



### Deliverable 3.3:

Training package for frontline professionals: 30 Power Point slides and 5 page PDF accompanying instructions in all partner languages (EN, IT, ES, CA, GR, FR)

#### The deliverable contains:

- EN Translation
- ITA Translation
- ES, CAT Translation
- FR Translation
- GR Translation



Funded by  
the European Union



EUROPEAN NETWORK  
OF MIGRANT WOMEN



# Training package for frontline professionals interacting with potential male perpetrators of GBV with migrant backgrounds/



EUROPEAN NETWORK  
OF MIGRANT WOMEN



# Training content

- Pre training Questionnaire
- Overview of MOVE project
- MOVE values
- Learning objectives of training
- Module 1: Identifying violent, controlling behaviour in men with migrant backgrounds
- Module 2: Communicating with men with migrant backgrounds about their violent, controlling behaviour
- Module 3: Referral practices to specialised, perpetrator programmes
- Case study
- Post training Questionnaire

# MOVE Pre training questionnaire

- Complete the questionnaire via [link](#) or handout
- Short 5 min. of questions on your knowledge and skills in interacting with men with migrant backgrounds in the work setting

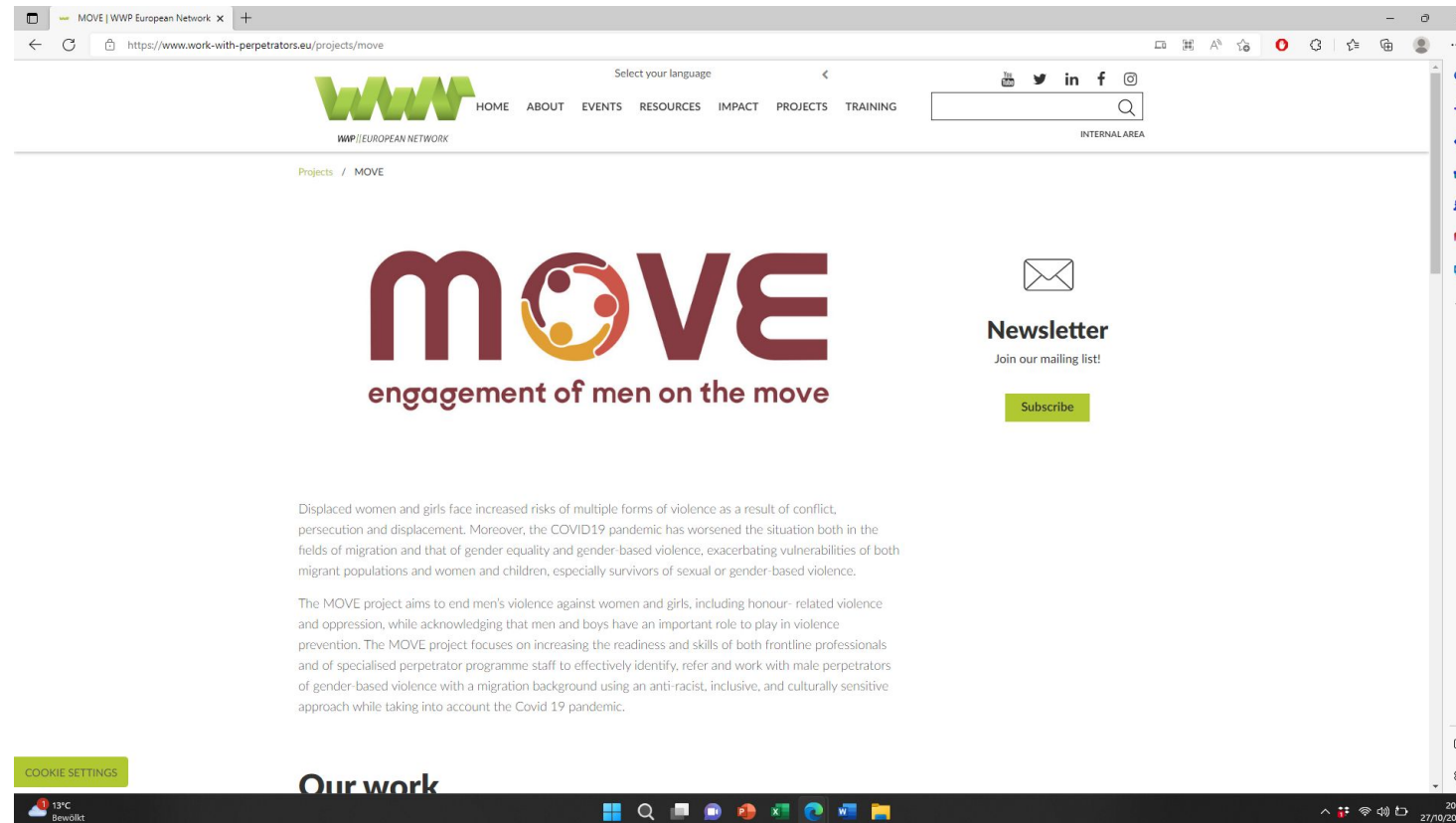
# Overview of MOVE project

- EU wide project to tackle men's violence against women and girls through a culturally sensitive approach
- Based on a multi agency model for frontline professionals and perpetrator programmes who work with male clients directly or indirectly through the victims
- Partners: Belgium, France, Germany, Greece, Italy, and Spain
- Goal: provide training in a culturally sensitive and anti-racist approach to frontline professionals for addressing GBV for approaching men who are (potential) perpetrators of gender-based violence

# MOVE website



- [MOVE | WWP European Network \(work-with-perpetrators.eu\)](https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/move)



# MOVE values

- Work *inclusively* with, not for, persons with a migrant background
- Work *collaboratively* with others to have a collective impact on improving services to victims and perpetrators of gender-based violence
- Work *respectfully* with all those we interact with, including people we disagree with, based on professionalism and understanding
- Work *transformatively* to improve the experiences of men with migrant backgrounds seeking help

# Learning objectives

- To improve skills of frontline professionals to recognise signs of potential abuse and control of men with migrant backgrounds towards their partners
- To improve skills of frontline professionals to communicate about violent behaviour with men with migrant backgrounds
- To improve referral practices of frontline professionals to for men with migrant backgrounds to perpetrator programmes
- To be proactive in promoting men's role to prevent gender-based violence



# Contact with violent or abusive men

This training is designed for **frontline professionals** who may come into contact with violent or abusive men. There are three ways this may happen:

- 1. Men as service users:** some men may disclose their abusive behaviour and ask for help, others will present themselves as victims of their (female) partner's violence, but most will not refer to the abuse
- 2. Men as partners of service users:** some men insist on accompanying their partners to appointments and/or talk for their partners (they may appear to be caring and protective of their partners and very plausible)
- 3. Men as fathers of young service users:** in your role you may know children affected by domestic violence, and consequently the perpetrator, with whom you may be in contact in your agency, in his home or at child protection case conferences

# Stressors for men with migrant backgrounds

For first generation migrants:

- Forced separation from loved ones, no job or low job opportunities in host country, absence of a social support network, absence of a sense of control and learned helplessness

For second generation migrants:

- Having to balance cultural ways and norms with those of country of migration

→ None of these stressors justify in any way violence against women of any kind, nor does this require a “softer approach”

# Relationship between male norms and trauma/adversity in men with migrant backgrounds



- Feelings of humiliation and shame due to loss of power and control
- Masculine norms make it difficult for some men with migrant backgrounds to process emotions and vulnerabilities.
- Avoidance and denial of unwanted feelings and thoughts in response to traumatic experiences to maintain a "strong man" image

# Myths of male perpetrators of violence with migrant backgrounds

- Men from migrant backgrounds believe it is their right to treat women how they want, so we as frontline professionals cannot change their attitude
- Men with migrant background who are violent will never change
- Men with migrant backgrounds are only violent because of the trauma they suffer as refugees in a new country, eventually they will stop being violent

# Fears about addressing violent behaviour with men with migrant background



## **Fear of the man's reaction in form of anger**

1. increasing the risk for the victims (violent reaction with her / the children)
2. risk for oneself (violent reaction with the professional)
3. impact on the working relationship (fear of losing man as service user)

## **Responding to these understandable fears**

1. measures to keep the victims safe (see following slides)
2. safety measures at the workplace + most men won't act violently with professionals
3. most men don't mind being asked if done respectfully / in non-judgemental way

## **Risk of *not* addressing violent behaviour with men**

- Violence will go on ...

# What we know about men who use violent behaviour regardless of cultural backgrounds...

- No single profile of 'violent man'
- No single causal explanation: biological, psychological, relational, cultural, social
- Violent behavior is due to a complex interplay of factors
- Traditional models of intervention (psychiatric, psychotherapeutic and psychosocial) are **not** sufficient to change or stop violent behaviour
- Men need to be made accountable for their behaviour through a coordinated response that is *culturally* appropriate

# Frontline professionals work with people from diverse, multiple, unpredictable cultural backgrounds

- What are the intercultural challenges you have faced when interacting with men with migrant backgrounds in your settings?
- Are these challenges unique to these men or similar to all men you interact with?

# Role of a frontline professional when interacting with male perpetrators of migrant backgrounds



- **Not** responsible for providing specialist services to help men stop their violence/abuse
- Central role working in collaboration with other relevant services in an integrated approach to hold the man accountable for his behavior
- Frontline professionals should have the knowledge, skills and confidence to:
  - Identify and address violent and controlling behaviour in a culturally sensitive way, and refer male perpetrators to a perpetrator programme or other specialist services



# Module 1: **Identify** warning signs of violent, controlling behaviour by men with migrant backgrounds towards their partners

# Power and control mechanisms men use over their female partner...

- Blackmail
- Threats, to harm either her or themselves to get her to do (or not do) something
- Coercion
- Isolation from family, friends, support networks
- Degrading her, e.g. 'you are stupid,' 'you are worthless,' 'you are a bad mother'
- Manipulate her decisions and choices
- Intimidate her until she does what he wants
- Blame her for something that she didn't do so that she has to make it up to him
- Make female partner suffer dramatically and publicly until she agrees to do what the man wants to make him happy

# Signs you observe in the female victim

- Blaming oneself: being convinced that it is one's own fault
- Not willing to press charges due to fear for her safety or her children's safety
- Confusing statements and/or accounts
- An account of the events that is always identical, i.e. 'she tells only his version of the story'
- Contradictory non-verbal behaviour: crying while saying that everything is fine, or smiling when explaining the violent behaviour or controls she experienced
- Minimizing what happened
- Using his "culture" as an excuse for his violent or controlling behaviour

# Signs you observe in the male perpetrator

- He always wants to be present when you speak to his partner
- He gives confusing statements and/or accounts of what happened
- He does not let her speak, he does all the talking
- Contradictory non-verbal behaviour: saying that everything is fine, but showing signs of nervousness or anxiety
- Minimizing what happened, blaming her/it is her fault he 'lost it'
- Using his "culture" as an excuse for his violent or controlling behaviour

→ Be aware that perpetrators might present as victims, some because they genuinely see themselves as victims, and some because by presenting as victims they hope to maintain power and control over their partner.

# A perpetrator who is worried about his behaviour might say...

- “I’m not handling stress at work”
- “My partner says I need to see you”
- “My partner and I are fighting a lot”
- “My partner and I need counselling”
- “My partner is not coping and taking it out on me”
- “The kids are out of control and my partner’s not firm enough”
- “I’m depressed/anxious/stressed/not sleeping//not myself”
- “I feel suicidal (or have threatened or attempted suicide)”

## Module 2: **Communicating** with men with migrant backgrounds about their violent, controlling behaviour in a culturally sensitive way

# Know yourself to know others

- Identify and keep in mind the response you want from the communication
- Be aware of your stereotypes and communication styles - and the way in which you may come across to other people
- Avoid referring to the Western culture as an ideal so you minimise participants' resistance and reduce fear of stigmatisation and marginalization

# Trap of cultural relativism

- Cultural relativism: excusing patriarchal, homophobic or exclusive patterns when they appear also in ethnically stigmatized groups
- “Culture” cannot be tolerated in multicultural societies when it violates women’s human rights
  - Frontline professionals have to identify, comprehend and tackle taboos and stereotypes of specific cultural target groups



# Reflect and deal with stereotypes

- Are you aware of your own stereotypes related to interacting with (potential) male perpetrators of migrant background?
  - What words come to mind when you think of a man who may or may not be a perpetrator of violence
  - What words come to mind when thinking of the same man, but with a migrant background?
- Does your organization have stereotypes towards this group of men?



# How to avoid the trap of cultural relativism

Apply intercultural sensitivity in every contact with men with migrant backgrounds:

- Show understanding and respect
- Work towards a relationship without dominance
- Show empathy
- Show interest, curiosity

→ Ask for clarification when a message given may be perceived as being harmful

→ Create *safe and brave* spaces for men with migrant backgrounds:

- In *safe spaces*, the participants can discuss and explore topics without feeling discriminated, forced or marginalized
- In *brave spaces*, the participants are seeking knowledge in topics that might not be in their usual comfort zone

# Activity: Intercultural Communication Skills Checklist

Read each of the following strategies and techniques for communicating effectively across cultures in the **handout**. On the right-hand side, write down some specific behaviour that describes how you can put each strategy or technique into practice. The first two have some examples already inserted.

# Asking men about violent behaviour and control

- Create an environment of privacy and safety that facilitates disclosure and be clear about the conditions of confidentiality that apply
- Many men remember being asked about the violence as an important factor to opening up and sharing information about they had never talked about before
- Do not address the issue of violence and abuse in the presence of the partner, this can place her in danger
- Ask open questions, do not say ‘Why did you...’
- Respect silences, for a man to reflect and consider what he wants to share next
- Ask questions about what he was feeling in that moment of deliberate choice to use violent/controlling behaviour
- Explore the violence with progressive questions from generic to more specific and focused

# General funnel questions to ask a man:

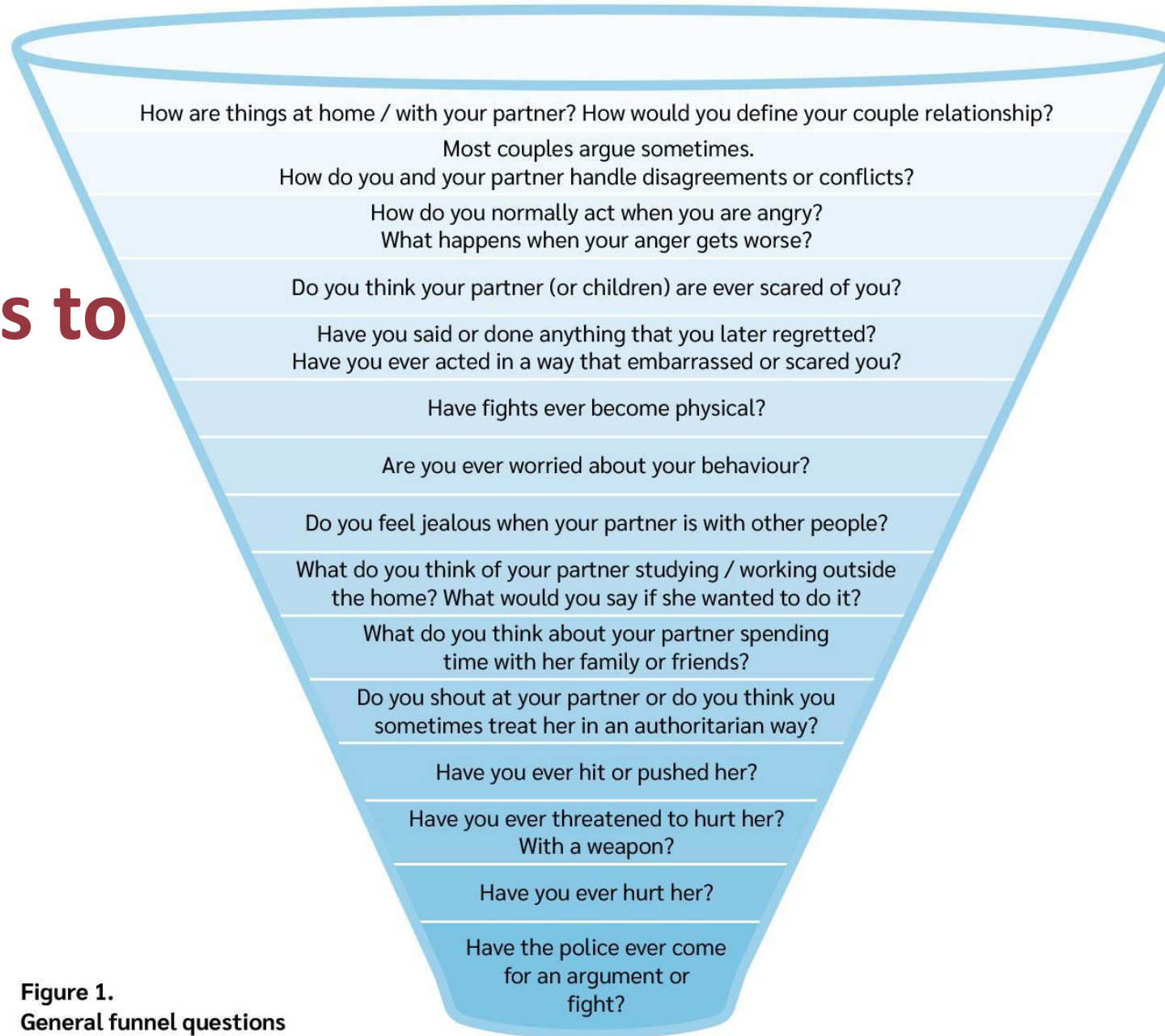
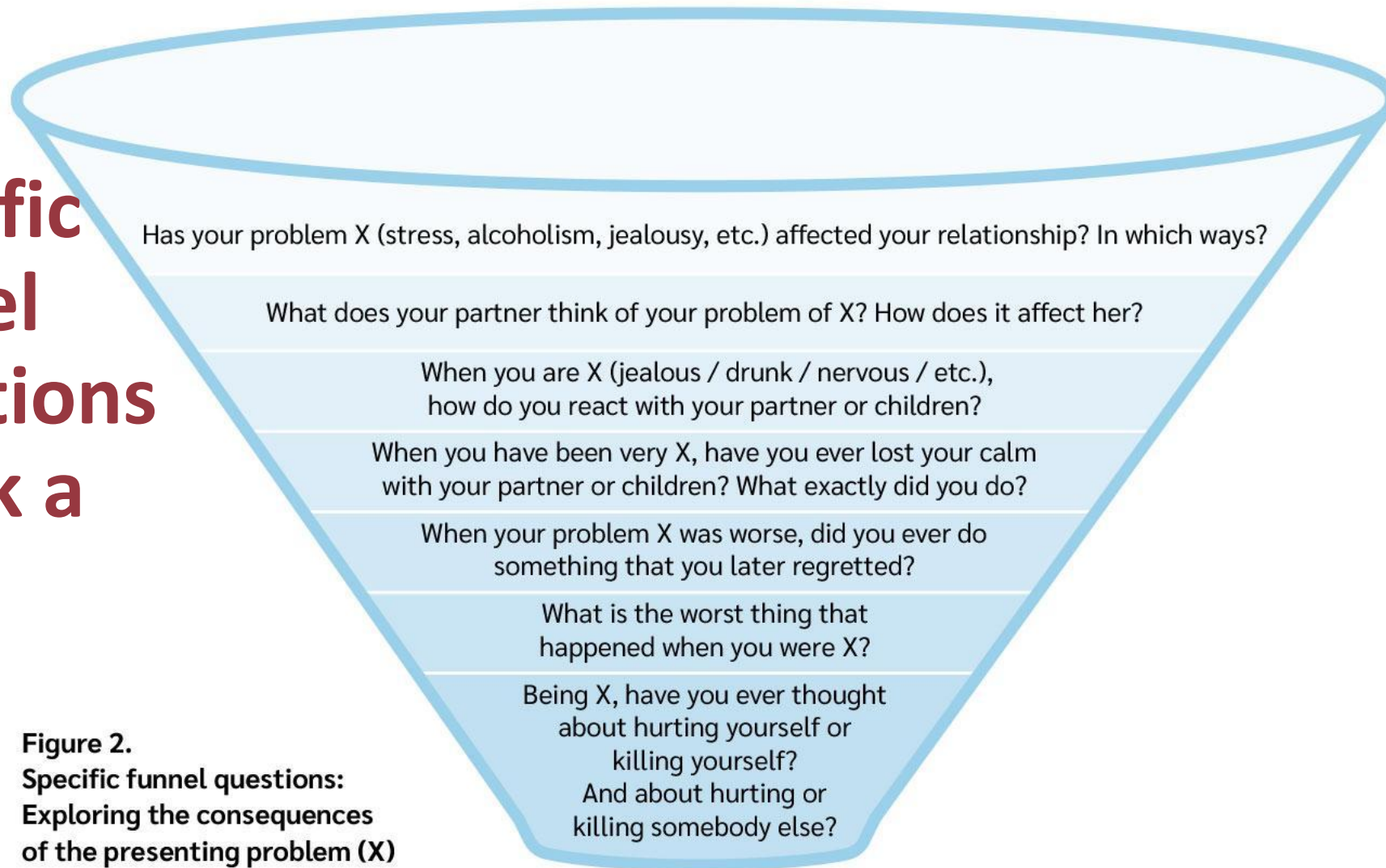



Figure 1.  
General funnel questions

# Specific funnel questions to ask a man:



**Figure 2.**  
Specific funnel questions:  
Exploring the consequences  
of the presenting problem (X)

<b>Different positions and the therapeutic relationships they produce</b>		
<b>Collusion</b>	 <b>Balanced</b>	<b>Confrontation</b>
Alliance forms	Alliance forms with the part of him that wants to change	No Alliance, rather opposition
Session is experienced with feelings of closeness	Sessions are difficult because the man experiences internal conflicts and feelings of vulnerability	Sessions are difficult because of the conflict with the man, who mainly feels angry
There is little challenge or conflict	You make gentle but persistent invitations to the man to challenge himself	There is a high level of challenge and conflict
You sit alongside him to review others' behaviours	You assist him to review his abusive behaviours.	You confront him with his wrongdoings.
You empathise when he talks about himself as a victim of others	You empathise when he feels bad about his abuse	You don't empathise at all
Much of the interview is spent reviewing other people's behaviours and the impact on the man.	Much of the interview is used to review the man's abusive behaviour and its impact on others	Much of the time is spent on confronting the man with how badly he acted and the man defending himself
The session is non-judgemental	You invite the man to make judgments about his own behaviour and empathise with how hard that is.	You let the man know your judgments – both professional and personal – about his behaviour.
The man might feel much more understood by you than by his partner	The man may come to value and respect your help	The man dislikes you and may let you down

# Checklist for imminent or severe risk of harm

The following are specific indicators of heightened risk to consider when deciding on what to do next:

- Recent or imminent separation
- Recent escalation in frequency or severity of assaults
- Sexual violence or abuse
- Partner pregnant or recently given birth
- Past use of weapons
- Threats to kill
- Active substance misuse by the perpetrator

If one or more of these indicators are present, liaise with the victim support services as well as other agencies, such as the police or social care. Where there is an indicator of imminent or severe risk of harm, you need to act on it.



In communicating with a man who you have identified as using violent or controlling behaviour with his partner...

- Help the man to acknowledge that he is responsible for his actions
- State that he does not have the right to use violent/controlling behaviour
- Reinforce it is a violation of human rights
- Reinforce he can adapt and learn healthy, nonviolent coping mechanisms, with support from specialised perpetrator programmes

## Module 3: Referral of men with migrant backgrounds to specialised perpetrator programmes

# Referring men with migrant background to a perpetrator programme

- If you have detected and addressed domestic violence in a service user and have been able to co-create sufficient acknowledgement and motivation for referral, you should **refer the man** to a perpetrator programme
- A structured perpetrator programme usually entails an **individual intake** and assessment phase, **group (or individual) intervention** and, ideally a **follow-up** phase to see whether objectives are achieved and maintained
- Perpetrator programmes should fulfill different **quality standards**, including to pro-actively **contact the (ex-) partners** of the men they work with to make sure they receive the information and support they need for them and their children to be safe

# Good practices for referrals

- Where no structured perpetrator programmes are available, **individual counselling clearly aimed at stopping the use of violence** might be an alternative if this includes risk assessment and management within a victim/survivor safety focused approach
- It is important to prepare the referral well and to **inform the man** about why he is being referred, what the benefits are for him and others, what his rights and responsibilities are in relation to the referral and what to expect from it
- Agree about the **mechanism of feedback** and coordination with the specialised service you refer the man to while you keep working with him and about how you can support his participation in the programme
- **Do not refer** a man who uses domestic violence and abuse to anger management courses or programmes, couples counselling or therapy, mediation and family therapy, this will not be useful as the professionals do not have the specialised skills needed to help

# Support the person and challenge the behaviour

- Challenge minimisation, excuses, and partner-blaming
- Reinforce his behaviour is against the law, cite prevention of violence is a global human right and part of social justice
- Communicate in a non-judgemental way that violent behaviour is a choice
- Consider if there are immediate risks to his partner, the family
- Explain support options that are available to him
- Ask him if he agrees to a referral to specialised, perpetrator programme

# Case study: Sara and Ali

Sara presents to the frontline professional as a 24-year-old woman with a migrant background. She explains to you that she has lived here in this new country for three years with her parents and sisters. Sara married Ali two years ago. Ali is the son of a family friend of Sara's parents. Quite soon after Sara and Ali were married, Ali started to control her everyday behaviour. Ali does not let Sara see her friends or go anywhere without him. A mandatory language course is the only place where Sara can go alone. He says the host country is dangerous for her and men will harass her if she goes out alone or with female friends, so he is trying to protect her.

Ali takes away Sara's debit card and when Sara is angry about this, he turns violent and threatens her to send her back to her home country. Sara discloses the situation to her parents, asking for help. The parents say they do not get involved in the matter between husband and wife and Ali is under a lot of stress as he has a low paying job with long hours. They tell Sara to be patient and be a good wife, to please him.

Sara's mother tells Sara it is her duty to stay with her husband and her sisters ask her not to bother their mother with the issue any more. Sara feels that she is responsible for the violence and her family's reputation, and accepts that leaving her husband is not an option. Over time, the violence gets more serious and more frequent. Sara feels isolated, helpless and depressed. Sara feels anxious since she cannot talk to anyone – even to her family – about her feelings. She shares this with the social worker on the one occasion where her husband could not be with her for the appointment.

Case study: Sara and Ali

How do you want to help?

What do you suggest doing first...

# Case study: Magaly and Luis

Luis is a 44-year-old man who comes to the Service because he has financial difficulties. He has a 5 year old daughter who suffers from wetting the bed at night.

He has been living with his partner Magaly for 5 years and about 3 years ago they moved to Italy from Peru. Luis lost his mother at the age of 20 and suffered an episode of depression. Luis has a corpulent constitution, very smiling, polite and kind in his manner.

He works as an occasional bricklayer for a company and does not have a residence permit to stay in Italy, has no contract, and lives in a house shared with his family and other people. He arrives at the Service very worried about the economic aspect and all his documentation which does not seem to arrive.

During the interview, he complains that he is the only one working, since his wife Magaly thinks only of the child. He criticizes his wife and is angry with her because in her opinion she behaves inadequately, he seems strange, absent, that she is not interested in him and that she suspects an affair. She doesn't want to have intimate relations with him anymore and this makes him very angry.

They had a fight one night, on that occasion she fell and the little girl got scared and started crying, they live in the same room, he points out how much she makes drama and that she often uses the little girl to turn it against him. He feels lonely and he often drinks and then falls asleep, Magaly gets angry and he doesn't understand why.

She sometimes told him that she wants to leave home, and he says that without him she couldn't go anywhere because "she is so weak and not very intelligent" "since we've been here, she hasn't even been able to learn Italian". Despite this, Luis says he loves Magaly and her little girl very much and he would do anything for them; without them he just wouldn't be able to live.



# Case study: Magaly and Luis

How do you want to help?

What do you suggest doing first...

# MOVE Training Take Home Messages

# Take Home Message: Be proactive

- Learn and practice to be effective in your intercultural communication and interactions with men of migrant backgrounds
- Investigate your own biased thinking and actions, learn and practice how to correct and interrupt it
- Avoid generalising immigrant and refugee men's experiences
- Your role as a frontline professional is to identify violent/controlling behaviour, communicate and refer to perpetrator programmes, not to provide counseling yourself
- Consider nonviolent men with migrant backgrounds as **agents of change** for other men: a) practising non-violence; b) intervening in violence as positive 'bystanders'; and c) addressing the social and cultural causes of violence by being an advocate for change

# Take Home Message: Communication

- ✓ Be empathic and understanding but don't collude with the man: be aware of the mechanisms of minimization, denial and victim-blaming and don't give in to possible manipulations
- ✓ Be aware of the barriers to him acknowledging his abuse and seeking help (such as shame, fear of child protection) and recognise any accountability shown by him
- ✓ Be positive about the possibility of change and explore the man's own motivations for it, including the costs of continued violence to himself and the effects on children
- ✓ Establish a referral pathway to a perpetrator programme or similar specialised service in your area and refer the man
- ✓ If you are in contact with both partners, try not to see them together and discuss their relationship only in separate sessions

# Reflection on the training

- Can this training be useful in your work setting when interacting with men with migrant backgrounds?
- Has it helped you be aware of your feelings about the man's behaviour and not let them interfere with your provision of a supportive service?
- Has it helped you to distinguish the behaviour from the person and to not be judgemental?

Suggestions for how to improve this training?

# MOVE Post training questionnaire and evaluation of the training

- Complete the 2 questionnaires via [link](#) or handout
- Short 5 min. questionnaire on your knowledge and skills in intercultural communication in the work setting AFTER taking part in the MOVE training and evaluation of the training itself

# Thank you for participating!

- Questions or comments on this training, pls contact: xxxemail address of facilitator



# **Training for Frontline Professionals interacting with Men with Migrant Backgrounds**

**Including:**

- **Questionnaire Before and After  
the Training**
- **Training evaluation**

**Purpose of the training:** The purpose of the MOVE training is to assist frontline professionals (social workers, nurses, doctors, etc.) in tackling gender-based violence using intercultural communication when interacting directly or indirectly with men who have migrant backgrounds.

**Definitions:**

- Intercultural competence: Ability to interact, communicate and relate effectively and appropriately in a variety of cultural contexts.
- Migrant background: A person who has:
  - (a) migrated into their present country of residence; and / or
  - (b) previously had a different nationality from their present country of residence; and / or
  - (c) at least one of their parents previously entered their present country of residence as a migrant

**Key objectives of the MOVE training:**

1. To reflect on stereotypes that frontline professionals and their organizations have on men with migrant backgrounds and how to dismantle these
2. To explore strategies for improving identification of violent/controlling behaviour, communication with perpetrators and referral to perpetrator programmes
3. To enable learners to reflect on which strategies may be useful in any given situation  
To explore the five-step 'RADAR' technique for recognizing and overcoming cross-cultural misunderstandings.
4. To enable learners to practise using the RADAR technique to deal with real-life cross-cultural misunderstandings

### Exercise: Communication Skills Checklist

Read each of the following strategies and techniques for communicating effectively across cultures. On the right-hand side, write down some specific behaviour that describes how you can put each strategy or technique into practice. The first two have some examples already inserted.

Strategies and techniques	How you can put this in practice
Clarify frequently	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paraphrase what you think you have heard to make sure that you understand the communication accurately</li> <li>- Emphasize the feelings expressed, as well as the substance</li> <li>- Confirm that you accurately understand and acknowledge the message, even if you do not agree with it</li> </ul>
Use active listening	<p>Active listening means real interest in the needs of others. Listen. Do not formulate solutions in your mind while the other person is still speaking.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acknowledge comments with your head or voice.</li> <li>- Avoid mistaking vagueness for ambiguity or disinterest</li> </ul>
Summarise frequently	
Aim for dialogue, not debate	<p>Instead of focusing only on the transmission of your messages, pay close attention to what the male migrant is saying. Use age, gender and diversity sensitive communication skills to ensure mutual understanding so that the person's protection needs, and risks are adequately.</p>

Strategies and techniques	How you can put this in practice
Be structured and clear	
Be open and friendly	
Invite feedback, do not just expect it	<p>-By nodding your head, asking questions, and giving constructive feedback, you will show your interlocutor that you are listening and understanding.</p>
Use questions effectively and often	<p>Questions can help you better understand the person you are talking to. It is a critical part of active listening. Questions can open or interrupt the flow of the exchange and can take two forms: closed or open-ended.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Closed-ended questions are most effective when seeking real data: when, where and who.</li> <li>b) Open-ended questions are more effective when seeking to describe or elaborate on a response</li> </ul> <p>Assess which types of questions are appropriate and address sensitive issues in a culturally respectful, gender-sensitive and age-appropriate way.</p> <p>Formulate questions that reflect non-judgmental attitudes.</p>

Strategies and techniques	How you can put this in practice
	<p>Invite responses using language such as: "You have questions" and "Feel free to stop me if you are not sure what I am saying."</p> <p>Ask clear questions. Where appropriate, give reasons for questions.</p> <p>Make use of narrative generating questions</p> <p>Ask for clarification when more information is needed or when the meaning of an answer is unclear. Notice when inquiry is counterproductive.</p> <p>Allow time for the refugee to think, especially after an open-ended question.</p> <p>Do not ask more than one question at a time.</p>
Keep positive	
Grade your language to suit the person you are speaking to	
Make sure that your verbal and non-verbal communication agrees	<p>-Listen carefully giving your full attention and avoid interrupting.</p>

## **Notes for trainers to Intercultural Communication Skills Checklist:**

### Background

This activity is useful as a way of consolidating some of the skills associated with effective intercultural communication.

### Procedure

1. Provide a copy of the 'Cross-Cultural Communication Skills checklist' handout to the participants and make sure that the instructions are understood.
2. Work with the participants to provide some practical examples of each skill, identifying any specific skills that are particularly applicable in their work setting when interacting with men with migrant backgrounds.

### Discussion points

It is important to encourage participants to explore the types of behaviour associated with each strategy, and reflect on what might be most relevant to them.

### **Summarize frequently**

- Confirm and reconfirm your understanding and intentions at every step in the dialogue.
- Use big, bold signposts to tell people where you are going.

### **Aim for dialogue, not debate.**

- If your counterparts are unwilling to negotiate, aim for a better understanding of each other and establish a positive relationship, without pressurizing others to change their own views.
- Identify common goals and develop a shared perception of equal status.

### **Be structured and clear.**

- Say exactly what you mean and mean exactly what you say.
- Structure your language in a clear and logical way with one idea per sentence.
- Be realistic about what you can achieve.

### **Be open and friendly.**

- Demonstrate patience, positive feedback and human interest (this works well in any culture).
- Give more than the minimum and mirror your partner's tone.
- Use humour (but take care).

### **Invite feedback; do not just expect it.**

- Ask how people are doing and make sure that they have understood you correctly.
- Look for covert or hidden signs of disagreement.

- Watch out for suggestions that are really requests.

**Use questions effectively and often.**

- Use simple, straightforward questions.
- Make sure that the answer you get is the answer to the question you asked.

**Keep positive.**

- Keep your language positive, constructive and optimistic.
- Use tone and tempo to stress the important information.
- Build in pauses for understanding.

**Grade your language to that of the client/person you are speaking to.**

- Find out your counterpart's language competence and do not overestimate it.
- Keep your sentences short and simple.
- Avoid idioms or sarcasm and take care with humour.

**Make sure your verbal and non-verbal communication agree.**

- Make sure that your body language mirrors your spoken language: all communications channels need to reinforce the same message.
- Be yourself, and use body language that is natural to you.
- Identify and keep in mind the response you want from the communication.
- Be aware of your stereotypes and communication styles - and the way in which you may come across to other people

→ Consider using a communication framework

## **Formulation of a communication framework**

### **Cultural aspects of Interaction: Pay attention to cultural aspects**

Take into account the culture of migrants as well as your own and be aware of other factors such as health conditions, discomfort and emotions that may affect your conversation.

- Consider the age, gender, and diversity characteristics of the people you are talking to.
- Depending on the cultural context, the migrant may prefer to speak with someone of the same or different ethnic, religious, or linguistic background. This also applies to the choice of interpreter.
- Identify others accompanying the migrant. Assess their relationship and roles, based on, for example, their use of surnames or first names, titles, greeting style and level of interaction with each other.
- Reflecting power structures and dynamics (gender order, hegemonic masculinity, racism and inequality): *“Modern ethnic systems and racisms are mainly constructed on the basis of northern (European) colonialisms against the global south (mainly Africans, Arabs, Asians and natives/first nations). Similar to the gender system (and maybe even clearer and more consistently), ethnic racist systems create power regimes that are distinguished by white privileges (through resources, political power, social status, cultural and symbolic hegemonies) and devaluation and discrimination of people of colour (poverty, powerlessness and low representation, policing and criminalization, exoticism, devaluation etc.). These different levels of exclusion, discrimination and privileges, or over- and underrating have to be reflected in the trainings.”* (FOMEN, Quality Standards, p.4)

### **Understanding the male migrant's frame of reference and the purpose of the interaction**

Throughout the exchange, keep the male migrants' priorities in mind. Try to better understand why he wants to talk to you and assess what kind of information, advice, or assistance he is seeking. Remember that they may start conversations with a less substantive or symbolic topic before revealing their real concerns. A good understanding of the conditions currently prevailing in the host country for both first and second generation migrants, as well as those prevailing in the country of origin, together with the options currently available to them, is essential to effectively understand their context and specific needs.

### **Cultivating an environment of trust, protection, and respect**

- a) Adjust the physical space to create safe speaking environment



- Use a private space where you can share sensitive information, and nobody can overhear the conversation.
  - Avoid any physical barriers between you and migrant, in order to adopt an equal attitude.
  - Make use of a Brave Space – Safe Space concept: the environment and approach should allow for a work with migrants in a space safe. It is recommended to establish ground rules with participants to create also a Brave Space for migrant men to open up and discuss relevant and emotionally challenging issues. According to postulates of theme-centred interaction approach, “Disturbances and passionate involvements take precedence” in order to ensure participants’ attention and ability to open-up.
- b) Create a relaxed atmosphere to foster a relationship of trust and respect
- Adjust your behaviour to the migrant man’s emotional state.
  - Facilitate them by greeting them in their language or have informal exchange of views that is common in their culture, such as asking about their family's well-being before you start interview.
  - In some cases, migrant may feel more comfortable talking to people of their own gender. This is often the case when interviewing survivors of sexual and gender-based violence (SGBV) or torture. Respect this request and do what you can to find an appropriate solution.
  - Some migrants may be wary of people they do not know. Try to put him/her at ease and build his/her confidence.

### **Ensure confidentiality**

Often very personal details of victims’ and perpetrators’ lives are discussed. They may be reluctant to share these details with someone they don't know, or they may fear that this information will be shared with others or that it could endanger someone else.

- Ensure and maintain the confidentiality of information for everyone involved.
- Use a simple statement of confidentiality and privacy at the beginning of a formal conversation.
- Make sure the interpreter follows the rules of conduct and confidentiality.
- If confidential information is to be shared with others, inform them of the circumstances and reasons and seek his/her consent.
- Stop the conversation if others enter the room.
- Do not discuss other persons of interest in front of them or with the interpreter.
- When taking notes, explain why you are writing things down; if circumstances allow, you can also share with them the type of information you are writing down (e.g., biographical information).
- Interviewing family members separately and with discretion.

- Be careful about exposing children to sensitive information; if possible, try to talk to their parents in private and organize a separate room where children can draw or play.

### **Use interpreters with caution**

Effective interpretation can provide a better understanding of conversations and facilitate the exchange of information.

- Consider the age, gender and diversity characteristics of the interpreter that may make the migrant more open to communication (e.g., choosing a female interpreter when speaking with a female refugee).
- At the beginning, introduce the interpreter, explain the role of the interpreter, and encourage the refugee and the interpreter to have a brief informal exchange to test communication.
- Place the interpreter to the side of the two parties communicating, but at a short distance from both, not directly between them. The interpreter should not block the line of sight: the communication is between you and the refugee.
- Avoid talking to the migrant man "through" a interpreter. Address and make eye contact directly with the refugee, not with the interpreter.
- To avoid misinterpretations and loss of information, if you have enough time, use triangulation techniques (e.g., rephrasing answers, rephrasing questions) to minimize the loss of information from the interpretation.
- Remain alert for any signs of potential problems with the quality of the interpretation (for example, if the answer does not answer your question; the interpretation is significantly longer or shorter than seems appropriate; words you recognize without interpretation are not interpreted; exchanges between the interpreter and the refugee are not interpreted) and address any concerns immediately.

### **Use of the asset-based approach**

Instead of only focusing on the needs or deficits of migrants, build on their assets and resources. The aim is to empower them, which works best by strengthening their awareness of their own abilities. Therefore, the asset model as rooted in Asset-Based Community Development (ABCD) can be applied, which makes use of people's strengths, skills, and experience.

By engaging men and boys in the process of gender-based violence prevention, and refraining from portraying them as potential perpetrators, it can give more opportunities for positive results. This may also encourage participants to become leaders and/or role models in their community and deliver the message in a credible and authentic way. Learning from Sufian (2015, in Flood & Howson), cultural activities, sports and other practical and fun activities or couple workshops might serve as good frameworks to engage men in violence prevention.

## **Effective Response**

Put the migrant at the centre of the interaction and ensure that they feel heard, valued, understood, and respected. Paraphrase what she/he says to show that you have listened, that you have understood correctly and that it is important to you. Acknowledge differing opinions and reconcile any misunderstandings. In order to facilitate understanding, try to answer questions as specifically as possible.

- Paraphrase or summarize after each part of the discussion to make sure you both understand what was said: "I understand that you are upset because...".
- Use non-judgmental wording in your responses and in your subsequent questions.
- Be understanding of their anger or reluctance to disclose or repeat certain details, but encourage them to disclose information that you ask, as fully and accurately as possible.
- Try to respond by giving information rather than advising, especially in sensitive communications, such as when talking about traumatic experiences
- Use clear and understandable language when responding.

## **Talking to people who have been through traumatic experiences**

People who have experienced potentially traumatic events may no longer remember dates and events accurately. Some may not be able to talk about them. There are different levels of anxiety, but some easily identifiable physical reactions include: fatigue, nervousness, and avoidance of eye contact.

- If a person cannot remember exact dates and events, reassure them that this is not unusual and note it.
- Do not force individuals to talk about traumatic events.

### **I. Observe non-verbal communication**

Take an inventory of your body language. Also consider what the expressions or gestures of the person you are communicating with are suggesting. Do they match the words that accompany them or does the person's body language convey a different message?

- Evaluate your own non-verbal behavior and make sure that your body language and body movements are culturally sensitive.
- Consider the person's nonverbal behavior as well as cultural differences and background.
- Keep in mind that cultural groups place different importance to nonverbal cues; therefore, do not generalize between groups or individuals.

### **II. Conflict/anger resolution**

Experiencing conflict, human rights violations and displacement can increase feelings of insecurity, fear, anger, or frustration, reducing people's ability to clearly state how they feel or express their views. It is important to create an environment in which men with migrant backgrounds can fully express, process and overcome their anger. Dealing with anger can be a difficult task and takes time. No single approach can ensure that frustration and impatience can be overcome.

- Be patient and allow time for the full expression of anger.
- Remember that acceptance of another's feelings builds trust.
- Carefully summarize angry comments to focus on underlying feelings and needs.
- Remember that anger is likely to target situation and not at you.
- Show respect and understanding by putting yourself in the refugee's shoes to gain perspective on their situation.
- Ask questions intentionally to facilitate information sharing and clarify misunderstandings to ensure that the men's concerns are understood.

## MOVE Training T1 Questionnaire (at start of training)

### Introduction

The MOVE project team is asking frontline professionals who will be trained to complete this survey before and after receiving a training intervention designed to increase intercultural communication skills when interacting with men of migrant backgrounds. Throughout this survey, the term 'violence' is used. This refers to physical, sexual, psychological/emotional or financial violence that takes place within an intimate or family type relationship.

By completing this questionnaire, you enable the project team to assess the effectiveness of the training. The results of the survey will be used anonymously to look at overall differences in practice after training.

### 1. Consent

- The survey will only be used anonymously.
- You can choose to stop taking part at any time.
- We will be using the anonymised data to look at whether the training you receive is effective or not. So please feel free to express yourself openly.
- You will not be named in any of the reports or articles which are published.
- Please tick the box below to confirm your consent to taking part in this research.

Q1 I consent to taking part in this research

Yes

No

### 2. General details

This section asks for general details about you so that we can understand who has received the training intervention across the different services. All information will be treated in confidence and anonymised.

Q2a. Please tell us your age in years:

20-30 years

31-40 years

41-50 years

51+ years

Q2b. Please tell us your sex:

Male

Female

What is your gender identity

Prefer not to say

Q2c. Please tell us your profession

\_\_\_ social worker

\_\_\_ police

\_\_\_ health care worker

\_\_\_ other (please specify)

Q2d. Have you received previous training about intercultural communication?

- No
- Yes; If yes, What kind of training? \_\_\_ Estimated number of hours of previous training)

Q2e. Do you know of any

- Victim support services locally? No \_\_\_ Yes \_\_\_ Which one? \_\_\_\_\_
- Perpetrator programmes locally? No \_\_\_ Yes \_\_\_ Which one? \_\_\_\_\_

Q2f. Do you know of any perpetrator programmes nationally? No \_\_\_ Yes \_\_\_ Which one? \_\_\_\_\_

Q2g. Is there a protocol for dealing with (potential) perpetrators at your organisation?

- Yes, and I use it \_\_\_
- Yes, but I do not use it \_\_\_\_\_
- No \_\_\_
- Unsure \_\_\_\_\_
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

Q2i How many male clients or male partners of clients have you interacted with in the past 6 months?

Q2j How many of these men had migrant backgrounds? \_\_\_

Please indicate how prepared you feel to perform the following tasks:

(1 = Not prepared; 2 = Slightly; 3 = Moderately; 4 = Fairly well; 5 = Well prepared)

Q3a. Reflect on my own stereotypes when interacting with male clients or male partners of clients who have migrant backgrounds?

Q3b. Communicate with male clients or male partners of clients who have migrant backgrounds?

Q3c. Ask questions about violent behaviour to male clients or male partners of clients who have migrant backgrounds? \_\_\_

Q3d. Motivate men of migrant background to seek help to change their behaviour? \_\_\_\_\_

Q3e. Make referrals for men of migrant backgrounds to perpetrator programmes or other specialised support services? \_\_\_\_\_

Q4a What role do frontline professionals have when interacting with (potential) male perpetrators?

- Address the issue with them using intercultural communication strategies
- Provide specialist services such as long-term counselling to help men stop their violence/abuse
- Make sure women and children victims/survivors receive adequate support and safety planning
- Identify the processes that led to the violent behaviour or to explore non-abusive alternatives
- Work in collaboration with other relevant services within an integrated approach to hold the man accountable for his behaviour

Q4b When interacting with a potential male perpetrator a frontline professional should...

(check all that apply)

- Affirm that their violent behaviour is a choice and that they can choose to stop
- Use intercultural communication strategies to clearly state that violence is unacceptable and that many behaviours are against the law
- Concentrate on their personal problems and not address the violent behaviour in the relationship
- Encourage and motivate them to seek help to stop their behaviour
- Make it clear that there are no excuses for the violence

Q5a > For each of the following statements, please indicate your response on the scale from "Strongly Agree", "Agree", "Disagree", "Strongly Disagree" and "Don't know"

1. If a male client / partner of client does not disclose his violent behaviour, there is very little a frontline professional can do to help.
2. I ask all male clients or partners of clients about problems with violence in their relationships.
3. I am capable of utilising intercultural communication strategies when interacting with male clients or male partners of clients with migrant backgrounds
4. I am capable of dealing with intercultural communication conflicts in intercultural communication when interacting with male clients or partners of clients

Thank you for providing us with this information to help us improve the training!

## MOVE T2 Questionnaire (after training)

You have just taken part in the MOVE Intercultural Communication Training. We would like to know how useful this training was for you.

### 1. Consent

- The survey will only be used anonymously.
- You can choose to stop taking part at any time.
- We will be using the anonymised data to look at whether the training you receive is effective or not. So please feel free to express yourself openly
- You will not be named in any of the reports or articles which are published.

Q1 I consent to taking part in this research

Yes

No

Please indicate how prepared you feel to perform the following tasks:  
(1 = Not prepared; 2 = Slightly; 3 = Moderately; 4 = Fairly well; 5 = Well prepared)

Q2a. Reflect on my own stereotypes when interacting with male clients or male partners of clients who have migrant backgrounds?

Q2b. Communicate with male clients or male partners of clients who have migrant backgrounds?

Q2c. Ask questions about violent behaviour to male clients or male partners of clients who have migrant backgrounds? \_\_\_\_

Q2d. Motivate men of migrant background to seek help to change their behaviour? \_\_\_\_

Q2e. Make referrals for men of migrant backgrounds to perpetrator programmes or other specialised support services? \_\_\_\_

Q3a What role do frontline professionals have when interacting with (potential) male perpetrators?

Address the issue with them using intercultural communication strategies

Provide specialist services such as long-term counselling to help men stop their violence/abuse

Make sure women and children victims/survivors receive adequate support and safety planning

Identify the processes that led to the violent behaviour or to explore non-abusive alternatives

Work in collaboration with other relevant services within an integrated approach to hold the man accountable for his behaviour

Q3b When interacting with a potential male perpetrator a frontline professional should...

(check all that apply)

Affirm that their violent behaviour is a choice and that they can choose to stop



- Use intercultural communication strategies to clearly state that violence is unacceptable and that many behaviours are against the law
- Concentrate on their personal problems and not address the violent behaviour in the relationship
- Encourage and motivate them to seek help to stop their behaviour
- Make it clear that there are no excuses for the violence

Q4a > For each of the following statements, please indicate your response on the scale from "Strongly Agree", "Agree", "Disagree", "Strongly Disagree" and "Don't know"

1. If a male client / partner of client does not disclose his violent behaviour, there is very little a frontline professional can do to help.
2. I ask all male clients or partners of clients about problems with violence in their relationships.
3. I am capable of utilising intercultural communication strategies when interacting with male clients or male partners of clients with migrant backgrounds
4. I am capable of dealing with intercultural communication conflicts in intercultural communication when interacting with male clients or partners of clients

Thank you for providing us with this information to help us improve the training!

## MOVE Training feedback

How do you evaluate the training overall, on a scale of 1 to 5 (1 - not at all satisfied to 5 –very satisfied)?

\_\_\_\_\_

<b>Please assess the following aspects of the training:</b>				
	<b>Yes, very much</b>	<b>Somewhat yes</b>	<b>No, rather not</b>	<b>Not at all</b>
The training was well structured.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
There was appropriate time allocated to each module.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Time for discussion was sufficient.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The handouts and materials were useful.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The training was relevant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The training will benefit my work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I would recommend the training to others.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>How do you assess the performance of the trainers?</b>				
	<b>Yes, very much</b>	<b>Somewhat yes</b>	<b>No, rather not</b>	<b>Not at all</b>
I found the trainer(s) to be knowledgeable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I found the trainer(s) ensured good interaction and exchange with and among participants.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I found the trainer(s) had good presentation skills.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I would recommend the trainer(s) for similar trainings.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.e Any comments or suggestions for improving the training?				

Thank you very much for supporting our evaluation!

# Pacchetto di formazione per operatori di prima linea

che interagiscono con potenziali uomini autori di  
violenza di genere con background migratorio



# Contenuto della formazione

- Questionario pre-formazione
- Quadro generale del progetto MOVE
- Valori MOVE
- Obiettivi di apprendimento della formazione
- Modulo 1: Identificare comportamenti violenti e di controllo negli uomini con background migratorio
- Modulo 2: Comunicare con gli uomini con background migratorio riguardo ai loro comportamenti violenti e di controllo
- Modulo 3: Pratiche di invio a programmi specifici per autori
- Caso di studio
- Questionario post-formazione

# MOVE Questionario pre-formazione

- Completa il questionario dal [link](#) o sul foglio
- Breve questionario (5 minuti) sulle tue conoscenze e abilità nell'interazione in un contesto lavorativo con uomini con background migratorio

# Quadro generale del progetto MOVE

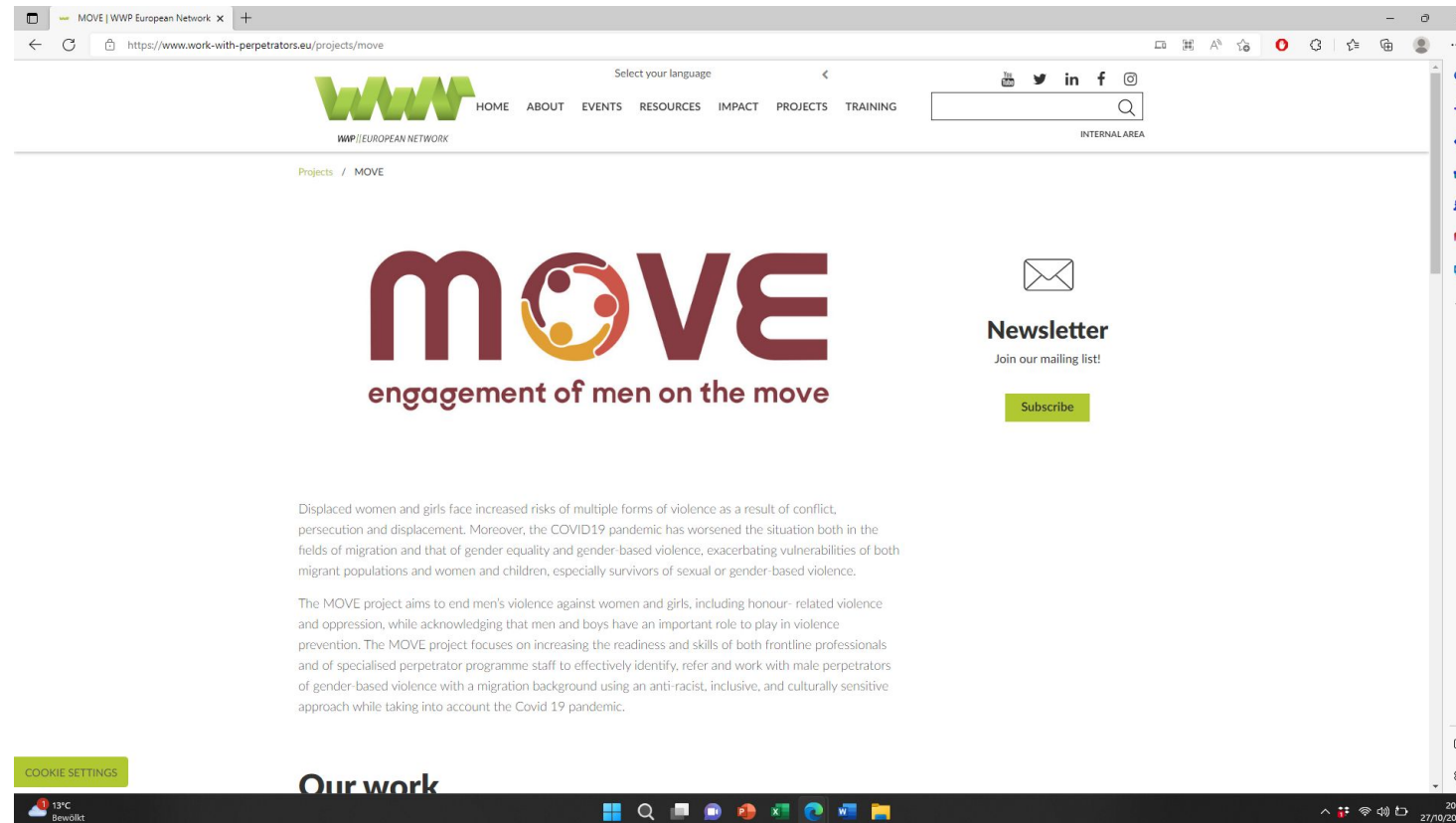


- Un progetto che coinvolge vari membri dell'Unione Europea e che si pone l'obiettivo di affrontare la violenza contro donne e bambine attraverso un approccio sensibile alle differenze culturali.
- Basato su un modello multi-agenzia per operatori di prima linea e programmi per autori che lavorano in maniera diretta con gli uomini autori o indiretta con le vittime
- Paesi partner: Belgio, Francia, Germania, Grecia, Italia e Spagna
- Obiettivo: fornire formazione attraverso un approccio non razzista e sensibile alle differenze culturali per operatori di prima linea nell'ambito della violenza di genere che lavorano con uomini (potenziali) autori

# Sito web MOVE



- [MOVE | WWP European Network \(work-with-perpetrators.eu\)](https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/move)



# Valori MOVE

- Lavorare in modo *inclusivo* con (non per) persone con un background migratorio
- Lavorare in modo *collaborativo* con gli altri enti per avere un impatto collettivo sul miglioramento dei servizi alle vittime e agli autori di violenza di genere
- Lavorare in maniera *rispettosa* con tutte le persone con cui interagiamo, anche in caso di disaccordo, con professionalità e comprensione reciproca
- Lavorare in modo *trasformativo* per migliorare le esperienze degli uomini provenienti da un contesto migratorio in cerca di aiuto



# Obiettivi di apprendimento

- Migliorare le capacità degli operatori di prima linea nel riconoscere i segni di potenziali abusi e atteggiamenti di controllo da parte degli uomini con background migratorio nei confronti delle loro partner
- Migliorare le capacità degli operatori nella comunicazione con uomini con background migratorio riguardo al loro comportamento violento
- Migliorare le pratiche degli operatori di prima linea nell'invio degli uomini con background migratorio ai programmi per autori
- Promuovere in maniera proattiva il ruolo degli uomini nella prevenzione della violenza di genere

# Contatto con uomini violenti o con atteggiamenti abusivi

Questa formazione è pensata per gli **operatori e operatrici di prima linea** che interagiscono con uomini violenti o con atteggiamenti abusivi. L'interazione può avvenire in tre modi:

- 1. Uomini come utenti del servizio:** in alcuni casi sono gli uomini a rivelare il proprio comportamento abusivo e chiedere aiuto, in altri si presenteranno come vittime della violenza della loro partner (femminile), ma la maggior parte non farà riferimento all'abuso
- 2. Uomini come partner di utenti del servizio:** alcuni uomini insistono nell'accompagnare la propria partner agli appuntamenti e/o parlare per la lei (possono sembrare premurosi e protettivi nei confronti dei loro partner e molto convincenti)
- 3. Uomini come padri di minori utenti dei servizi:** nel vostro ruolo potreste entrare a contatto con bambini o minori vittime di violenza domestica e quindi con l'autore. Ciò può avvenire attraverso l'ente per cui lavori, a casa della vittima o negli incontri sulla protezione dei minori

# Consapevolezza dei fattori di stress che gli uomini con un background migratorio devono affrontare nell'ambiente in cui lavorano

- Quali sono le problematiche che gli uomini con un background migratorio devono affrontare nell'ambiente in cui lavorano?
- Ci sono differenze tra migranti di prima e seconda generazione?
- Queste problematiche sono specifiche degli uomini con background migratorio o sono simili in tutti i casi in cui ti trovi a interagire nel tuo contesto lavorativo?

# Fattori di stress per uomini con background migratorio

Per i migranti di prima generazione:

- Separazione forzata dai propri cari, mancanza di lavoro e di opportunità nel paese ospitante, assenza di una rete di assistenza sociale, mancanza di senso di controllo, impotenza appresa

Per i migranti di seconda generazione:

- Dover trovare un equilibrio tra i propri usi e costumi e la cultura del paese ospitante

→ Nessuno di questi fattori di stress giustifica in alcun modo nessun tipo di violenza contro le donne e non richiede un “approccio più comprensivo”

# Relazione tra norme maschili e trauma/avversità negli uomini con background migratorio

- Sentimenti di umiliazione e vergogna dovuti alla perdita di potere e controllo
- Le norme maschili rendono difficile l'elaborazione delle emozioni e delle vulnerabilità per alcuni uomini con background migratorio
- Evitamento e negazione di sentimenti e pensieri indesiderati in risposta a esperienze traumatiche per mantenere un'immagine di “uomo forte”

# Miti sugli uomini autori di violenza con background migratorio

- Gli uomini con background migratorio credono che sia un loro diritto trattare le donne come vogliono, quindi noi operatori di prima linea non possiamo cambiare il loro atteggiamento
- Gli uomini background migratorio che sono violenti non cambieranno mai
- Gli uomini background migratorio sono violenti solo a causa del trauma che subiscono come rifugiati in un nuovo paese e a un certo punto smetteranno di essere violenti

# Paure legate all'affrontare comportamenti violenti con uomini con background migratorio



## **Paura della reazione dell'uomo come rabbia**

1. aumento del rischio per le vittime (reazione violenta con partner/figli)
2. rischio per se stessi (reazione violenta con l'operatore)
3. impatto sul rapporto di lavoro (paura di perdere un uomo come utente del servizio)

## **Come rispondere a queste paure (del tutto comprensibili)**

1. misure per proteggere le vittime (vedi slide successive)
2. misure di sicurezza sul posto di lavoro + la maggior parte degli uomini non agirà con comportamenti violenti contro gli operatori
3. la maggior parte degli uomini non reagisce violentemente a richieste fatte in maniera rispettosa e non giudicante

## **Paure legate al *non* affrontare comportamenti violenti con uomini autori**

- La violenza continuerà...

## Cosa sappiamo degli uomini che usano comportamenti violenti indipendentemente dal loro background culturale...

- Non esiste un unico profilo di “uomo violento”
- Non esiste un’unica spiegazione causale: biologica, psicologica, relazionale, culturale, sociale
- Il comportamento violento è dovuto a una complessa interazione di fattori
- I modelli tradizionali di intervento (psichiatrici, psicoterapeutici e psicosociali) **non** sono sufficienti a modificare o fermare il comportamento violento
- Gli uomini devono responsabilizzarsi del loro comportamento attraverso una risposta coordinata e appropriata dal punto di vista *culturale*



# Gli operatori di prima linea lavorano con persone provenienti da contesti culturali diversi, molteplici e imprevedibili

- Quali sono le problematiche interculturali che hai affrontato nell'interazione con uomini con background migratorio nel tuo contesto lavorativo?
- Queste problematiche sono specifiche degli uomini con background migratorio o sono simili in tutti i casi in cui ti trovi a interagire nel tuo contesto lavorativo?

# Il ruolo dell'operatore di prima linea nell'integrazione con gli uomini autori con background migratorio



- **Non** deve fornire servizi specialistici per aiutare gli uomini a fermare violenze/abusi
- Ha un ruolo centrale nel lavoro di collaborazione con altri servizi affini nell'ambito di approccio integrato al fine di responsabilizzare l'uomo del suo comportamento
- Gli operatori di prima linea dovrebbero avere le conoscenze, le capacità e la sicurezza per:
  - Identificare e affrontare comportamenti violenti e di controllo in maniera sensibile al background culturale ed effettuare l'invio gli uomini autori a programmi per autori o altri servizi specializzati

**Modulo 1: identificare** i segnali indicatori di comportamento violento e di controllo da parte di uomini con background migratorio nei confronti delle loro partner

# Meccanismi di potere e controllo che gli uomini usano con la loro partner...

- Ricatti
- Minacce, farle o farsi del male per costringerla a fare (o non fare) qualcosa
- Coercizione
- Isolamento dalla famiglia, dagli amici e dalla rete di assistenza
- Denigrazione: “sei stupida”, “sei inutile”, “sei una cattiva madre”
- Manipolare le sue decisioni e le sue scelte
- Intimidirla finché non fa quello che vuole
- Darle la colpa per qualcosa che non ha fatto e che deve rimediare
- Sottoporre la partner a sofferenza drammatiche in pubbliche finché non accetta di fare ciò vuole per farlo contento

# Segnali che si osservano nella vittima

- Incolpa se stessa ed è convinta che sia colpa sua
- Non vuole sporgere denuncia per paura di mettere a repentaglio la sua sicurezza o quella dei suoi figli
- Dichiarazioni e/o racconti confusi
- Un racconto degli eventi sempre uguale (racconta la versione che lui le impone di raccontare)
- Comportamento non verbale contraddittorio: piange dicendo che va tutto bene o sorride quando spiega il comportamento violento o di controllo che ha subito
- Minimizza l'accaduto
- Usa la sua "cultura" come scusa per il comportamento violento o autoritario del partner

# Segnali che si osservano nell'autore

- Vuole essere sempre presente quando parli con la sua partner
- Dichiarazioni e/o racconti confusi su ciò che è accaduto
- Non la lascia parlare, è lui a parlare
- Comportamento non verbale contraddittorio: dice che va tutto bene, ma mostra segni di nervosismo o ansia
- Minimizza ciò che è successo incolpandola del fatto che lui abbia perso il controllo
- Usa la sua “cultura” come scusa per il suo comportamento violento o autoritario

→ Sappi che è possibile che gli autori si presentino come vittime, alcuni perché si considerano veramente vittime e altri perché presentandosi come vittime sperano di mantenere il potere e il controllo sulla partner.

# Un autore preoccupato per il proprio comportamento potrebbe dire...

- “Non sto gestendo bene lo stress sul lavoro”
- “Mi ha fatto venire la mia partner”
- “Io e la mia partner litighiamo spesso”
- “Io e la mia partner abbiamo bisogno di terapia”
- “La mia partner non ce la fa e se la prende con me”
- “I bambini sono ingestibili e la mia partner è troppo permissiva”
- “Sono depresso/ansioso/stressato/non dormo/non sono me stesso”
- “Ho pensieri suicidi (o ho minacciato/tentato di suicidarmi)”

**Modulo 2: comunicare** in modo culturalmente sensibile con gli uomini con background migratorio riguardo ai loro comportamenti violenti e di controllo



# Conoscere se stessi per capire gli altri

- Identifica e tieni presente la risposta che desideri dalla comunicazione
- Sii consapevole dei tuoi stereotipi e stili di comunicazione e del modo in cui potresti essere percepito/a da altre persone
- Evita di riferirti alla cultura occidentale come a un ideale in modo da ridurre al minimo la resistenza dei partecipanti e ridurre la paura della stigmatizzazione e dell'emarginazione

# La trappola del relativismo culturale

- Relativismo culturale: giustificare modelli patriarcali, omofobi o esclusivi quando appaiono anche in gruppi etnicamente stigmatizzati
- La “cultura” non può essere tollerata nelle società multiculturali quando viola i diritti umani delle donne
  - Gli operatori di prima linea devono saper identificare, comprendere e affrontare eventuali tabù e stereotipi dei gruppi target

# Riflettere e gestire gli stereotipi

- Sei consapevole dei tuoi stereotipi e come potrebbero emergere nell'interazione con (potenziali) uomini autori con background migratorio?
  - Quali parole ti vengono in mente quando pensi a un uomo che potrebbe essere autore di violenza?
  - Quali parole ti vengono in mente pensando allo stesso uomo autore di violenza ma con un background migratorio?
- La tua organizzazione ha degli stereotipi nei confronti di questo gruppo di uomini?



# Come evitare la trappola del relativismo culturale

Applica la sensibilità interculturale in ogni contatto con uomini con background migratorio:

- Mostra comprensione e rispetto
- Mira a una relazione senza volontà di dominio
- Mostra empatia
- Mostra interesse, curiosità

→ Chiedi chiarimenti quando un messaggio può essere percepito come negativo

→ Crea spazi sicuri e spazi coraggiosi per uomini con background migratorio

- In uno spazio sicuro i partecipanti possono discutere ed esplorare argomenti senza sentirsi discriminati, forzati o emarginati
- In uno spazio coraggioso i partecipanti cercano informazioni su argomenti che potrebbero non rientrare nella loro solita zona di comfort

# Come fare agli autori domande sul loro comportamento violento e controllante

- Crea un ambiente di privacy e sicurezza che lo porti ad aprirsi e spiega le condizioni di riservatezza applicabili
- Molti uomini ricordano il fatto che gli siano state fatte domande sulla violenza come un fattore importante che li ha portati ad aprirsi e condividere informazioni di cui non avevano mai parlato prima
- Non affrontare la questione dell'abuso in presenza della la compagna (può metterla in pericolo)
- Fai domande aperte, non chiedere “Perché hai...”
- Rispetta i silenzi, dai la possibilità di riflettere su cosa vogliono condividere
- Fai domande su cosa provava nel momento in cui ha scelto deliberatamente di usare un comportamento violento/controllante
- Esplora la violenza usando domande progressive mirate, dalla più generica alla più specifica

# Domande progressive generali da fare agli uomini:

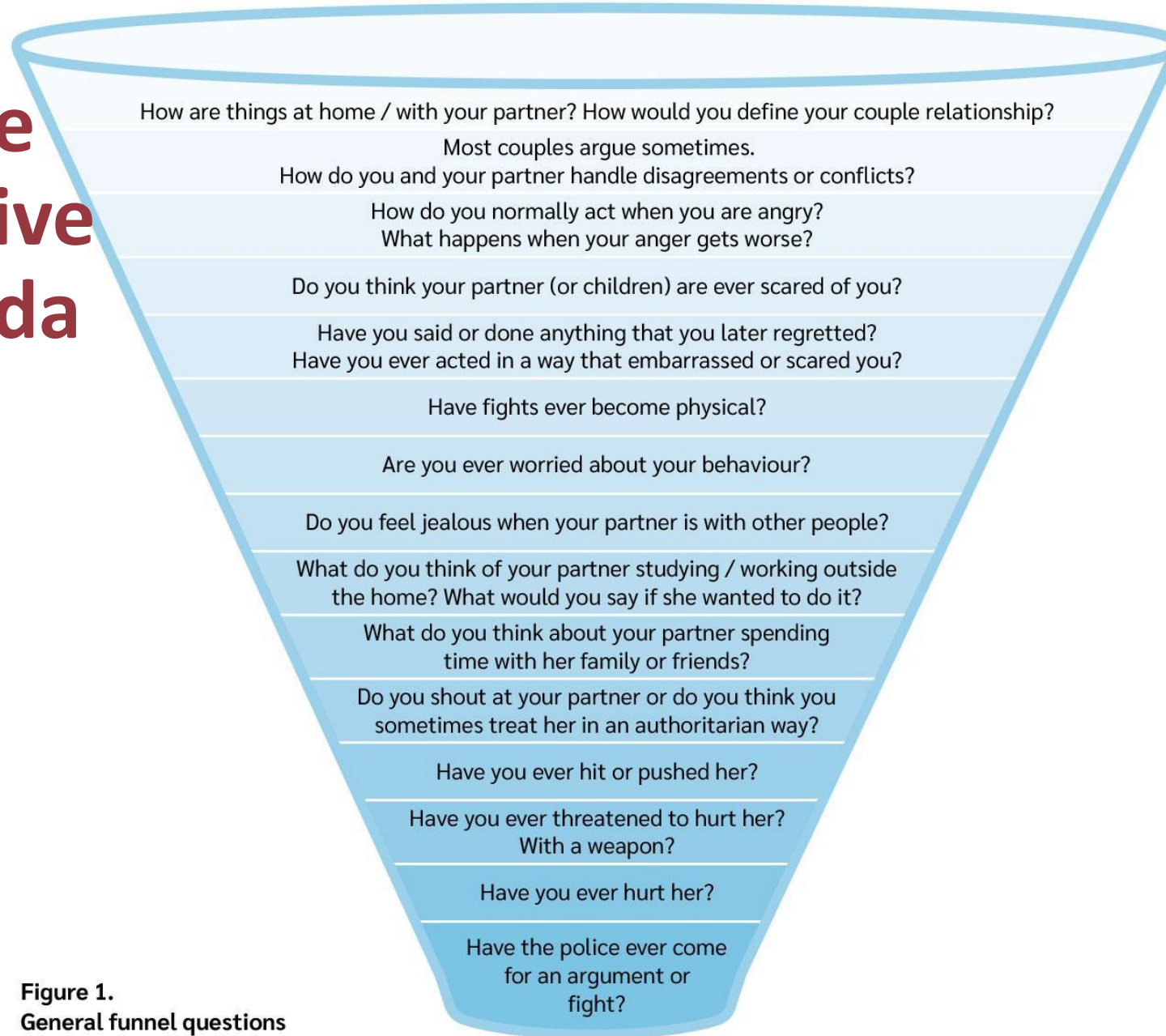
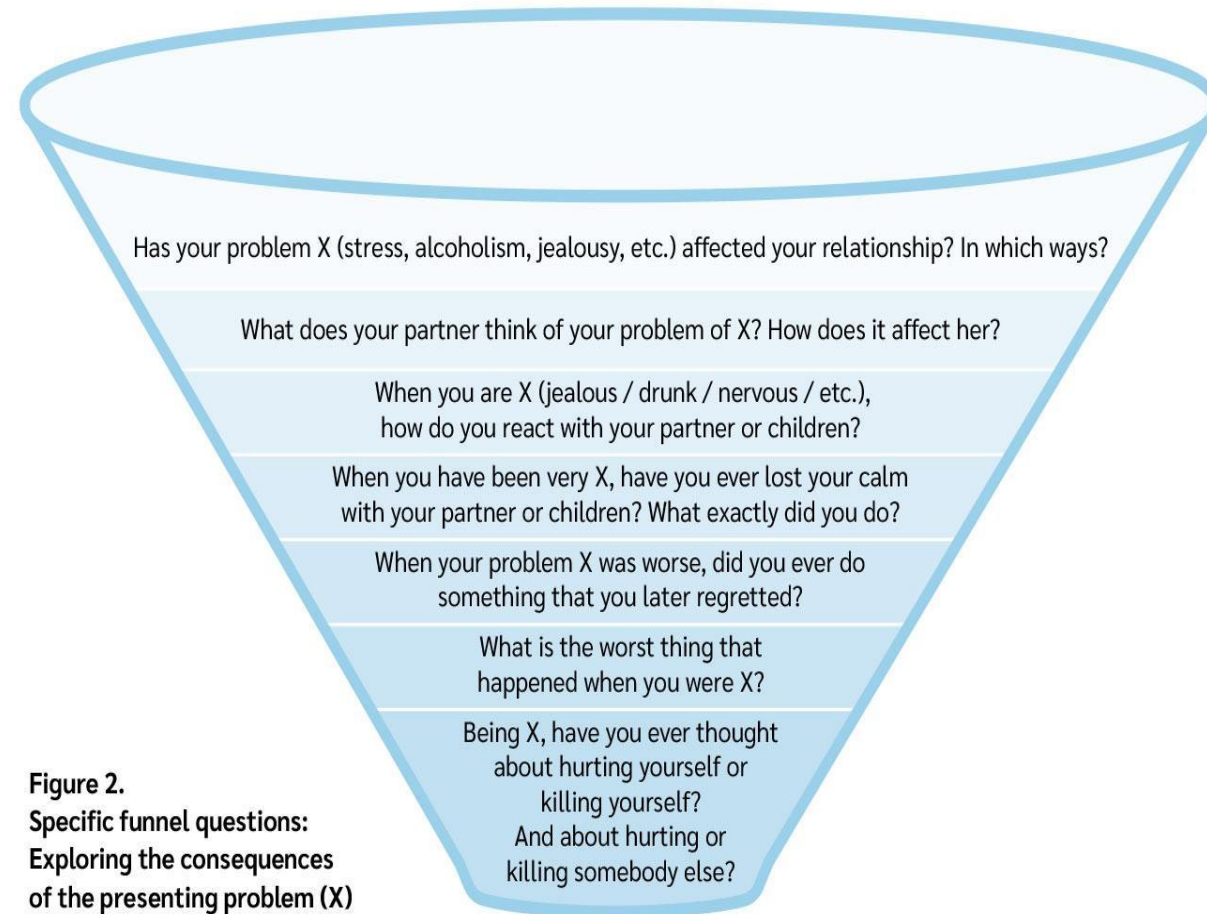



Figure 1.  
General funnel questions

# Domande progressive specifiche da fare agli uomini:



**Figure 2.**  
Specific funnel questions:  
Exploring the consequences  
of the presenting problem (X)

<b>Different positions and the therapeutic relationships they produce</b>		
<b>Collusion</b>	 <b>Balanced</b>	<b>Confrontation</b>
Alliance forms	Alliance forms with the part of him that wants to change	No Alliance, rather opposition
Session is experienced with feelings of closeness	Sessions are difficult because the man experiences internal conflicts and feelings of vulnerability	Sessions are difficult because of the conflict with the man, who mainly feels angry
There is little challenge or conflict	You make gentle but persistent invitations to the man to challenge himself	There is a high level of challenge and conflict
You sit alongside him to review others' behaviours	You assist him to review his abusive behaviours.	You confront him with his wrongdoings.
You empathise when he talks about himself as a victim of others	You empathise when he feels bad about his abuse	You don't empathise at all
Much of the interview is spent reviewing other people's behaviours and the impact on the man.	Much of the interview is used to review the man's abusive behaviour and its impact on others	Much of the time is spent on confronting the man with how badly he acted and the man defending himself
The session is non-judgemental	You invite the man to make judgments about his own behaviour and empathise with how hard that is.	You let the man know your judgments – both professional and personal – about his behaviour.
The man might feel much more understood by you than by his partner	The man may come to value and respect your help	The man dislikes you and may let you down



# Checklist per il rischio imminente o grave di danno

Di seguito vengono riportati alcuni indicatori specifici di rischio elevato da considerare al momento di decidere come continuare:

- Separazione recente o imminente
- Recente aumento della frequenza o della gravità delle aggressioni
- Violenza o abuso sessuale
- La partner è incinta o ha partorito da poco
- Uso di armi in passato
- Minacce di morte
- L'autore sta facendo uso di sostanze

Se sono presenti uno o più di questi indicatori, mettiti in contatto con i servizi di assistenza alle vittime, polizia o servizi sociali, a seconda dei casi. Se esistono indicatori di rischio imminente o danni gravi, è necessario agire di conseguenza.

Nella comunicazione con un uomo che hai scoperto che agisce comportamenti violenti o di controllo con la sua partner...

- Aiuta l'uomo ad assumersi la responsabilità delle proprie azioni
- Digli chiaramente che non ha il diritto di agire comportamenti violenti/controllanti
- Spiegagli che è una violazione dei diritti umani.
- Spiegagli che è possibile di adattarsi e imparare meccanismi di risposta sani e non violenti grazie a programmi specifici per autori

# Modulo 3: invio di uomini con background migratorio a programmi specifici per autori

# Effettuare l'invio di un uomo con background migratorio a un programma per autori

- Se un utente del servizio corrisponde al profilo di un autore di violenza domestica, se si è creata una comunicazione in cui lui ha ammesso la violenza ed è sufficientemente motivato, si può **effettuare l'invio** a un programma per autori
- Un programma per autori strutturato normalmente comporta una fase di **presa in carico e valutazione individuale**, un **intervento individuale o di gruppo** e, idealmente, una fase di **follow up** per verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti e mantenuti
- I programmi per autori devono soddisfare diversi **standard di qualità**, tra cui **contattare in modo proattivo le (ex) partner** degli uomini con cui lavorano per assicurarsi che ricevano le informazioni e l'assistenza necessaria per la sicurezza loro e dei loro figli

# Buone pratiche per l'invio

- Laddove non siano disponibili programmi per autori strutturati, un'alternativa potrebbe essere una **consulenza individuale chiaramente mirata a fermare l'uso della violenza** se include la valutazione e la gestione del rischio nell'ambito di un approccio incentrato sulla sicurezza delle vittime/sopravvissute
- È importante preparare bene l'invio e **informare l'uomo** sul motivo per cui viene effettuato l'invio, quali sono i vantaggi per lui e per gli altri, quali sono i suoi diritti e le sue responsabilità in relazione all'invio e cosa aspettarsi
- Concorda il **meccanismo di feedback** e coordinamento con il servizio specializzato a cui viene effettuato l'invio e concorda con l'uomo come continuare a portare avanti il lavoro e come sostenerlo nella sua partecipazione al programma
- **Non effettuare l'invio** di un uomo autore di violenza domestica e abusi a corsi o programmi di gestione della rabbia, consulenza o terapia di coppia, mediazione e terapia familiare: non sarebbe utile in quanto gli operatori non hanno le competenze specialistiche necessarie per aiutarlo

# Sostenere la persona e contestare il comportamento

- Contesta la minimizzazione, le scuse e il dare la colpa alla partner
- Chiarisci che il suo comportamento è contro la legge, spiega che la prevenzione della violenza fa parte dei diritti umani e della giustizia sociale
- Comunica in modo non giudicante che il comportamento violento è una scelta
- Valuta se ci sono rischi immediati per la partner o la famiglia
- Spiegagli le opzioni di assistenza a sua disposizione
- Chiedigli se accetta un rinvio a un programma specializzato per autori

# Caso di studio: Sara e Ali

Sara si presenta all'operatore di prima linea come una donna di 24 anni con background migratorio. Spiega che vive qui in questo paese da tre anni con i suoi genitori e le sue sorelle. Sara ha sposato Ali due anni fa. Ali è il figlio di un amico di famiglia dei genitori di Sara. Poco dopo il matrimonio, Ali ha iniziato a controllare il comportamento quotidiano di Sara. Ali non lascia che Sara esca con i suoi amici o vada da nessuna parte senza di lui, a parte un corso di lingua obbligatorio. Dice che questo paese straniero è pericoloso per lei e che gli uomini la molesteranno se esce da sola o con amiche, quindi sta cercando di proteggerla.

Ali toglie a Sara la carta di debito e quando lei si arrabbia diventa violento e la minaccia di rimandarla al suo paese d'origine. Sara rivela la situazione ai suoi genitori e gli chiede aiuto. I genitori le dicono che non vogliono essere coinvolti nei problemi tra marito e moglie, che Ali è molto stressato perché fa un lavoro poco retribuito che gli porta via troppo tempo. Le dicono che deve essere paziente e che deve essere una buona moglie per compiacerlo.

La madre le dice che è suo dovere stare con suo marito e le sue sorelle le chiedono di non disturbare più la madre per questo problema. Sara si sente responsabile della violenza e della reputazione della sua famiglia, quindi accetta che non sia possibile lasciare il marito. Con il passare del tempo le violenze diventano più gravi e più frequenti. Sara si sente isolata, indifesa e depressa. Sara si sente ansiosa perché non può parlare con nessuno dei suoi sentimenti, nemmeno con la sua famiglia. Confida tutto questo all'assistente sociale l'unica volta che il marito non l'accompagna.

Caso di studio: Sara e Ali

Come vorresti aiutare?

Cosa suggerisci di fare per prima cosa...



# Caso di studio: Magaly e Luis

Luis è un uomo di 44 anni che si rivolge al Servizio perché ha problemi finanziari. Ha una figlia di 5 anni che fa la pipì a letto durante la notte.

Luis vive con la sua compagna Magaly da 5 anni e circa 3 anni fa si sono trasferiti in Italia dal Perù. Ha perso sua madre all'età di 20 anni e ha avuto un episodio di depressione. Luis ha una costituzione corpulenta, è molto sorridente, educato e dai modi gentili. Lavora occasionalmente come muratore per un'azienda e non ha un permesso di soggiorno in Italia, non ha un contratto e vive in una casa che la sua famiglia condivide con altre persone. Arriva al Servizio molto preoccupato per l'aspetto economico e perché la sua documentazione non è ancora arrivata.

Durante il colloquio si lamenta di essere l'unico a lavorare perché la moglie Magaly pensa solo alla bambina. Critica la moglie e si arrabbia con lei perché secondo lei si comporta in modo inadeguato, sembra strana, assente, dice che non è interessata a lui e che sospetta che abbia una relazione con un altro. Non vuole più avere rapporti intimi con lui e questo lo fa arrabbiare molto.

Una sera hanno litigato, Magaly è caduta e la bambina si è spaventata e si è messa a piangere. Visto che vivono nella stessa stanza, lui le fa notare quanto sia drammatica e che spesso usa la bambina e la mette contro di lui. Si sente solo e spesso beve troppo e si addormenta. Magaly si arrabbia e lui non capisce perché.

A volte gli dice che vuole andarsene di casa, e lui le dice che senza di lui non potrebbe andare da nessuna parte perché "è debole e non molto intelligente" e "da quando siamo qui, non è nemmeno riuscita a imparare l'italiano". Nonostante ciò, Luis dice di amare moltissimo Magaly e la sua bambina e che farebbe qualsiasi cosa per loro, che non potrebbe vivere senza di loro.

Caso di studio: Magaly e Luis

Come vorresti aiutare?

Cosa suggerisci di fare per prima cosa...

# Formazione MOVE - Messaggi importanti

# Messaggio importante: proattività

- Impara e metti in pratica la comunicazione interculturale e come usarla nelle interazioni con uomini con background migratorio
- Analizza i tuoi pensieri e azioni che potrebbero rivelare pregiudizi, impara e pratica come correggerli e fermarli
- Evita di generalizzare le esperienze degli uomini migranti e rifugiati
- Il tuo ruolo come operatore di prima linea è identificare i comportamenti violenti e di controllo, comunicare ed effettuare l'invio ai programmi per autori, non quello di fornire consulenza o terapia
- Considera gli uomini con background migratorio che non agiscono violenza come **agenti di cambiamento** per altri uomini: a) praticano la non violenza; b) intervengono nella violenza come “spettatori” positivi; e c) affrontano le cause sociali e culturali della violenza facendosi promotori del cambiamento

# Messaggio importante: comunicazione

- ✓ Sii empatico e comprensivo ma non colludere con l'uomo: sii consapevole dei meccanismi di minimizzazione, negazione e incolpamento delle vittime e non cedere a possibili manipolazioni
- ✓ Sii consapevole degli ostacoli che gli impediscono di riconoscere i suoi abusi e cercare aiuto (la vergogna, la paura per i figli) e riconosci qualsiasi presa di responsabilità dimostrata dall'uomo
- ✓ Considera la possibilità reale che l'uomo possa cambiare ed esplora con lui le sue motivazioni per il cambiamento, comprese le conseguenze della violenza su di lui e sui figli
- ✓ Stabilisci un percorso di invio a un programma per autori o a un altro servizio specializzato snella tua zona ed effettua l'invio
- ✓ Se sei in contatto con entrambi i partner, cerca di non incontrarli insieme e parladella loro relazione solo in sessioni separate

## Riflessioni sulla formazione

- Questa formazione può esserti utile nell'interazione con uomini con background migratorio nel tuo contesto lavorativo?
- Ti ha aiutato a essere consapevole dei tuoi sentimenti riguardo al comportamento dell'uomo e a non lasciare che interferissero con la fornitura di un servizio di supporto?
- Ti ha aiutato a distinguere il comportamento dalla persona e a non giudicare?

Hai dei suggerimenti su come migliorare questa formazione?

# MOVE Questionario post-formazione

- Completa il questionario dal [link](#) o sul foglio
- Breve questionario di 5 minuti sulle tue conoscenze e abilità di comunicazione interculturale sul lavoro DOPO aver partecipato alla formazione MOVE



# Grazie per aver partecipato!

- In caso di domande o commenti su questo corso di formazione, contatta: xxxindirizzo email del facilitatore

# **Formazione per operatori di prima linea che interagiscono con uomini con background migratorio**

## **Include:**

- **Questionario pre e post-formazione**
- **Valutazione della formazione**

**Scopo della formazione:** lo scopo della formazione MOVE è fornire supporto agli operatori di prima linea (assistenti sociali, infermieri, medici, ecc.) nell'affrontare la violenza di genere utilizzando la comunicazione interculturale quando interagiscono direttamente o indirettamente con uomini con background migratorio.

**Definizioni:**

- Competenza interculturale: capacità di interagire, comunicare e relazionarsi in modo efficace e appropriato in diversi contesti culturali.
- Background migratorio: quando una persona:
  - (a) è emigrata nell'attuale paese di residenza e/o
  - (b) ha un'altra nazionalità rispetto a quella del paese di residenza attuale e/o
  - (c) ha almeno uno dei genitori che è arrivato nel paese di residenza attuale come migrante

**Obiettivi chiave del corso di formazione MOVE:**

1. Riflettere sugli stereotipi che gli operatori di prima linea e le loro organizzazioni possono avere riguardo agli uomini con background migratorio e come eliminarli
2. Esplorare strategie per migliorare l'identificazione del comportamento violento/controllante, la comunicazione con gli autori e l'invio ai programmi per autori
3. Consentire ai partecipanti di riflettere su quali strategie possono essere utili in determinate situazioni Esplorare la tecnica a cinque fasi "RADAR" per riconoscere e superare le incomprensioni interculturali.
4. Consentire ai partecipanti di esercitarsi nell'uso della tecnica RADAR per affrontare le incomprensioni interculturali della vita reale

### Esercizio: checklist sulle abilità di comunicazione

Leggi ciascuna delle seguenti strategie e tecniche per comunicare in modo efficace tra culture diverse. A destra, scrivi alcuni comportamenti specifici che descrivono come puoi mettere in pratica ciascuna delle strategie o tecniche. Per alcune abbiamo già inserito degli esempi.

Strategie e tecniche	Come metterle in pratica
Chiarire frequentemente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ripeti parafrasando ciò che hai sentito per assicurarti di aver capito bene ciò che è stato comunicato</li> <li>- Sottolinea i sentimenti che sono stati espressi e l'idea sottostante</li> <li>- Conferma di aver capito e accettato il messaggio anche se non lo condividi</li> </ul>
Usare l'ascolto attivo	<p>Ascoltare attivamente significa avere un interesse reale per i bisogni degli altri Ascolta. Non formulare soluzioni nella tua mente mentre l'altra persona sta ancora parlando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annuisci e fai capire alla persona di aver recepito le sue parole</li> <li>- Evita di confondere la vaghezza con ambiguità o disinteresse</li> </ul>
Riassumere frequentemente	
Cercare il dialogo, non un dibattito	<p>Invece di concentrarti solo sulla trasmissione del tuo messaggio, presta molta attenzione a ciò che la persona. Utilizza una comunicazione appropriata all'età, al genere e alla diversità per garantire la comprensione reciproca in modo che la persona si senta sicura e protetta.</p>

Strategie e tecniche	Come metterle in pratica
Parlare in maniera strutturata e chiara	
Mostrare un atteggiamento di apertura e gentilezza	
Invitare la persona a dare feedback, non dare per scontato avvenga spontaneamente	<p>- Annuendo con la testa, facendo domande e dando un feedback costruttivo, dimostrerai al tuo interlocutore che stai ascoltando e comprendendo.</p>
Fare domande efficaci e frequenti	<p>Le domande possono aiutarti a capire meglio la persona con cui stai parlando. È una parte fondamentale dell'ascolto attivo. Le domande possono aprire o interrompere il flusso della conversazione e possono essere di due tipi: a risposta chiusa o aperta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Le domande a risposta chiusa sono più efficaci quando si cercano dati reali: quando, dove e chi.</li> <li>b) Le domande a risposta aperta sono più efficaci quando si cerca di descrivere o approfondire una risposta</li> </ul> <p>Valuta quali tipi di domande sono appropriati e affronta le questioni delicate in modo rispettoso della cultura, del genere e dell'età della persona.</p> <p>Formula domande che riflettano un atteggiamento non giudicante.</p>

Strategie e tecniche	Come metterle in pratica
	<p>Invita le risposte usando un linguaggio come: “Se hai delle domande” e “Fermami pure se non sei sicuro di cosa sto dicendo”.</p> <p>Fai domande chiare. Se necessario, motiva le tue domande.</p> <p>Utilizza le domande per generare una narrazione</p> <p>Chiedi chiarimenti quando sono necessarie ulteriori informazioni o quando il significato di una risposta non è chiaro. Nota quando la domanda è controproducente.</p> <p>Concedi alla persona del tempo per riflettere, soprattutto nel caso di domande a risposta aperta.</p> <p>Non fare più di una domanda alla volta.</p>
Mantenere un atteggiamento positivo	
Scegliere il linguaggio più adatto alla persona con cui si sta parlando	
Assicurarsi che la comunicazione verbale corrisponda al linguaggio non verbale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ascolta attentamente prestando tutta la tua attenzione ed evita di interrompere.</li> </ul>

## **Checklist sulle abilità di comunicazione - note per i facilitatori:**

### Background

Questa attività è utile per consolidare alcune delle competenze associate a una comunicazione interculturale efficace.

### Procedimento

1. Fornisci ai partecipanti una copia della checklist sulle abilità di comunicazione interculturale e assicurati che capiscano bene le istruzioni.
2. Lavora con i partecipanti per fornire alcuni esempi pratici di ciascuna abilità, identificando eventuali competenze specifiche che sono particolarmente rilevanti nel loro ambiente di lavoro quando interagiscono con uomini con background migratorio.

### Punti di discussione

È importante incoraggiare i partecipanti a esplorare i tipi di comportamento associati a ciascuna strategia e riflettere su ciò che potrebbe essere più rilevante per loro.

### **Riassumere frequentemente**

- Conferma di aver capito e riconferma le tue intenzioni in ogni fase del dialogo.
- Fai capire chiaramente alla persona qual è lo scopo della conversazione.

### **Cercare il dialogo, non un dibattito**

- Se la controparte non è disposta a negoziare, cerca di migliorare la comprensione reciproca e stabilire una relazione positiva, senza cercare di fargli cambiare idea.
- Identifica obiettivi comuni e impegnati per creare la percezione di una relazione tra pari.

### **Parlare in maniera strutturata e chiara**

- Di esattamente ciò che intendi.
- Struttura il tuo linguaggio in modo chiaro e logico e usa una frase per ogni idea.
- Fatti un'idea realistica di ciò che puoi ottenere.

### **Mostrare un atteggiamento di apertura e gentilezza**

- Dimostra pazienza, feedback positivo e interesse umano (va bene per qualsiasi cultura).
- Dimostra partecipazione e rispecchia il tono della persona.

- Usa l'umorismo (se appropriato).

### **Invitare la persona a dare feedback, non dare per scontato avvenga spontaneamente**

- Chiedi alla persona come sta andando e assicurati che abbia capito bene.
- Fai attenzione a segnali di disaccordo velati.
- Fai attenzione a suggerimenti che potrebbero essere richieste.

### **Fare domande efficaci e frequenti**

- Usa domande semplici e dirette.
- Assicurati che ti rispondano alla domanda che hai fatto.

### **Mantenere un atteggiamento positivo**

- Mantieni un linguaggio positivo, costruttivo e ottimista.
- Usa bene il tono e il ritmo della voce per sottolineare le informazioni importanti.
- Fai delle pause per permettere alla persona di capire.

### **Usare un linguaggio appropriato alla persona con cui si sta parlando**

- Non dare per scontata la comprensione linguistica della persona.
- Usa frasi brevi e semplici.
- Evita i modi di dire e il sarcasmo e fai attenzione con l'umorismo.

### **Assicurarsi che la comunicazione verbale corrisponda al linguaggio non verbale**

- Assicurati che il tuo linguaggio corporale rispecchi quello che stai dicendo: tutti i canali di comunicazione devono dare lo stesso messaggio.
- Sii te stesso e usa un linguaggio del corpo naturale per te.
- Identifica e tieni presente la risposta che desideri dalla comunicazione.
- Sii consapevole dei tuoi stereotipi e stili di comunicazione e del modo in cui potresti essere percepito/a da altre persone



Prendi in considerazione l'utilizzo un quadro di comunicazione

### **Formulazione di un quadro di comunicazione**

#### **Aspetti culturali dell'interazione: fare attenzione agli aspetti culturali**

Tieni conto della cultura dei migranti e fai attenzione ad altri fattori quali condizioni di salute, disagio ed emozioni che potrebbero influenzare la conversazione.

Considera l'età, il genere e le caratteristiche di diversità delle persone con cui stai parlando.

A seconda del contesto culturale, il migrante può preferire parlare con qualcuno con lo stesso background etnico, religioso o linguistico, oppure con qualcuno con caratteristiche diverse. Lo stesso vale anche per la scelta dell'interprete.

Identifica le altre persone che accompagnano il migrante. Valuta la loro relazione e i loro ruoli, in base, ad esempio, all'uso di cognomi o nomi, titoli, tipo di saluto e livello di interazione reciproca.

Rifletti sulle strutture e sulle dinamiche di potere (ordine di genere, mascolinità egemonica, razzismo, disuguaglianza): “I moderni sistemi etnici e i razzismi sono costruiti principalmente sulla base dei colonialismi del nord (europeo) contro il sud del mondo (principalmente africani, arabi, asiatici e nativi/prime nazioni). *Analogamente al sistema di genere (e forse ancora più chiaramente e ripetutamente), i sistemi etnici razzisti creano regimi di potere che si distinguono per privilegi assegnati ai bianchi (attraverso risorse, potere politico, status sociale, egemonie culturali e simboliche) e svalutazione e*

*discriminazione delle persone di colore (povertà, impotenza e bassa rappresentanza, vigilanza e criminalizzazione, esotismo, svalutazione etc.). Questi diversi livelli di esclusione, discriminazione e privilegi, o sopra e sottovalutazione devono essere contenuti nei corsi di formazione". (FOMEN, Standard di qualità, p.4)*

### **Capire il quadro di riferimento dell'uomo migrante e lo scopo dell'interazione**

Durante la conversazione, tieni a mente le priorità dell'uomo. Cerca di capire meglio perché vuole parlare con te e valuta che tipo di informazioni, consigli o assistenza sta cercando. Ricorda che potrebbe iniziare la conversazione con un argomento meno importante o simbolico prima di rivelare le sue preoccupazioni reali. Per comprendere il contesto e le esigenze specifiche di un uomo migrante di prima o seconda generazione, è essenziale avere una buona comprensione delle condizioni esistenti nel paese di accoglienza e in quello di origine, nonché le opzioni che hanno a disposizione al momento.

### **Coltivare un ambiente di fiducia, protezione e rispetto**

- a) Prepara lo spazio fisico per creare un ambiente di conversazione sicuro

Usa uno spazio privato in cui sia possibile condividere informazioni sensibili senza che nessuno ascolti la conversazione.

Evita qualsiasi barriera fisica tra te e il migrante, al fine di adottare un atteggiamento paritario.

Utilizza il concetto di spazio coraggioso/spazio sicuro: l'ambiente e l'approccio dovrebbero consentire di lavorare con i migranti in uno spazio sicuro. Si raccomanda di stabilire delle regole di base con i partecipanti e di creare uno spazio coraggioso in modo che gli uomini migranti possano aprirsi e discutere problematiche importanti e delicate dal punto di vista emotivo. Come anche postulato dall'approccio, "I disturbi e i coinvolgimenti emotivi hanno la precedenza" (Cohn 1975) per garantire l'attenzione e la capacità di aprirsi dei partecipanti.

- b) Crea un'atmosfera rilassata per favorire un rapporto di fiducia e rispetto

Adatta il tuo comportamento allo stato emotivo della persona che hai di fronte. Prima di cominciare il colloquio, mettili a loro agio salutandoli nella loro lingua o avvia una breve conversazione informale su qualcosa di tipico della loro cultura o chiedendo come sta la sua famiglia.

In alcuni casi, una persona con background migratorio può sentirsi più a suo agio a parlare con persone del suo stesso genere. È il caso, ad esempio delle sopravvissute alla violenza sessuale e di genere o alla tortura. Rispetta questa richiesta e fai il possibile per trovare una soluzione adeguata.

Alcuni migranti possono essere diffidenti nei confronti delle persone che non conoscono. Cerca di mettere la persona a proprio agio in modo che si senta libera di parlare con sicurezza.

## **Garantire la riservatezza**

Spesso vengono discussi dettagli molto personali della vita delle vittime e degli autori. Potrebbero essere riluttanti a condividere questi dettagli con qualcuno che non conoscono, oppure potrebbero temere che queste informazioni vengano condivise con altri o che possano mettere in pericolo qualcun altro.

Garantisci e mantieni la riservatezza delle informazioni per tutte le persone coinvolte.

Usa una semplice dichiarazione di riservatezza e privacy all'inizio di una conversazione formale.

Assicurati che l'interprete segua le regole di condotta e riservatezza.

Se le informazioni riservate devono essere condivise con altri, informali delle circostanze e dei motivi e richiedi il loro consenso.

Interrompi la conversazione se altre persone entrano nella stanza.

Non parlare di altre persone coinvolte davanti a loro o con l'interprete.

Quando prendi appunti, spiega perché stai scrivendo delle cose; se le circostanze lo consentono, puoi anche condividere con loro il tipo di informazioni che stai annotando (ad esempio informazioni biografiche).

Conduci colloqui con gli membri della famiglia separatamente e con discrezione.

Fai attenzione a non esporre i bambini a informazioni sensibili; se possibile, prova a parlare con i loro genitori in privato e organizza una stanza separata dove i bambini possano disegnare o giocare.

## **Collaborazione con gli interpreti**

Un buon interprete può fornire una migliore comprensione delle conversazioni e facilitare lo scambio di informazioni.

Considera le caratteristiche di età, genere e diversità dell'interprete e come possono rendere il migrante più aperto alla comunicazione (ad esempio, la scelta di un'interprete donna quando parla con una rifugiata).

All'inizio, presenta l'interprete, spiega il suo ruolo e incoraggia una breve conversazione informale tra la persona e l'interprete per testare la comunicazione.

Posiziona l'interprete su uno dei lati delle persone che comunicano, a breve distanza da entrambe, ma non direttamente tra di loro. L'interprete non deve bloccare il contatto visivo tra te e il rifugiato: la comunicazione è sempre tra di voi.

Evita di parlare con il migrante “tramite” l’interprete. Rivolgiti e stabilisci un contatto visivo direttamente con il rifugiato, non con l’interprete.

Per evitare interpretazioni errate e perdita di informazioni, se hai abbastanza tempo, utilizza tecniche di triangolazione (ad esempio, riformulazione delle risposte, riformulazione delle domande) per ridurre al minimo la perdita di informazioni dall’interpretazione.

Fai attenzione a eventuali segnali di potenziali problemi con la qualità dell’interpretazione (ad esempio: la risposta non risponde alla tua domanda, l’interpretazione è molto più lunga o più corta, le parole che riconosci senza interpretazione non vengono usate, le conversazioni tra l’interprete e il rifugiato non vengono interpretate per te) e risolvi immediatamente eventuali dubbi.

### **Utilizza un approccio basato sulle risorse disponibili**

Invece di concentrarsi solo sui bisogni o sulle carenze dei migranti, i programmi educativi dovrebbero basarsi sulle loro risorse. Lo scopo è quello di renderli responsabili in modo da rafforzare la consapevolezza delle loro potenzialità. Pertanto, si può applicare il modello dello sviluppo comunitario basato sulle risorse (*Asset-Based Community Development, ABCD*), concentrato sui punti di forza, sulle abilità e sulle esperienze delle persone.

Coinvolgendo uomini e ragazzi nel processo di prevenzione della violenza di genere, e astenendosi dal ritrarli come potenziali autori, offre più possibilità di ottenere risultati positivi. Questo potrebbe inoltre incoraggiare i partecipanti a diventare figure guida e/o modelli di ruolo nella loro comunità e a trasmettere il messaggio in modo credibile e autentico. Come riportato da Sufian (2015, in Flood & Howson), le attività culturali, lo sport e altre attività pratiche e divertenti o workshop di coppia rappresentano ottimi metodi per coinvolgere gli uomini nella prevenzione della violenza.

### **Risposta efficace**

Metti la persona al centro dell’interazione e assicurati che si senta ascoltata, apprezzata, compresa e rispettata. Ripeti parafrasando ciò che dice per dimostrare che avete ascoltato, che avete capito bene e che è importante per voi. Ammetti se ci sono opinioni discordanti e risolvi eventuali malintesi. Per facilitare la comprensione, cerca di rispondere alle domande nel modo più specifico possibile.

Parafrasa o riassumi dopo ogni parte della discussione per assicurarti che entrambi abbiate capito ciò che è stato detto. “Capisco che tu sia arrabbiato perché...”

Usa una formulazione non giudicante nelle tue risposte e nelle tue domande successive.

Comprendi la rabbia o riluttanza a rivelare o ripetere determinati dettagli, ma incoraggiarlo a condividere le informazioni che gli stai chiedendo nella maniera più completa e accurata possibile.

Cerca di rispondere fornendo informazioni piuttosto che consigli, specialmente in una conversazione su un argomento sensibile, ad esempio un'esperienza traumatica

Usa un linguaggio chiaro e comprensibile quando rispondi.

## **Parlare con persone che hanno vissuto esperienze traumatiche**

Le persone che hanno vissuto eventi potenzialmente traumatici potrebbero non ricordare più date ed eventi con precisione. Alcuni potrebbero non essere in grado di parlarne. Esistono diversi livelli di ansia, ma alcune reazioni fisiche facilmente identificabili includono: affaticamento, nervosismo ed evitamento del contatto visivo.

Se una persona non riesce a ricordare date ed eventi esatti, rassicurala dicendo che può succedere e annotalo.

Non forzare le persone a parlare di eventi traumatici.

### **I. Osserva la comunicazione non verbale**

Fai un inventario del tuo linguaggio corporale. Considera anche cosa suggeriscono le espressioni o i gesti della persona con cui stai comunicando. Corrispondono alle parole che li accompagnano o il linguaggio corporale della persona trasmette un messaggio diverso?

Valuta il tuo comportamento non verbale e assicurati che il linguaggio e i movimenti del corpo siano appropriati alla cultura dell'interlocutore.

Considera il comportamento non verbale della persona, nonché le differenze culturali e di background.

Tieni presente che diversi gruppi culturali attribuiscono un'importanza diversa ai segnali non verbali, pertanto non generalizzare.

### **II. Risoluzione del conflitto/rabbia**

Vivere conflitti, violazioni dei diritti umani e sfollamento può aumentare i sentimenti di insicurezza, paura, rabbia o frustrazione, riducendo la capacità delle persone di affermare chiaramente come si sentono o esprimere il proprio punto di vista. È importante creare un ambiente in cui gli uomini con background migratorio possano esprimere, elaborare e superare appieno la propria rabbia. Affrontare la rabbia può essere difficile e richiede tempo. Non esiste un unico approccio che garantisca il superamento della frustrazione e dell'impazienza.

Sii paziente e lascia alla persona del tempo per esprimere la sua rabbia.

Ricorda che accettare i sentimenti altrui è un modo per creare fiducia.

Quando riassumi la conversazione, non soffermarti sulla rabbia ma sui sentimenti e i bisogni sottostanti.

Ricorda che è più probabile che la rabbia sia rivolta alla situazione e non a te.

Mostra rispetto e comprensione mettendoti nei panni del rifugiato per vedere la situazione dal suo punto di vista.

Fai domande in modo intenzionale per facilitare la condivisione di informazioni e chiarire eventuali malintesi per assicurarti di comprendere le preoccupazioni dell'uomo.

## Formazione MOVE T1 - Questionario pre-formazione

### Introduzione

Il team del progetto MOVE richiede a tutti gli operatori di prima linea che partecipano alla formazione di rispondere a un questionario prima e dopo aver ricevuto questa formazione per migliorare le abilità di comunicazione interculturale nell'interazione con uomini con background migratorio. Nel questionario viene usata la parola "violenza". Ciò si riferisce alla violenza fisica, sessuale, psicologica/emotiva o finanziaria che si verifica all'interno di una relazione intima o familiare.

Completando questo questionario, consenti al team del progetto di valutare l'efficacia della formazione. I risultati del sondaggio verranno utilizzati in forma anonima per esaminare le differenze complessive nella pratica dopo la formazione.

### 1. Consenso

- Il sondaggio verrà utilizzato solo in forma anonima.
- Puoi decidere di non continuare a rispondere in qualunque momento.
- Utilizzeremo i dati resi anonimi per verificare l'efficacia della formazione ricevuta. Rispondi con la massima sincerità.
- Il tuo nome non verrà riportato in nessuno dei rapporti o degli articoli pubblicati.
- Spunta la casella qui sotto per confermare il tuo consenso a partecipare a questa ricerca.

D1 Acconsento a partecipare a questa ricerca

Sì

No

### 2. Dettagli generali

In questa sezione ti chiediamo delle informazioni su di te per capire chi sono i partecipanti alla formazione per i diversi servizi. Tutte le informazioni saranno trattate in modo confidenziale e rese anonime.

D2a. Età:

20-30 anni

31-40 anni

41-50 anni

51+ anni

D2b. Sesso:

Maschio

Femmina

Qual'è la tua identità di genere

Preferisco non dirlo

D2c. Professione:

\_\_\_ assistente sociale:

\_\_\_ agente di polizia

\_\_\_ operatore sanitario

\_\_\_ altro (specificare)

D2d. Hai partecipato ad altre formazioni sulla comunicazione interculturale in precedenza?

- No
- Sì (Se sì, che tipo di formazione? \_\_\_ Numero stimato di ore di formazione)

D2e. Sei a conoscenza di

- servizi di supporto alle vittime a livello locale? No \_\_\_ Sì \_\_\_ Quali? \_\_\_\_\_
- programmi per autori a livello locale? No \_\_\_ Sì \_\_\_ Quali? \_\_\_\_\_

D2f. Conosci alcuni programmi per autori a livello nazionale? No \_\_\_ Sì \_\_\_ Quale? \_\_\_\_\_

D2g. Esiste un protocollo per trattare i (potenziali) autori nella tua organizzazione?

- Sì, e lo uso \_\_\_
- Sì, ma non lo uso \_\_\_\_\_
- No \_\_\_
- Non so \_\_\_\_\_
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

D2i. Con quanti utenti o partner (uomini) di utenti hai interagito negli ultimi 6 mesi?

Q2j. Quanti di questi uomini avevano un background migratorio? \_\_\_

Indica quanto ti senti preparato/a a svolgere le seguenti attività:

(1 = Per niente, 2 = Leggermente, 3 = Moderatamente, 4 = Sufficientemente. 5 = Ben preparato)

D3a. Riflettere sui tuoi stereotipi quando interagisci con uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio?

D3b. Comunicare con uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio?

D3c. Fare domande riguardo a comportamenti violenti a uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio?

D3d. Motivare gli uomini con background migratorio a cercare aiuto per cambiare il loro comportamento? \_\_\_\_\_

D3e. Effettuare l'invio di uomini con background migratorio a programmi per autori o ad altri servizi di supporto specializzati? \_\_\_\_\_



D4a Che ruolo hanno gli operatori di prima linea quando interagiscono con (potenziali) uomini autori?

- Affrontare il problema con loro utilizzando strategie di comunicazione interculturale
- Fornire servizi specialistici come terapia a lungo termine per aiutare gli uomini a smettere di perpetrare la violenza/abusi
- Assicurarci che donne e bambini vittime e sopravvissuti ricevano un supporto adeguato e un piano per la loro sicurezza
- Identificare i processi che hanno portato al comportamento violento o esplorare alternative non abusive
- Lavorare in collaborazione con altri servizi affini nell'ambito di approccio integrato al fine di responsabilizzare l'uomo del suo comportamento

D4a Quando interagiscono con (potenziali) uomini autori gli operatori di prima linea dovrebbero...

(seleziona tutte le risposte pertinenti)

- Dire loro che il comportamento violento è una scelta e che possono scegliere di smettere
- Usare strategie di comunicazione interculturale per affermare chiaramente che la violenza è inaccettabile e che certi comportamenti sono contro la legge
- Concentrarsi sui loro problemi personali e non affrontare il comportamento violento nella relazione
- Incoraggiarli e motivarli a cercare aiuto per fermare il loro comportamento
- Chiarisci che non ci sono scuse per la violenza

D5a > Per ciascuna delle seguenti affermazioni, indica la tua risposta su una scala tra "Assolutamente d'accordo", "D'accordo", "Non sono d'accordo", "Fortemente in disaccordo" e "Non so"

1. Se un utente o partner di un'utente non parla del suo comportamento violento, c'è ben poco che un operatore di prima linea possa fare.
2. Chiedo a tutti un utente o partner di un'utente quali sono i problemi di violenza nelle loro relazioni.
3. Sono in grado di utilizzare strategie di comunicazione interculturale quando interagisco con uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio
4. Sono in grado di risolvere conflitti di natura interculturale nella comunicazione quando interagisco con utenti o partner di utenti

Grazie per averci fornito queste informazioni per aiutarci a migliorare la formazione!

## Questionario MOVE T2 - Questionario post-formazione

Hai appena partecipato al corso di formazione sulla comunicazione interculturale MOVE. Vorremmo sapere quanto è stato utile per te questo corso di formazione.

### 1. Consenso

- Il sondaggio verrà utilizzato solo in forma anonima.
- Puoi decidere di non continuare a rispondere in qualunque momento.
- Utilizzeremo i dati resi anonimi per verificare l'efficacia della formazione ricevuta. Rispondi con la massima sincerità.
- Il tuo nome non verrà riportato in nessuno dei rapporti o degli articoli pubblicati.

D1 Acconsento a partecipare a questa ricerca

Sì

No

Indica quanto ti senti preparato/a a svolgere le seguenti attività:

(1 = Per niente, 2 = Leggermente, 3 = Moderatamente, 4 = Sufficientemente, 5 = Ben preparato/a)

D2a. Riflettere sui miei stereotipi quando interagisco con uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio?

D2b. Comunicare con uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio?

D2c. Fare domande riguardo a comportamenti violenti a uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio?

D2d. Motivare gli uomini con background migratorio a cercare aiuto per cambiare il loro comportamento? \_\_\_\_\_

D2e. Effettuare l'invio di uomini con background migratorio a programmi per autori o ad altri servizi di supporto specializzati? \_\_\_\_\_

D3a Che ruolo hanno gli operatori di prima linea quando interagiscono con (potenziali) uomini autori?

Affrontare il problema con loro utilizzando strategie di comunicazione interculturale

Fornire servizi specialistici come terapia a lungo termine per aiutare gli uomini a smettere di perpetrare la violenza/abusi

Assicurarsi che donne e bambini vittime e sopravvissuti ricevano un supporto adeguato e un piano per la loro sicurezza

Identificare i processi che hanno portato al comportamento violento o esplorare alternative non abusive

Lavorare in collaborazione con altri servizi affini nell'ambito di approccio integrato al fine di responsabilizzare l'uomo del suo comportamento

D4b Quando interagiscono con (potenziali) uomini autori gli operatori di prima linea dovrebbero...

(seleziona tutte le risposte pertinenti)

- Dire loro che il comportamento violento è una scelta e che possono scegliere di smettere
- Usare strategie di comunicazione interculturale per affermare chiaramente che la violenza è inaccettabile e che certi comportamenti sono contro la legge
- Concentrarsi sui loro problemi personali e non affrontare il comportamento violento nella relazione
- Incoraggiarli e motivarli a cercare aiuto per fermare il loro comportamento
- Chiarisci che non ci sono scuse per la violenza

D4a > Per ciascuna delle seguenti affermazioni, indica la tua risposta su una scala tra "Assolutamente d'accordo", "D'accordo", "Non sono d'accordo", "Fortemente in disaccordo" e "Non so"

1. Se un utente o partner di un'utente non parla del suo comportamento violento, c'è ben poco che un operatore di prima linea possa fare.
2. Chiedo a tutti un utente o partner di un'utente quali sono i problemi di violenza nelle loro relazioni.
3. Sono in grado di utilizzare strategie di comunicazione interculturale quando interagisco con uomini utenti o partner di utenti che hanno un background migratorio
4. Sono in grado di risolvere conflitti di natura interculturale nella comunicazione quando interagisco con utenti o partner di utenti

Grazie per averci fornito queste informazioni per aiutarci a migliorare la formazione!

## Feedback sulla formazione MOVE

Come valuti la formazione, in una scala da 1 a 5 (1 = per niente soddisfacente - 5 = molto soddisfacente)? \_\_\_\_\_

<b>Valuta i seguenti aspetti della formazione:</b>				
	<b>Sì, molto</b>	<b>In parte sì</b>	<b>In generale no</b>	<b>Assolutament e no</b>
La formazione era ben strutturata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È stato assegnato un tempo appropriato a ciascun modulo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il tempo per la discussione è stato sufficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le dispense e i materiali erano utili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formazione è rilevante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formazione sarà utile per il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consiglierei la formazione ad altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Come valuti le prestazioni dei facilitatori?</b>				
	<b>Sì, molto</b>	<b>In parte sì</b>	<b>In generale no</b>	<b>Assolutament e no</b>
I facilitatori mi sono sembrati ben informati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi è sembrato che i facilitatori abbiano creato una buona interazione e scambio tra i partecipanti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sembra che i facilitatori abbiano delle buone capacità di presentazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consiglierei questi formatori per altre formazioni simili.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.e Qualche commento o suggerimento per migliorare la formazione?				

Grazie per il tuo aiuto con la valutazione!



# Formación para profesionales de primera línea

que entran en contacto con potenciales hombres que  
ejercen VdG de origen migrante



# Contenidos de la formación

- Cuestionario pre-formación
- Resumen del proyecto MOVE
- Valores de MOVE
- Objetivos de aprendizaje de la formación
- Módulo 1: Identificar comportamientos violentos y controladores en hombres de origen migrante
- Módulo 2: Comunicar con hombres de origen migrante sobre su comportamiento violento y controlador
- Módulo 3: Prácticas de derivación a programas especializados para agresores
- Estudio de casos
- Cuestionario post-formación

## Cuestionario pre-formación MOVE

- Rellena el cuestionario a través del enlace o a mano
- Breve cuestionario de 5 minutos sobre tus conocimientos y habilidades para atender hombres migrados o con historia migratoria en el ámbito laboral



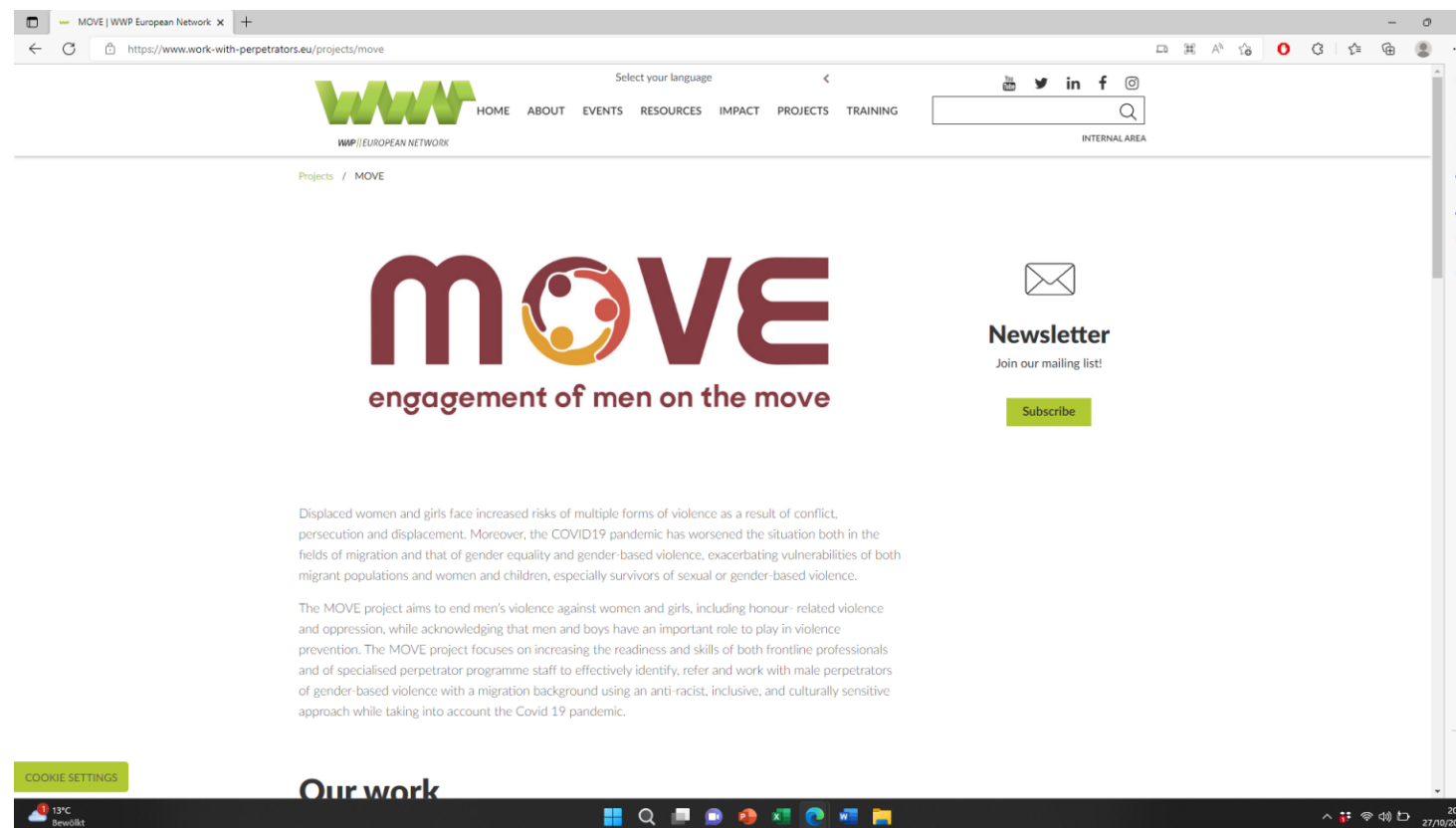
# Descripción del proyecto MOVE

- Proyecto europeo para abordar la violencia de los hombres contra las mujeres y las niñas mediante un enfoque culturalmente sensible.
- Basado en un modelo multiagencia para profesionales de primera línea y programas para agresores que trabajan directamente con hombres o indirectamente a través de las víctimas
- Socios: Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Italia y España.
- Objetivo: proporcionar formación con un enfoque culturalmente sensible y antirracista a los/las profesionales de primera línea para abordar la violencia de género con hombres que son (potenciales) perpetradores de violencia de género

# Página web de MOVE



- [MOVE | WWP European Network \(work-with-perpetrators.eu\)](https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/move)



## Valores de MOVE

- Trabajar de manera *inclusiva* con, no para, personas de origen migrante
- Trabajar en *colaboración* para tener un impacto colectivo en la mejora de los servicios a las víctimas y agresores de violencia de género
- Trabajar *respetuosamente* con todas las personas con las que interactuamos, incluidas las personas con las que no estamos de acuerdo, basándonos en la profesionalidad y la comprensión
- Trabajar de manera *transformadora* para mejorar las experiencias de los hombres de origen migrante que buscan ayuda

# Objetivos de aprendizaje

- Mejorar las habilidades de los/las profesionales de primera línea para reconocer potenciales signos de abuso y control de hombres con origen migrante hacia sus parejas.
- Mejorar las habilidades de los/las profesionales de primera línea para comunicar sobre el comportamiento violento con hombres de origen migrante.
- Mejorar las prácticas de derivación de hombres con origen migrante a los programas para agresores.
- Ser proactivo en la promoción del papel de los hombres para prevenir la violencia de género

# Contacto con hombres agresores

Esta formación está diseñada para **profesionales de primera línea** que pueden entrar en contacto con hombres violentos o abusivos. Hay tres maneras en que esto puede pasar:

- 1. Los hombres como usuarios de los servicios:** algunos hombres pueden revelar su comportamiento abusivo y pedir ayuda, otros se presentarán como víctimas de la violencia de su pareja (mujer), pero la mayoría no hará referencia al abuso
- 2. Los hombres como parejas de las usuarias de los servicios:** algunos hombres insisten en acompañar a sus parejas a las citas y/o hablan por ellas (pueden parecer cuidadosos y protectores de sus compañeras y muy plausibles).
- 3. Los hombres como padres de los/las jóvenes usuarios/as de los servicios:** en el ejercicio de tus funciones laborales, puedes conocer a niños/as afectados/as por la violencia de género y, por consiguiente, al agresor, con el que puedes estar en contacto a través de diferentes servicios

## Tomar conciencia de los factores estresantes que enfrentan los hombres con origen migrante en tus servicios

- ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan los hombres con origen migrante en tus servicios?
- ¿Existen diferencias entre las personas migrantes de primera y segunda generación?
- ¿Se trata de desafíos exclusivos de estos hombres en particular debido a sus orígenes o son similares a todos con los que trabajas en tu servicio?

# Factores estresantes para hombres con origen migrante

Para personas migrantes de primera generación:

- Separación forzada de sus seres queridos, falta de trabajo o pocas oportunidades de trabajo en el país de acogida, ausencia de una red de apoyo social, ausencia de un sentido de control e impotencia aprendida

Para personas migrantes de segunda generación:

- Tener que equilibrar las formas y normas culturales con las del país de origen

→ Estos factores estresantes no justifican de ninguna manera cualquier tipo de violencia contra las mujeres, ni requiere un “abordaje más suave”.

# Relación entre las normas masculinas y el trauma/adversidad en hombres de origen migrante

- Sentimientos de humillación y vergüenza debido a la pérdida de poder y control
- Las normas masculinas hacen que sea difícil para algunos hombres con origen migrante procesar emociones y vulnerabilidades.
- Evitar y negar sentimientos y pensamientos no deseados en respuesta a experiencias traumáticas para mantener una imagen de "hombre fuerte"



## Mitos sobre los agresores con origen migrante

- Los hombres con origen migrante creen que tienen derecho a tratar a las mujeres como quieran, por lo que nosotros, como profesionales de primera línea, no podemos cambiar su actitud
- Los hombres con origen migrante que son violentos nunca cambiarán
- Los hombres con origen migrante solo son violentos debido al trauma que sufren como refugiados en un nuevo país, finalmente dejarán de ser violentos

# Miedos a la hora de abordar la conducta violenta

## Miedo a la reacción del hombre en forma de ira

1. Aumentar el riesgo para las víctimas (reacción violenta con ella / los/las niños/as)
2. Riesgo para uno mismo (reacción violenta con el/la profesional)
3. Impacto en la relación de trabajo (miedo a perder al hombre como usuario del servicio)

## Como responder a estos temores comprensibles

1. Medidas para mantener a salvo a las víctimas (véanse las siguientes diapositivas)
2. Medidas de seguridad en el lugar de trabajo + la mayoría de los hombres no actuarán violentamente con los/las profesionales
3. La mayoría de los hombres no les importa que se les pregunte si se hace respetuosamente / de manera no crítica

## Riesgo de *no* abordar el comportamiento violento con los hombres

- La violencia continuará...

# Lo que se sabe sobre los hombres que ejercen violencia independientemente de sus antecedentes culturales ...

- No hay un perfil único de "hombre violento"
- No hay una única explicación causal: biológica, psicológica, relacional, cultural, social
- El comportamiento violento se debe a una compleja interacción de factores
- Los modelos tradicionales de intervención (psiquiátrica, psicoterapéutica y psicosocial) **no** son suficientes para cambiar o detener el comportamiento violento
- Los hombres deben ser responsables de su comportamiento mediante una respuesta coordinada que sea *culturalmente* apropiada

## **Los/las profesionales de primera línea trabajan con personas de orígenes culturales diversos, múltiples e impredecibles**

- ¿Cuáles son los desafíos interculturales a los que se ha enfrentado al atender hombres con origen migratorio en tus servicios?
- ¿Son estos desafíos únicos para estos hombres o similares a todos los hombres con los que interactúas?

# Papel de un/a profesional de primera línea

- **No** es responsable de proporcionar servicios especializados para ayudar a los hombres a detener su violencia
- Papel central trabajando en colaboración con otros servicios relevantes en un enfoque integrado para responsabilizar al hombre por su comportamiento
- Los/las profesionales de primera línea deben tener el conocimiento, las habilidades y la confianza para:
  - Identificar y abordar el comportamiento violento y controlador de una manera culturalmente sensible, y derivar a los programas para agresores u otros servicios especializados.

# **Módulo 1: Identificar señales de comportamientos violentos y controladores en hombres de origen migrante hacia sus parejas**

# Mecanismos de poder y control que los hombres usan sobre sus parejas...

- Chantaje
- Amenazas, para dañar a ella o a sí mismo con el fin de que haga (o no haga) algo
- Coacción
- Aislamiento de familiares, amigos/as, redes de apoyo
- Humillación, p.e. 'eres estúpida,' 'eres inútil,' 'eres una mala madre'
- Manipular sus decisiones y elecciones
- Intimidar hasta que ella haga lo que él quiere
- Culparla por algo que ella no hizo para que tenga que compensarlo
- Causar sufrimiento dramática y públicamente hasta que esté de acuerdo en hacer lo que él quiere para ser feliz

# Señales que observas en la mujer víctima

- Culparse a sí misma: estar convencida de que es culpa propia
- No estar dispuesta a denunciar por temor a su seguridad o la de sus hijos/as
- Declaraciones y/o explicaciones confusas
- Un relato de los acontecimientos que es siempre idéntico, i.e. 'ella dice solamente su versión de la historia'
- Comportamiento no verbal contradictorio: llorar mientras se dice que todo está bien, o sonreír al explicar el comportamiento violento o controles que experimentó
- Minimizar lo que ha ocurrido
- Utilizar su "cultura" como excusa para su comportamiento violento o controlador



# Señales que observas en el hombre agresor

- Siempre quiere estar presente cuando hables con su pareja
  - Declaraciones y/ o explicaciones confusas de lo que pasó
  - No la deja hablar, tiene toda la conversación
  - Comportamiento contradictorio no verbal: diciendo que todo está bien, pero mostrando señales de nerviosismo o ansiedad
  - Minimizando lo que pasó, culpándola / es su culpa que él “perdió el control”
  - Utilizar su "cultura" como excusa para su comportamiento violento o controlador
- Ten en cuenta que los agresores pueden presentarse como víctimas, algunos porque realmente se ven a sí mismos así, y otros porque al presentarse como víctimas esperan mantener el poder y el control sobre su pareja.

# Un agresor que está preocupado por su comportamiento podría decir ...

- "No estoy manejando el estrés en el trabajo"
- "Mi pareja dice que necesito verte"
- "Mi pareja y yo nos estamos peleando mucho"
- "Mi pareja y yo necesitamos asesoramiento"
- "Mi pareja se sobrelleva y se desquita conmigo"
- "Los/as niños/as están fuera de control y mi pareja no es lo suficientemente firme"
- "Estoy deprimido/ansioso/estresado/no duermo//no soy yo mismo"
- "Quiero suicidarme (o he amenazado o intentado suicidarme)"

## Módulo 2: Comunicar con hombres de origen migrante sobre su comportamiento violento y controlador con un enfoque culturalmente sensible

# Conóctete a ti mismo/a para conocer a los/las demás

- Identifica y ten en cuenta la respuesta que quieres obtener de la comunicación.
- Sé consciente de tus estereotipos y estilos de comunicación, y de la forma en que puedes ser percibido/a por otras personas.
- Evita referirte a la cultura occidental como un ideal con el fin de minimizar la resistencia de los participantes y reducir el miedo a la estigmatización y la marginación.

# La trampa del relativismo cultural

- Relativismo cultural: excusar patrones patriarcales, homófobos o excluyentes cuando aparecen también en grupos étnicamente estigmatizados.
- En sociedades multiculturales no se puede tolerar la "cultura" cuando viola los derechos humanos de las mujeres
  - Los/las profesionales de primera línea tienen que identificar, comprender y hacer frente a los tabúes y estereotipos de grupos culturales específicos

# Reflexionar y lidiar con los estereotipos

- ¿Eres consciente de tus propios estereotipos relacionados con la interacción con (posibles) agresores de origen migrante?
  - ¿Qué palabras te vienen a la mente cuando piensas en un hombre que puede o no ejercer violencia?
  - ¿Qué palabras te vienen a la mente cuando piensas en el mismo hombre, pero de origen migrante?
- ¿Existen en tu organización estereotipos hacia este grupo de hombres?



# Como evitar la trampa del relativismo cultural

Aplicar la sensibilidad intercultural en cada contacto con hombres de origen migrante:

- Mostrar comprensión y respeto
  - Trabajar hacia una relación sin dominación
  - Mostrar empatía
  - Mostrar interés y curiosidad
- Pide aclaración cuando un mensaje dado puede ser percibido como perjudicial
- Crea espacios seguros y de compromiso para hombres con origen migrante:
- En espacios seguros, los participantes pueden discutir y explorar temas sin sentirse discriminados, forzados o marginados
  - En espacios de compromiso, los participantes buscan conocimiento en temas que podrían no estar incluidos en su zona de confort habitual

## **Actividad: Listado de verificación de habilidades de comunicación intercultural**

Lee cada una de las siguientes estrategias y técnicas para comunicarse eficazmente entre culturas. En el lado derecho, anota un comportamiento específico que describa cómo puedes poner cada estrategia o técnica en práctica. Los dos primeros tienen algunos ejemplos ya insertados.



# Preguntar a los hombres sobre el comportamiento violento y controlador

- Crear un entorno de privacidad y seguridad que facilite la divulgación y aclare las condiciones de confidencialidad que se aplican
- Muchos hombres recuerdan que el hecho de que se les preguntara por la violencia fue un factor importante para abrirse y compartir información de la que nunca habían hablado antes
- No abordar la cuestión de la violencia y el abuso en presencia de la pareja, esto puede ponerla en peligro
- Hacer preguntas abiertas, no digas '¿Por qué...'
- Respetar los silencios, para que un hombre reflexione y considere lo que quiere compartir
- Hacer preguntas sobre lo que estaba sintiendo en el momento de elegir usar un comportamiento violento/ controlador
- Explorar la violencia con preguntas progresivas de más genéricas a más específicas y enfocadas

# Preguntas generales de embudo: (1)

- ¿Cómo van las cosas en casa/con tu pareja? ¿Cómo definirías tu relación de pareja?
- La mayoría de las parejas discuten a veces. ¿Cómo manejaís tu pareja y tú los desacuerdos o conflictos?
- ¿Cómo actúas normalmente cuando estás enojado? ¿Qué pasa cuando tu ira empeora?
- ¿Crees que tu pareja (o tus hijos/as) alguna vez te tienen miedo?
- ¿Has dicho o hecho algo de lo que luego te has arrepentido? ¿Alguna vez has actuado de una manera que te avergonzara o te asustara?
- ¿Alguna vez las peleas se han vuelto físicas?
- ¿Alguna vez te preocupa tu comportamiento?

## Preguntas generales de embudo: (2)

- ¿Sientes celos cuando tu pareja está con otras personas?
- ¿Qué piensas de tu pareja estudiando/trabajando fuera del hogar? ¿Qué le dirías si ella quisiera hacerlo?
- ¿Qué piensas acerca de que tu pareja pase tiempo con su familia o amigos/as?
- ¿Le gritas a tu pareja o crees que a veces la tratas de manera autoritaria?
- ¿Alguna vez le has golpeado o empujado?
- ¿Alguna vez le has amenazado con hacerle daño? ¿Con un arma?
- ¿Alguna vez le has lastimado?
- ¿Alguna vez ha venido la policía para discusiones o peleas?

# Preguntas específicas de embudo:

## Exploración de las consecuencias del problema presentado (X)

- ¿Tu problema X (estrés, alcoholismo, celos, etc.) ha afectado tu relación? ¿De qué manera?
- ¿Qué piensa tu pareja de tu problema X? ¿Cómo le afecta?
- Cuando eres X (celoso/borracho/nervioso/etc.), ¿cómo reaccionas con tu pareja o hijos/as?
- Cuando has estado muy X, ¿alguna vez has perdido la calma con tu pareja o hijos/as? ¿Que hiciste exactamente?
- Cuando tu problema X fue peor, ¿alguna vez hiciste algo de lo que luego te arrepentiste?
- ¿Qué es lo peor que te pasó cuando eras X?
- Siendo X, ¿alguna vez has pensado en lastimarte o suicidarte? ¿Y sobre lastimar o matar a alguien más?

<b>Las diferentes posiciones y las relaciones terapéuticas que producen</b>		
<b>Colusión</b>	<b>⚡ Equilibrio ⚡</b>	<b>Confrontación</b>
Formas de alianza	Se forma alianza con la parte de él que quiere cambiar	No alianza, más bien oposición
Las sesiones se viven con sentimientos de cercanía.	Las sesiones son difíciles porque el hombre experimenta conflictos internos y sentimientos de vulnerabilidad.	Las sesiones son difíciles por el conflicto con el hombre, que principalmente se siente enojado
Hay poco desafío o conflicto.	Haces invitaciones suaves pero persistentes al hombre para que se desafíe a sí mismo.	Hay un alto nivel de desafío y conflicto.
Te pones a su lado para revisar el comportamiento de los/las demás.	Lo ayudas a revisar sus comportamientos abusivos	Lo confrontas con sus crímenes.
Empatizas cuando habla de sí mismo como víctima de los/las demás.	Empatizas cuando se siente mal por su abuso.	No empatizas en absoluto.
Gran parte de la entrevista se dedica a revisar los comportamientos de otras personas y el impacto en el hombre.	Gran parte de la entrevista se utiliza para revisar el comportamiento abusivo del hombre y su impacto en los/las demás.	Gran parte del tiempo se dedica a confrontar al hombre con lo mal que actuó y el hombre defendiéndose.
La sesión no tiene prejuicios	Invitas al hombre a emitir juicios sobre su propio comportamiento y empatizar con lo difícil que es.	Le haces saber tus juicios, tanto profesionales como personales, sobre su comportamiento.
El hombre puede sentirse mucho más comprendido por ti que por su pareja.	El hombre puede llegar a valorar y respetar tu ayuda.	No le gustas al hombre y puede decepcionarte.

# Lista para la valoración de riesgo inminente o grave de daño



A continuación se enumeran indicadores específicos de riesgo elevado que deben tenerse en cuenta a la hora de decidir qué hacer:

- Separación reciente o inminente
- Aumento reciente de la frecuencia o gravedad de las agresiones
- Violencia o abusos sexuales
- Pareja embarazada o que ha dado a luz recientemente
- Uso de armas en el pasado
- Amenazas de muerte
- Abuso activo de sustancias por parte del agresor

Si se dan uno o más de estos indicadores, póngase en contacto con los servicios de apoyo a las víctimas, así como con otros organismos, como la policía o servicios sociales. Cuando haya un indicador de riesgo inminente o grave de daño, hay que actuar en consecuencia.

## **Comunicando con un hombre en el cual has identificado conductas violentas o controladoras hacia su pareja.**

- Ayudar al hombre a reconocer que es responsable de sus acciones
- Declarar que no tiene derecho a utilizar un comportamiento violento/controlador
- Reforzarlo es una violación de los derechos humanos
- Reforzar la capacidad de adaptación y aprendizaje de mecanismos de afrontamiento sanos y no violentos, con el apoyo de programas especializados

# Módulo 3: Derivación de hombres con origen migrante a programas especializados para agresores



# Derivar hombres con origen migrante a programas para agresores

- Si has detectado y abordado la violencia de género en un usuario del servicio y has sido capaz de co-crear suficiente reconocimiento y motivación para la derivación, debes **derivarlo** a un programa para agresores
- Un programa estructurado para agresores suele incluir una fase de **acogida** y evaluación individual, una intervención **grupal** (o individual) y, en el mejor de los casos, una fase de **seguimiento** para ver si se alcanzan y mantienen los objetivos
- Los programas para agresores deben cumplir con diferentes estándares de calidad, incluso contactar con las **(ex) parejas** para asegurarse de que reciban la información, el apoyo y la seguridad que necesitan para ellas y sus hijos/as

# Buenas prácticas para las derivaciones

- Cuando no se dispone de programas estructurados para perpetradores, el asesoramiento individual claramente dirigido a **detener el uso de la violencia** podría ser una alternativa si esto incluye la evaluación y gestión de riesgos dentro de un enfoque centrado en la seguridad de la víctima
- Es importante preparar bien la derivación e **informar** de por qué se le deriva, cuáles son los beneficios para él y para los/las demás, cuáles son sus derechos y responsabilidades y qué esperarse de eso
- Ponerse de acuerdo sobre el mecanismo de **coordinación** con el servicio especializado al que se deriva el hombre mientras sigues trabajando con él y sobre cómo puedes apoyar su participación en el programa
- **No derivar** a cursos o programas de control de la ira, asesoramiento o terapia de pareja, mediación y terapia familiar, esto no será útil ya que los/las profesionales no tienen las habilidades especializadas necesarias para ayudar

# Apoyar a la persona y desafiar el comportamiento

- Desafiar la minimización, excusas y culpabilización de la pareja
- Reforzar que su comportamiento es contra la ley, citar la prevención de la violencia como un derecho humano global y parte de la justicia social
- Comunicar de manera no crítica que el comportamiento violento es una opción
- Considerar si hay riesgos inmediatos para su pareja, la familia
- Explicar las opciones de soporte que están disponibles para él
- Preguntarle si está de acuerdo con la derivación a un programa especializado para agresores

# Caso práctico: Sara y Ali



Sara se presenta a la profesional de primera línea como una mujer de 24 años con origen migrante. Ella le explica que ha vivido aquí en este nuevo país durante tres años con sus padres y hermanas. Sara se casó con Ali hace dos años. Ali es el hijo de un amigo de la familia de los padres de Sara. Poco después de que Sara y Ali se casaran, Ali comenzó a controlar su comportamiento cotidiano. Ali no deja que Sara vea a sus amigos/as ni vaya a ningún sitio sin él. El único lugar donde Sara puede ir sola es un curso de idiomas obligatorio. Él dice que el país de acogida es peligroso para ella y los hombres la acosarán si sale sola o con amigas, por lo que está tratando de protegerla.

Ali le quita la tarjeta de débito a Sara y cuando ella se enoja por esto, él se vuelve violento y la amenaza con enviarla de vuelta a su país de origen. Sara revela la situación a sus padres, pidiendo ayuda. Los padres dicen que no se involucran en el asunto entre marido y mujer y Ali está bajo mucho estrés ya que tiene un trabajo mal pagado con largas horas. Le dicen a Sara que sea paciente y buena esposa, para complacerlo.

La madre de Sara le dice que es su deber quedarse con su esposo y sus hermanas le piden que no moleste más a su madre con el problema. Sara siente que ella es responsable de la violencia y la reputación de su familia, y acepta que dejar a su marido no es una opción. Con el tiempo, la violencia se vuelve más grave y más frecuente. Sara se siente aislada, indefensa y deprimida. Sara se siente ansiosa ya que no puede hablar con nadie sobre sus sentimientos, ni siquiera con su familia. Ella comparte esto con la trabajadora social en la única ocasión en que su esposo no pudo estar con ella para la cita.

## Caso práctico: Sara y Ali

¿Cómo quieres ayudar?

¿Qué sugieres hacer primero?

# Caso práctico: Magaly y Luis

Luis es un hombre de 44 años que viene al Servicio porque tiene dificultades financieras. Tiene una hija de 5 años que moja la cama por la noche.

Ha estado viviendo con su pareja Magaly durante 5 años y hace unos 3 años se mudaron a Italia desde Perú. Luis perdió a su madre a la edad de 20 años y sufrió un episodio de depresión. Luis tiene una constitución corpulenta, muy sonriente, cortés y amable en su manera.

Trabaja como albañil ocasional para una empresa y no tiene un permiso de residencia para quedarse en Italia, no tiene contrato y vive en una casa compartida con su familia y otras personas. Llega al Servicio muy preocupado por el aspecto económico y toda su documentación que no parece llegar.

Durante la entrevista, se queja de que es el único que trabaja, ya que su esposa Magaly solo piensa en la niña. Él critica a su esposa y está enojado con ella porque en su opinión se comporta de manera inadecuada, parece extraña, ausente, no está interesada en él y sospecha de una aventura. Ella ya no quiere tener relaciones íntimas con él y esto lo enoja mucho.

Tuvieron una pelea una noche, en esa ocasión ella se cayó y la niña se asustó y comenzó a llorar, viven en la misma habitación, él señala cuánto hace drama y que a menudo usa a la niña para volverla en su contra. Se siente solo y a menudo bebe y luego se duerme, Magaly se enoja y él no entiende por qué.

A veces ella le decía que quería irse de casa, y él le decía que sin él no podía ir a ninguna parte porque "ella es tan débil y no muy inteligente" "desde que estamos aquí, ni siquiera ha podido aprender italiano". A pesar de esto, Luis dice que ama mucho a Magaly y a su hija pequeña y que haría cualquier cosa por ellas; sin ellas simplemente no podría vivir.

## Caso práctico: Magaly y Luis

¿Cómo quieres ayudar?

¿Qué sugieres hacer primero?

# Formación MOVE: Mensajes finales



# Mensaje final: Ser proactivo/a

- Aprender y practicar para ser eficaz en la comunicación intercultural e interacciones con hombres de origen migrante
- Cuestionar el propio pensamiento y acciones sesgadas, aprender y practicar cómo corregirlas e interrumpirlas
- Evitar generalizar las experiencias de los hombres migrantes y refugiados
- Tu papel como profesional de primera línea es identificar el comportamiento violento/controlador, comunicarte y derivar a los programas para agresores, no proporcionar asesoramiento
- Considerar a los hombres no violentos con origen migrante como **agentes de cambio** para otros hombres: a) practicar la no violencia; b) intervenir en la violencia como 'espectadores' positivos; y c) abordar las causas sociales y culturales de la violencia siendo un defensor del cambio

# Mensaje final: Comunicación

- ✓ Ser empático/a y comprensivo/a pero no colaborar con el hombre: ser consciente de los mecanismos de minimización, negación y culpabilización de la víctima y no ceder a posibles manipulaciones
- ✓ Ser consciente de las barreras que le impiden reconocer la violencia y buscar ayuda (como la vergüenza, el miedo a la protección de la infancia) y reconocer cualquier responsabilidad demostrada por él
- ✓ Ser positivo/a sobre la posibilidad de cambio y explorar las motivaciones del hombre, incluyendo los costes de la violencia para sí mismo y los efectos en los/as hijos/as
- ✓ Establecer un protocolo de derivación a un programa de agresores o servicio especializado similar en tu área y derivar al hombre
- ✓ Si estás en contacto con ambos componentes de la pareja, tratar de no verlos juntos y discutir sobre la relación solo en sesiones separadas

# Reflexiones sobre la formación

- ¿Esta formación puede ser útil en tu entorno de trabajo cuando interactúas con hombres con origen migrante?
- ¿Te ha ayudado a ser consciente de tus sentimientos sobre el comportamiento del hombre y no dejar que interfieran con tu prestación de un servicio de apoyo?
- ¿Te ha ayudado a distinguir entre el comportamiento y la persona y a no ser crítico/a?

¿Sugerencias sobre cómo mejorar esta formación?

# Cuestionario post-formación MOVE y evaluación de la formación

- Rellena el cuestionario a través del enlace o a mano
- Breve cuestionario de 5 minutos sobre tus conocimientos y habilidades en la comunicación intercultural en el ámbito laboral DESPUÉS de haber participado en la formación MOVE y evaluación de la formación en sí

# ¡Gracias por participar!

- Preguntas o comentarios sobre esta formación, por favor contactar a: xxxdirección de correo electrónico del facilitado



# Formació per a professionals de primera línia

que entren en contacte amb potencials homes que  
exerceixen VdG d'origen migrant



# Continguts de la formació

- Qüestionari pre-formació
- Resum del projecte MOVE
- Valors MOVE
- Objectius d'aprenentatge de la formació
- Mòdul 1: Identificar comportaments violents i controladors en homes d'origen migrant
- Mòdul 2: Comunicar amb homes d'origen migrant sobre el seu comportament violent i controlador
- Mòdul 3: Pràctiques de derivació a programes especialitzats per a agressors
- Estudi de casos
- Qüestionari post-formació



# Qüestionari pre-formació MOVE

- Omple el qüestionari a través de [l'enllaç](#) o a mà
- Breu qüestionari de 5 minuts sobre els teus coneixements i habilitats per atendre homes migrats o amb història migratòria en l'àmbit laboral

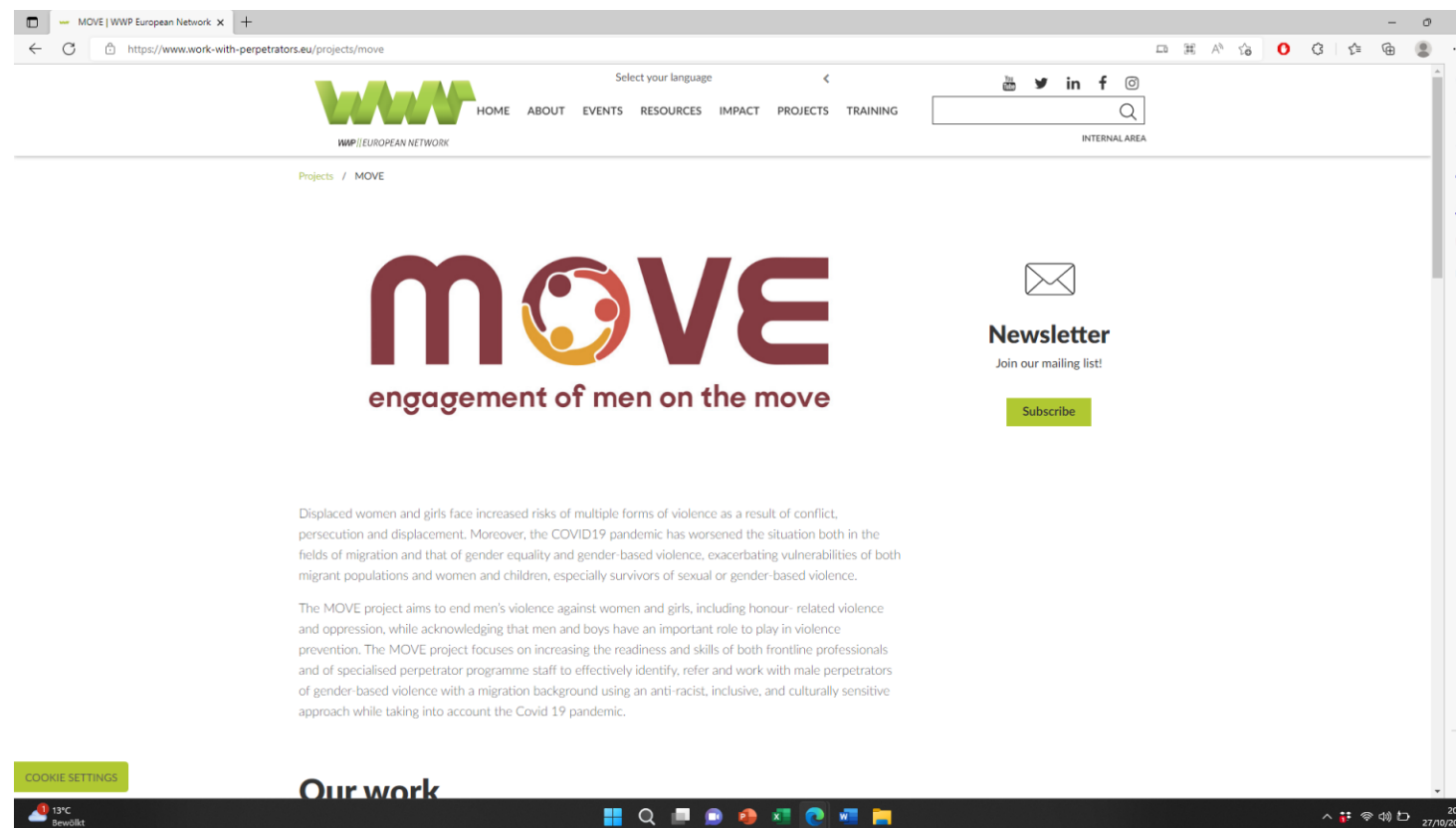
# Descripció del projecte MOVE

- Projecte europeu per abordar la violència dels homes contra les dones i les nenes mitjançant un enfocament culturalment sensible.
- Basat en un model multiagència per a professionals de primera línia i programes per a agressors que treballen directament amb homes o indirectament a través de les víctimes
- Socis: Bèlgica, França, Alemanya, Grècia, Itàlia i Espanya.
- Objectiu: proporcionar formació amb un enfocament culturalment sensible i antiracista als/les professionals de primera línia per abordar la violència de gènere amb homes que són (potencials) perpetradors de violència de gènere

# Pàgina web de MOVE



- [MOVE | WWP European Network \(work-with-perpetrators.eu\)](https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/move)



# Valors de MOVE

- Treballar de manera *inclusiva* amb, no para, persones d'origen migrant
- Treballar en *col·laboració* per tenir un impacte col·lectiu en la millora dels serveis a les víctimes i agressors de violència de gènere
- Treballar *respectuosament* amb totes les persones amb les quals interactuem, incloses les persones amb les quals no estem d'acord, basant-nos en la professionalitat i la comprensió
- Treballar de manera *transformadora* per millorar les experiències dels homes d'origen migrant que busquen ajuda

# Objectius d'aprenentatge

- Millorar les habilitats dels/les professionals de primera línia per reconèixer potencials signes d'abús i control d'homes amb origen migrant cap a les seves parelles.
- Millorar les habilitats dels/les professionals de primera línia per comunicar sobre el comportament violent amb homes d'origen migrant.
- Millorar les pràctiques de derivació d'homes amb origen migrant als programes per a agressors.
- Ser proactiu en la promoció del paper dels homes per prevenir la violència de gènere

# Contacte amb homes agressors

Aquesta formació està dissenyada per a **professionals de primera línia** que poden entrar en contacte amb homes violents o abusius. Hi ha tres maneres en què això pot passar:

- 1. Els homes com a usuaris dels serveis:** alguns homes poden revelar el seu comportament abusiu i demanar ajuda, d'altres es presentaran com a víctimes de la violència de la seva parella (dona), però la majoria no farà referència a l'abús
- 2. Els homes com a parelles de les usuàries dels serveis:** alguns homes insisteixen a acompanyar les seves parelles a les cites i/o parlen per elles (poden semblar curosos i protectors de les seves companyes i molt plausibles).
- 3. Els homes com a pares dels/les joves usuaris/es dels serveis:** en l'exercici de les teves funcions laborals, pots conèixer nens/es afectats/des per la violència de gènere i, per tant, a l'agressor, amb el qual pots estar en contacte a través de diferents serveis

# Prendre consciència dels factors estressants que enfronten els homes amb origen migrant en els teus serveis

- Quins són els desafiaments que enfronten els homes amb origen migrant en els teus serveis?
- Hi ha diferències entre les persones migrants de primera i segona generació?
- Es tracta de desafiaments exclusius d'aquests homes en particular pels seus orígens o són similars a tots amb els que treballes en el teu servei?

# Factors estressants per a homes amb origen migrant

Per a persones migrants de primera generació:

- Separació forçada dels seus sers estimats, falta de feina o poques oportunitats de treball al país d'acollida, absència d'una xarxa de suport social, absència d'un sentit de control i impotència apresada

Per a persones migrants de segona generació:

- Haver d'equilibrar les formes i normes culturals amb les del país d'origen

→ Aquests factors estressants no justifiquen de cap manera qualsevol tipus de violència contra les dones, ni requereix un "abordatge més suau".



# Relació entre les normes masculines i el trauma/adversitat en homes d'origen migrant

- Sentiments d'humiliació i vergonya a causa de la pèrdua de poder i control
- Les normes masculines fan que sigui difícil per a alguns homes amb origen migrant processar emocions i vulnerabilitats.
- Evitar i negar sentiments i pensaments no desitjats en resposta a experiències traumàtiques per mantenir una imatge d'"home fort"

# Mites sobre els agressors amb origen migrant

- Els homes amb origen migrant creuen que tenen dret a tractar les dones com vulguin, per la qual cosa nosaltres, com a professionals de primera línia, no podem canviar la seva actitud
- Els homes amb origen migrant que són violents mai canviaran
- Els homes amb origen migrant només són violents a causa del trauma que pateixen com a refugiats en un nou país, finalment deixaran de ser violents

# Pors a l'hora d'abordar la conducta violenta

## Por a la reacció de l'home en forma d'ira

1. Augmentar el risc per a les víctimes (reacció violenta amb ella / els/les nens/es)
2. Risc per a un mateix (reacció violenta amb el/la professional)
3. Impacte en la relació de treball (por a perdre l'home com a usuari del servei)

## Com respondre a aquests temors comprensibles

1. Mesures per a mantenir fora de perill a les víctimes (vegin-se les següents diapositives)
2. Mesures de seguretat al lloc de treball + la majoria dels homes no actuaran violentament amb els/les professionals
3. La majoria dels homes no els importa que se'ls preguntin si es fa respectuosament / de manera no crítica

## Risc de no abordar el comportament violent amb els homes

- La violència continuarà...

# El que se sap sobre els homes que exerceixen violència independentment dels seus antecedents culturals ...

- No hi ha un perfil únic d'home violent.
- No hi ha una única explicació causal: biològica, psicològica, relacional, cultural, social
- El comportament violent es deu a una complexa interacció de factors
- Els models tradicionals d'intervenció (psiquiàtrica, psicoterapèutica i psicosocial) **no** són suficients per canviar o aturar el comportament violent
- Els homes han de ser responsables del seu comportament mitjançant una resposta coordinada que sigui *culturalment* apropiada
-

## **Els/les professionals de primera línia treballen amb persones d'orígens culturals diversos, múltiples i impredecibles**

- Quins són els desafiaments interculturals als quals s'ha enfrontat en atendre homes amb origen migratori en els teus serveis?
- Són aquests desafiaments únics per a aquests homes o similars a tots els homes amb els quals interactues?

# Paper d'un/a professional de primera línia

- **No** és responsable de proporcionar serveis especialitzats per ajudar els homes a aturar la seva violència
- Paper central treballant en col·laboració amb altres serveis rellevants en un enfocament integrat per responsabilitzar l'home pel seu comportament
- Els/les professionals de primera línia han de tenir el coneixement, les habilitats i la confiança per:
  - Identificar i abordar el comportament violent i controlador d' una manera culturalment sensible, i derivar-los als programes per a agressors o altres serveis especialitzats.

# **Mòdul 1: Identificar senyals de comportaments violents i controladors en homes d'origen migrant envers les seves parelles**

# Mecanismes de poder i control que els homes fan servir sobre les seves parelles...

- Xantatge
- Amenaces, per danyar la parella o a si mateix per tal que faci (o no faci) alguna cosa
- Coacció
- Aïllament de familiars, amics/es, xarxes de suport
- Humiliació, p.e. 'ets estúpida,'ets inútil,' 'ets una mala mare'
- Manipular les seves decisions i eleccions
- Intimidat fins que ella faci el que ell vol
- Culpar-la per una cosa que ella no va fer perquè hagi de compensar-ho
- Causar patiment dramàticament i públicament fins que estigui d'acord a fer el que ell vol per ser feliç



# Senyals que observes en la dona víctima

- Culpar-se a si mateixa: estar convençuda que és culpa pròpia
- No estar disposada a denunciar per temor a la seva seguretat o la dels seus fills/es
- Declaracions i/o explicacions confuses
- Un relat dels esdeveniments que és sempre idèntic, i.e. 'ella diu només la seva versió de la història'
- Comportament no verbal contradictori: plorar mentre es diu que tot està bé, o somriure en explicar el comportament violent o controls que va experimentar
- Minimitzar el que ha ocorregut
- Utilitzar la seva "cultura" com a excusa per al seu comportament violent o controlador

# Senyals que observes en l'home agressor

- Sempre vol ser present quan parlis amb la seva parella
- Declaracions i/ o explicacions confuses del que va passar
- No la deixa parlar, té tota la conversa
- Comportament contradictori no verbal: dient que tot està bé, però mostrant senyals de nerviosisme o ansietat
- Minimitzant el que va passar, culpant-la / és la seva culpa que ell "va perdre el control"
- Utilitzar la seva "cultura" com a excusa per al seu comportament violent o controlador

→ Tingueu en compte que els agressors poden presentar-se com a víctimes, alguns perquè realment es veuen a si mateixos així, i d'altres perquè en presentar-se com a víctimes esperen mantenir el poder i el control sobre la seva parella.

# Un agressor que està preocupat pel seu comportament podria dir ...

- "No estic manejant l'estrès a la feina"
- "La meva parella diu que necessito veure't"
- "La meva parella i jo ens estem barallant molt"
- "La meva parella i jo necessitem assessorament"
- "La meva parella se sobreporta i es desquita amb mi"
- "Els/les nens/es estan fora de control i la meva parella no és prou ferma"
- "Estic deprimit/ansiós/estressat/no dormo//no sóc jo mateix"
- "Vull suïcidar-me (o he amenaçat o intentat suïcidar-me)"

## **Mòdul 2: Comunicar amb homes d' origen migrant sobre el seu comportament violent i controlador amb un enfocament culturalment sensible**

# Coneix-te a tu mateix/a per conèixer els/les altres

- Identifica i tinguis en compte la resposta que vols obtenir de la comunicació.
- Siguis conscient dels teus estereotips i estils de comunicació, i de la forma en què pots ser percebut/a per altres persones.
- Evita referir-te a la cultura occidental com un ideal per tal de minimitzar la resistència dels participants i reduir la por a l'estigmatització i la marginació.

# La trampa del relativisme cultural

- Relativisme cultural: excusar patrons patriarcals, homòfobs o excloents quan apareixen també en grups ètnicament estigmatitzats.
- En societats multiculturals no es pot tolerar la "cultura" quan viola els drets humans de les dones.

→ Els/les professionals de primera línia han d'identificar, comprendre i fer front als tabús i estereotips de grups culturals específics

# Reflexionar i lidiar amb els estereotips

- ¿Ets conscient dels teus propis estereotips relacionats amb la interacció amb (possibles) agressors d'origen migrant?
  - ¿Quines paraules et venen a la ment quan penses en un home que pot o no exercir violència?
  - ¿Quines paraules et venen a la ment quan penses en el mateix home, però d'origen migrant?
- ¿Existeixen en la teva organització estereotips cap a aquest grup d'homes?



# Com evitar la trampa del relativisme cultural

Aplicar la sensibilitat intercultural en cada contacte amb homes d' origen migrant:

- Mostrar comprensió i respecte
  - Treballar cap a una relació sense dominació
  - Mostrar empatia
  - Mostrar interès i curiositat
- Demana aclariment quan un missatge donat pot ser percebut com a perjudicial
- Crea espais segurs i de compromís per a homes amb origen migrant:
- En espais segurs, els participants poden discutir i explorar temes sense sentir-se discriminats, forçats o marginats
  - En espais de compromís, els participants busquen coneixement en temes que podrien no estar inclosos en la seva zona de confort habitual



## Activitat: Llistat de verificació d'habilitats de comunicació intercultural

Llegeix cadascuna de les següents estratègies i tècniques per comunicar-se eficaçment entre cultures. A la banda dreta, anota un comportament específic que descrigui com pots posar cada estratègia o tècnica en pràctica. Els dos primers tenen alguns exemples ja inserits.

# Preguntar als homes sobre el comportament violent i controlador

- Crear un entorn de privacitat i seguretat que faciliti la divulgació i aclareixi les condicions de confidencialitat que s'apliquen
- Molts homes recorden que el fet que se'ls preguntés per la violència va ser un factor important per obrir-se i compartir informació de la qual mai havien parlat abans.
- No abordar la qüestió de la violència i l'abús en presència de la parella, això pot posar-la en perill
- Fer preguntes obertes, no diguis 'Per què...'
- Respectar els silencis, perquè un home reflexioni i consideri el que vol compartir
- Fer preguntes sobre el que estava sentint en el moment de triar usar un comportament violent/ controlador
- Explorar la violència amb preguntes progressives de més genèriques a més específiques i enfocades

# Preguntes generals de l'embut: (1)

- Com van les coses a casa/amb la teva parella? Com definiries la teva relació de parella?
- La majoria de les parelles discuteixen de vegades. Com manegeu la teva parella i tu els desacords o conflictes?
- Com actues normalment quan estàs enutjat? Què passa quan la teva ira empitjora?
- Creus que la teva parella (o els teus fills/es) alguna vegada et tenen por?
- Has dit o fet alguna cosa del que després t'has penedit? Alguna vegada has actuat d'una manera que t'averkonyís o t'espantés?
- Alguna vegada les baralles s'han tornat físiques?
- Alguna vegada et preocupa el teu comportament?

## Preguntes generals de l'embut: (2)

- Sents gelosia quan la teva parella està amb altres persones?
- Què penses de la teva parella estudiant/treballant fora de la llar? Què li diries si ella volgués fer-ho?
- Què penses sobre que la teva parella passi temps amb la seva família o amics/es?
- Li crides a la teva parella o creus que a vegades la tractes de manera autoritària?
- Alguna vegada l'has colpejada o empèsada?
- Alguna vegada l'has amenaçada de fer-li mal? Amb una arma?
- Alguna vegada li has danyat?
- ¿Alguna vegada ha vingut la policia per a discussions o baralles?

# Preguntes específiques d'embut:

## Exploració de les conseqüències del problema presentat (X)

- El teu problema X (estrès, alcoholisme, gelosia, etc.) ha afectat la teva relació? De quina manera?
- Què pensa la teva parella del teu problema X? Com l'afecta?
- Quan ets X (celós/borratxo/nerviós/etc.), com reaccions amb la teva parella o fills/es?
- Quan has estat molt X, ¿alguna vegada has perdut la calma amb la teva parella o fills/es? Que vas fer exactament?
- Quan el teu problema X va ser pitjor, alguna vegada vas fer una cosa de la qual després et vas penedir?
- Què és el pitjor que et va passar quan vas ser X?
- Sent X, alguna vegada has pensat a danyar-te o suïcidar-te? I sobre danyar o matar a algú més?

Les diferents posicions i les relacions terapèutiques que produeixen		
Col·lusió	⚡ Equilibri ⚡	Confrontació
Formes d'aliança	Es forma aliança amb la part d'ell que vol canviar	No aliança, més aviat oposició
Les sessions es viuen amb sentiments de proximitat.	Les sessions són difícils perquè l'home experimenta conflictes interns i sentiments de vulnerabilitat.	Les sessions són difícils pel conflicte amb l'home, que se sent enutjat
Hi ha poc desafiament o conflicte.	Fas invitacions suaus però persistents a l'home perquè es desafiï a si mateix.	Hi ha un alt nivell de desafiament i conflicte.
Et poses al seu costat per revisar el comportament dels/les altres.	L'ajudes a revisar els seus comportaments abusius	El confrontes amb els seus crims.
Empatitzes quan parla de si mateix com a víctima dels/les altres.	Empatitzes quan se sent malament pel seu abús.	No empatitzes en absolut.
Gran part de l'entrevista es dedica a revisar els comportaments d'altres persones i l'impacte en l'home.	Gran part de l'entrevista s'utilitza per revisar el comportament abusiu de l'home i el seu impacte en els/les altres.	Gran part del temps es dedica a confrontar l'home amb el mal que va actuar i l'home defensant-se.
La sessió no té prejudicis	Convides l'home a emetre judicis sobre el seu propi comportament i empatitzar amb el difícil que és.	Li fas saber els teus judicis, tant professionals com personals, sobre el seu comportament.
L'home pot sentir-se molt més comprès per tu que per la seva parella.	L'home pot arribar a valorar i respectar la teva ajuda.	No li agrada a l'home i pot decebre't.

# Llista per a la valoració de risc imminent o greu de dany

A continuació s'enumeren indicadors específics de risc elevat que s'han de tenir en compte a l'hora de decidir què fer:

- Separació recent o imminent
- Augment recent de la freqüència o gravetat de les agressions
- Violència o abusos sexuals
- Parella embarassada o que ha donat a llum recentment
- Ús d'armes en el passat
- Amenaces de mort
- Abús actiu de substàncies per part de l'agressor

Si es donen un o més d'aquests indicadors, es pot trobar en contacte amb els serveis de suport a les víctimes, així com amb altres organismes, com la policia o serveis socials. Quan hi hagi un indicador de risc imminent o greu de dany, cal actuar en conseqüència.

# Comunicant amb un home en el qual has identificat conductes violentes o controladores cap a la seva parella..

- Ajudar l' home a reconèixer que és responsable de les seves accions
- Declarar que no té dret a utilitzar un comportament violent/controlador
- Reforçar-lo és una violació dels drets humans
- Reforçar la capacitat d'adaptació i aprenentatge de mecanismes d'afrontament sans i no violents, amb el suport de programes especialitzats



## Mòdul 3: Derivació d'homes amb origen migrant a programes especialitzats per a agressors

# Derivar homes amb origen migrant a programes per a agressors

- Si has detectat i abordat la violència de gènere en un usuari del servei i has estat capaç de co-crear prou reconeixement i motivació per a la derivació, has de **derivar-lo** a un programa per a agressors
- Un programa estructurat per a agressors sol incloure una fase **d'acollida** i avaluació individual, una intervenció **grup**al (o individual) i, en el millor dels casos, una fase de **seguiment** per veure si s'assoleixen i mantenen els objectius
- Els programes per a agressors han de complir amb diferents estàndards de qualitat, fins i tot contactar amb les **(ex) parelles** per assegurar-se que rebin la informació, el suport i la seguretat que necessiten per a elles i els seus fills/es
-

# Bones pràctiques per a les derivacions

- Quan no es disposa de programes estructurats per a perpetradors, l'assessorament individual clarament dirigit a **aturar l'ús de la violència** podria ser una alternativa si això inclou l'avaluació i gestió de riscos dins d'un enfocament centrat en la seguretat de la víctima
- És important preparar bé la derivació i **informar** de per què se li deriva, quins són els beneficis per a ell i per als/les altres, quins són els seus drets i responsabilitats i què esperar-se d'això
- Posar-se d'acord sobre el mecanisme de **coordinació** amb el servei especialitzat al qual es deriva l'home mentre segueixes treballant amb ell i sobre com pots donar suport a la seva participació en el programa
- **No** derivar a cursos o programes de control de la ira, assessorament o teràpia de parella, mediació i teràpia familiar, això no serà útil ja que els/les professionals no tenen les habilitats especialitzades necessàries per ajudar

# Donar suport a la persona i desafiar el comportament

- Desafiar la minimització, excuses i culpabilització de la parella
- Reforçar que el seu comportament és contra la llei, citar la prevenció de la violència com un dret humà global i part de la justícia social
- Comunicar de manera no crítica que el comportament violent és una opció
- Considerar si hi ha riscos immediats per a la seva parella, la família
- Explicar les opcions de suport que estan disponibles per a ell
- Preguntar-li si està d'acord amb la derivació a un programa especialitzat per a agressors

# Cas pràctic: Sara i Ali

Sara es presenta a la professional de primera línia com una dona de 24 anys amb origen migrant. Ella li explica que ha viscut aquí en aquest nou país durant tres anys amb els seus pares i germanes. Sara es va casar amb Ali fa dos anys. Ali és el fill d'un amic de la família dels pares de Sara. Poc després que Sara i Ali es casessin, Ali va començar a controlar el seu comportament quotidià. Ali no deixa que Sara vegi els seus amics/es ni vagi enlloc sense ell. L'únic lloc on Sara pot anar sola és un curs d'idiomes obligatori. Ell diu que el país d'acollida és perillós per a ella i els homes l'assetjaran si surt sola o amb amigues, per la qual cosa està tractant de protegir-la.

Ali li treu la targeta de dèbit a Sara i quan ella s'enutja per això, ell es torna violent i l'amenaça amb enviar-la de tornada al seu país d'origen. Sara revela la situació als seus pares, demanant ajuda. Els pares diuen que no s'impliquen en l'assumpte entre marit i dona i Ali està sota molt estrès ja que té una feina mal pagada amb llargues hores. Li diuen a Sara que sigui pacient i bona esposa, per complaure'l.

La mare de Sara li diu que és el seu deure quedar-se amb el seu espòs i les seves germanes li demanen que no molesti més la seva mare amb el problema. Sara sent que ella és responsable de la violència i la reputació de la seva família, i accepta que deixar el seu marit no és una opció. Amb el temps, la violència es torna més greu i més freqüent. Sara se sent aïllada, indefensa i deprimida. Sara se sent ansiosa ja que no pot parlar amb ningú sobre els seus sentiments, ni tan sols amb la seva família. Ella comparteix això amb la treballadora social en l'única ocasió en què el seu espòs no va poder estar amb ella per a la cita.

Cas pràctic: Sara i Ali

Com vols ajudar?

Què suggereixes fer primer?

# Cas pràctic: Magaly i Luis

Luis és un home de 44 anys que ve al Servei perquè té dificultats financeres. Té una filla de 5 anys que mulla el llit a la nit.

Ha estat vivint amb la seva parella Magaly durant 5 anys i fa uns 3 anys es van mudar a Itàlia des de Perú. Luis va perdre la seva mare a l'edat de 20 anys i va patir un episodi de depressió. Luis té una constitució corpulenta, molt somrient, cortès i amable en la seva manera.

Treballa com a paleta ocasional per a una empresa i no té un permís de residència per quedar-se a Itàlia, no té contracte i viu en una casa compartida amb la seva família i altres persones. Arriba al Servei molt preocupat per l'aspecte econòmic i tota la seva documentació que no sembla arribar.

Durant l'entrevista, es queixa que és l'únic que treballa, ja que la seva esposa Magaly només pensa en la nena. Ell critica la seva esposa i està enutjat amb ella perquè segons la seva opinió es comporta de manera inadequada, sembla estranya, absent, no està interessada en ell i sospita d'una aventura. Ella ja no vol tenir relacions íntimes amb ell i això ho enutja molt.

Van tenir una baralla una nit, en aquesta ocasió ella es va caure i la nena es va asseure i va començar a plorar, viuen a la mateixa habitació, ell assenyala quant fa drama i que sovint fa servir la nena per tornar-la en contra seu. Se sent sol i sovint beu i després es dorm, Magaly s'enutja i ell no entén per què.

De vegades ella li deia que volia anar-se'n de casa, i ell li deia que sense ell no podia anar a cap part perquè "ella és tan feble i no gaire intel·ligent" "des que som aquí, ni tan sols ha pogut aprendre italià". Malgrat això, Luis diu que estima molt Magaly i la seva filla petita i que faria qualsevol cosa per elles; sense elles simplement no podria viure.

## Cas pràctic: Magaly i Luis

Com vols ajudar?

Què suggereixes fer primer?



# Formació MOVE: Missatges finals

# Missatge final: Ser proactiu/a

- Aprender y practicar para ser eficaz en la comunicación intercultural e interacciones con hombres de origen migrante
- Qüestionar el propi pensament i accions esbiaixades, aprendre i practicar com corregir-les i interrompre-les
- Evitar generalitzar les experiències dels homes migrants i refugiats
- El teu paper com a professional de primera línia és identificar el comportament violent/controlador, comunicar-te i derivar als programes per a agressors, no proporcionar assessorament
- Considerar els homes no violents amb origen migrant com a **agents de canvi** per a altres homes: a) practicar la no-violència; b) intervenir en la violència com a 'espectadors' positius; i c) abordar les causes socials i culturals de la violència sent un defensor del canvi
-

# Missatge final: Comunicació

- ✓ Ser empàtic/a i comprensiu/a però no col·laborar amb l'home: ser conscient dels mecanismes de minimització, negació i culpabilització de la víctima i no cedir a possibles manipulacions
- ✓ Ser conscient de les barreres que li impedeixen reconèixer la violència i buscar ajuda (com la vergonya, la por a la protecció de la infància) i reconèixer qualsevol responsabilitat demostrada per ell
- ✓ Ser positiu/da sobre la possibilitat de canvi i explorar les motivacions de l'home, incloent-hi els costos de la violència per a si mateix i els efectes en els/les fills/es
- ✓ Establir un protocol de derivació a un programa d'agressors o servei especialitzat similar en la teva àrea i derivar a l'home
- ✓ Si estàs en contacte amb tots dos components de la parella, tractar de no veure'ls junts i discutir sobre la relació només en sessions separades

# Reflexions sobre la formació

- Aquesta formació pot ser útil en el teu entorn de treball quan interactues amb homes amb origen migrant?
- T'ha ajudat a ser conscient dels teus sentiments sobre el comportament de l'home i no deixar que interfereixin amb la teva prestació d'un servei de suport?
- T'ha ajudat a distingir entre el comportament i la persona i a no ser crític/a?

Suggeriments sobre com millorar aquesta formació?

# Qüestionari post-formació MOVE i avaluació de la formació

- Omple el qüestionari a través de [l'enllaç](#) o a mà
- Breu qüestionari de 5 minuts sobre els teus coneixements i habilitats en la comunicació intercultural en l'àmbit laboral DESPRÉS d'haver participat en la formació MOVE i avaluació de la formació en si
-

# Gràcies per participar-hi!

- Preguntes o comentaris sobre aquesta formació, per favor contactar a: **xxx direcció de correu electrònic del facilitat**
-

# **Formació per a professionals de primera línia que treballen amb homes d' origen migrant**

**Inclou:**

- 1. Qüestionari abans i després de la formació**
- 2. Avaluació de la formació**



**Objectiu de la capacitat:** L'objectiu de la formació MOVE és ajudar els/les professionals de primera línia (treballadors socials, infermeres, metges, etc.) a abordar la violència de gènere utilitzant la comunicació intercultural quan treballen directament o indirectament amb homes que tenen origen migrant.

**Definicions:**

1. Competència intercultural: Capacitat per interactuar, comunicar-se i relacionar-se de manera efectiva i apropiada en una varietat de contextos culturals.
2. Origen migrant: Una persona que:
3. (a) ha emigrat al seu país de residència actual; i / o
4. (b) anteriorment tenien una nacionalitat diferent del seu país de residència actual; i / o
5. (c) almenys un dels seus pares va ingressar prèviament al país de residència actual com a migrant

**Objectius clau de la formació MOVE:**

1. Reflexionar sobre els estereotips que els/les professionals de primera línia i les seves organitzacions tenen sobre els homes amb origen migrant i com desmantellar-los
2. Explorar estratègies per millorar la identificació de conductes violentes/de control, la comunicació amb els agressors i la derivació als programes de perpetradors
3. Reflexionar sobre les estratègies que poden ser útils en qualsevol situació
4. Explorar la tècnica 'RADAR' de cinc passos per reconèixer i superar malentesos interculturals.
5. Practicar la tècnica RADAR per fer front a malentesos interculturals de la vida real

### Activitat: Llistat de verificació d'habilitats de comunicació intercultural

Llegeix cadascuna de les següents estratègies i tècniques per comunicar-se eficaçment entre cultures. A la banda dreta, anota un comportament específic que descrigui com pots posar cada estratègia o tècnica en pràctica. Els dos primers tenen alguns exemples ja inserits.

Estratègies i tècniques	Com pots posar això en pràctica
Aclarir amb freqüència	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parafrasejar el que es creu haver escoltat per assegurar-se d'entendre la comunicació amb precisió</li> <li>- Destacar els sentiments expressats, així com lo valuós</li> <li>- Confirmar que s'entén i reconeix amb exactitud el missatge, fins i tot si no s'hi està d'acord</li> </ul>
Usar escolta activa	<p>Escolta activa significa interès real en les necessitats dels altres. Escolta. No hi ha solucions en la teva ment mentre l'altra persona encara està parlant.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconèixer els comentaris amb el teu cap o veu.</li> <li>- Evitar confondre la vaguetat amb l'ambigüitat o el desinterès</li> </ul>
Resumir amb freqüència	
Apuntar al diàleg, no al debat	<p>En lloc d'enfocar-se només en la transmissió dels seus missatges, presta molta atenció al que l'home està dient. Utilitza les habilitats de comunicació sensibles a l'edat, el gènere i la diversitat per assegurar la comprensió mútua de manera que les necessitats de protecció de la persona i els riscos siguin adequades.</p>

Estratègies i tècniques	Com pots posar això en pràctica
Ser estructurat/a i clar/a	
Sé obert/a i amigable	
Convidar a la retroalimentació, no només esperar-la	<p>- En assentir amb el cap, fer preguntes i donar retroalimentació constructiva, mostrar al teu interlocutor que estàs escoltant i entenent.</p>
Usar preguntes de manera eficaç i freqüent	<p>Les preguntes poden ajudar-te a entendre millor la persona amb la qual està parlant. És una part crítica de l'escolta activa. Les preguntes poden obrir o interrompre el flux de l'intercanvi i poden prendre dues formes: tancades o obertes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les preguntes tancades són més efectives quan es busquen dades reals: quan, on i qui.</li> <li>b) Les preguntes obertes són més efectives quan es busca descriure o elaborar una resposta.</li> </ul> <p>Avalua quins tipus de preguntes són apropiades i abordi temes delicats d'una manera culturalment respectuosa, sensible al gènere i apropiada per a l'edat.</p>

Estratègies i tècniques	Com pots posar això en pràctica
	<p>Formula preguntes que reflecteixin actituds sense prejudicis.</p> <p>Convida a les respostes fent servir un llenguatge com: "Tens preguntes" i "Sent-te lliure d'aturar-me si no estàs segur del que estic dient".</p> <p>Fer preguntes clares. Quan escaigui, motivar les preguntes.</p> <p>Fer ús de preguntes generadores de narrativa</p> <p>Demandar aclariments quan es necessiti més informació o quan el significat d' una resposta no és clar. Observar quan la consulta és contraproductiu.</p> <p>Deixar temps perquè l'home pensi, especialment després d'una pregunta oberta.</p> <p>No fer més d'una pregunta alhora.</p>
Mantenir-se positiu/a	
Adaptar l'idioma a la persona amb la qual estàs parlant	
Assegurar-se que la comunicació verbal i no verbal estigui d' acord	- Escoltar atentament prestant tota l'atenció i evitar interrompre.

© Culturewise Ltd.

## **Notes per a les persones formadores a la Llista de verificació d' habilitats de comunicació intercultural:**

### Context

Aquesta activitat és útil com una forma de consolidar algunes de les habilitats associades amb la comunicació intercultural efectiva.

### Procediment

1. Proporciona una còpia de la "Llista de verificació d'habilitats de comunicació intercultural" a les persones participants i assegura't que s'entenguin les instruccions.
2. Treballa amb les persones participants per proporcionar alguns exemples pràctics de cada habilitat, identificant qualsevol habilitat específica que sigui particularment aplicable en el seu entorn de treball quan interactuen amb homes amb origen migrant.

### Punts de discussió

És important animar les persones participants a explorar els tipus de comportament associats amb cada estratègia, i reflexionar sobre el que podria ser més rellevant per a ells/es.

### **Resumir amb freqüència**

- Confirma i reconfirma la teva entesa i les teves intencions en cada pas del diàleg.
- Utilitza senyals grans i cridaners per indicar els altres cap a on et dirigeixes.

### **Apuntar al diàleg, no al debat**

- Si els teus interlocutors no estan disposats a negociar, procura que es comprenguin millor i estableix una relació positiva, sense pressionar els altres perquè canviïn els seus propis punts de vista.
- Identifica objectius comuns i desenvolupa una percepció compartida d' igualtat de condicions.

### **Ser estructurat/a i clar/a**

- Dic exactament el que vols dir i pensa exactament el que dius.
- Estructura el teu llenguatge de forma clara i lògica, amb una idea per frase.
- Sé realista sobre el que pots aconseguir.

### **Sé obert/a i amigable.**

- Demuestra paciència, comentaris positius i interès humà (això funciona bé en qualsevol cultura).
- Dóna més del mínim i reflecteix el to del teu interlocutor.
- Utilitza l'humor (però amb cura).

### **Convidar a la retroalimentació, no només esperar-la**

- Pregunteu a la gent com està i assegure't que t'han entès correctament.
- Busca signes encoberts o ocults de desacord.
- Cura amb els suggeriments que en realitat són peticions.

#### **Usar preguntes de manera eficaç i freqüent.**

- Utilitza preguntes senzilles i directes.
- Assegura't que la resposta que obtens és la resposta a la pregunta que has formulat.

#### **Mantenir-se positiu/a**

- Mantenen un llenguatge positiu, constructiu i optimista.
- Utilitza el to i el tempo per subratllar la informació important.
- Fes pauses per facilitar la comprensió.

#### **Adaptar l'idioma a la persona amb la qual estàs parlant**

- Esbrina la competència lingüística del teu interlocutor i no la sobreestimis.
- Utilitza frases curtes i senzilles.
- Evita les frases fetes o el sarcasme i tinc cura de l'humor.

#### **Assegurar-se que la comunicació verbal i no verbal estigui d' acord**

- Assegura't que el teu llenguatge corporal reflecteix el teu llenguatge parlat: tots els canals de comunicació han de reforçar el mateix missatge.
- Sé tu mateix/a i utilitza un llenguatge corporal que et resulti natural.
- Identifica i tens present la resposta que vols obtenir de la comunicació.
- Sé conscient dels teus estereotips i estils de comunicació, i de la forma en què pots resultar davant dels altres.

→ Considera la possibilitat d' utilitzar un marc de comunicació

## Formulació d' un marc de comunicació

### **Aspectes culturals de la interacció: Prestar atenció als aspectes culturals**

Teniu en compte la cultura de les persones migrants, així com la teva pròpia, i sé conscient d'altres factors, com l'estat de salut, el malestar i les emocions, que poden afectar la vostra conversa.

- Tingues en compte les característiques d'edat, sexe i diversitat de les persones amb les quals parles.
- Depenent del context cultural, la persona migrant pot preferir parlar amb algú del mateix o diferent origen ètnic, religiós o lingüístic. Això també s'aplica a l'elecció de l'intendent.
- Identifica les altres persones que acompanyen la persona migrant. Avalua la seva relació i funcions, basant-te, per exemple, en l'ús de cognoms o noms, títols, estil de salutació i nivell d'interacció entre ells/es.
- Reflexiona sobre estructures i dinàmiques de poder (ordre de gènere, masculinitat hegemònica, racisme i desigualtat): *"Els sistemes ètnics i racismes moderns es construeixen principalment sobre la base dels colonialismes del nord (persones europees) contra el sud global (principalment persones africanes, àrabs, asiàtiques i natives/de primeres nacions). Igual que el sistema de gènere (i potser de forma més clara i consistent), els sistemes racistes ètnics creen règims de poder que es distingeixen pels privilegis de les persones blanques (a través dels recursos, el poder polític, l'estatus social, les hegemonies culturals i simbòliques) i la devaluació i discriminació de les persones de color (pobresa, falta de poder i baixa representació, vigilància i criminalització, exotisme, devaluació, etc.). Aquests diferents nivells d'exclusió, discriminació i privilegis, o de sobrevaloració i infravaloració, s'han de reflectir en les formacions."* (FOMEN, Estàndards de qualitat, p.4)

### **Comprendre el marc de referència de l'home amb origen migrant i el propòsit de la interacció**

Al llarg de l'intercanvi, tenint en compte les prioritats de l'home amb origen migrant. Intenta comprendre millor per què vol parlar amb mi i avalua quin tipus d'informació, consell o ajuda està buscant. Recorda que pot començar les converses amb un tema menys substancials o simbòlic abans de revelar les seves veritables preocupacions. Un bon coneixement de les condicions que prevalen actualment al país d'acollida, tant per als/les migrants de primera com de segona generació, així com de les que prevalen al país d'origen, juntament amb les



opcions de què disposen actualment, és essencial per comprendre eficaçment el seu context i les seves necessitats específiques.

### **Cultivar un ambient de confiança, protecció i respecte**

- a) Adaptar l'espai físic per crear un entorn segur per parlar
  - Utilitza un espai privat on puguis compartir informació sensible i ningú pugui escoltar la conversa.
  - Evita qualsevol barrera física entre tu i la persona, per adoptar una actitud igualitària.
  - Utilitza el concepte d' espai de compromís-espai segur: l' entorn i l' enfocament han de permetre treballar amb les persones migrants en un espai segur. Es recomana establir regles bàsiques amb els participants per crear també un espai de compromís perquè els homes migrants s'obrin i discuteixin temes rellevants i emocionalment desafiants. D'acord amb els postulats de l'enfocament d'interacció centrat en el tema, "els problemes i la implicació entusiasta tenen prioritat" per garantir l'atenció i la capacitat d'obertura dels participants.
  
- b) Crea un ambient relaxat per fomentar una relació de confiança i respecte
  - Adapta el teu comportament a l'estat emocional de l'home d'origen migrant.
  - Facilita-li les coses saludant-lo en el seu idioma o mantenen un intercanvi informal d'opinions del que és habitual en la seva cultura, com preguntar-li pel benestar de la seva família abans de començar l'entrevista.
  - En alguns casos, les persones migrants poden sentir-se més còmodes parlant amb persones del seu mateix gènere. Aquest sol ser el cas quan s'entrevista supervivents de violència sexual i de gènere o de tortura. Respecta aquesta demanda i fes el que puguis per trobar una solució adequada.
  - Algunes persones migrants poden desconfiar de persones que no coneixen. Intenta tranquil·litzar-lo i fomentar la seva confiança.

### **Garantir la confidencialitat**

Sovint es discuteixen detalls molt personals de la vida de les víctimes i els agressors. Poden ser reacis a compartir aquests detalls amb algú que no coneixen, o poden témer que aquesta informació es comparteixi amb altres persones o que pugui posar en perill una altra persona.

- Garanteix i mantenen la confidencialitat de la informació per a totes les persones implicades.
- Utilitza una declaració senzilla de confidencialitat i privacitat al principi d' una conversa formal.

- Assegura't que el/la intèrpret segueix les normes de conducta i confidencialitat.
- Si es compartirà informació confidencial amb altres persones, infòmals de les circumstàncies i els motius i en demana el consentiment.
- Interromp la conversa si altres persones entren a la sala.
- No parlis d'altres persones d'interès davant d'ells o amb el/la intèrpret.
- Quan prenguis notes, explícal-les per què ho estàs fent; si les circumstàncies ho permeten, també pots compartir amb ells el tipus d'informació que estàs anotant (per exemple, informació biogràfica).
- Entrevista als membres de la família per separat i amb discreció.
- Tinc cura d'exposar els/les nens/es a informació delicada; si és possible, intenta parlar amb els seus pares en privat i organitza una sala a part on els/les nens/es puguin dibuixar o jugar.

### **Usar intèrprets amb precaució**

Una traducció eficaç pot proporcionar una millor comprensió de les converses i facilitar l'intercanvi d'informació.

- Tingueu en compte l'edat, el gènere i les característiques de diversitat del/la intèrpret que puguin fer que la persona estigui més oberta a la comunicació (per exemple, triar una intèrpret dona quan es parla amb una dona refugiada).
- Al principi, presenta al/la intèrpret, explica el seu paper i anima la persona usuària i el/la intèrpret a mantenir un breu intercanvi informal per posar a prova la comunicació.
- Col·loca al/la intèrpret al costat de les dues parts que es comuniquen, però a poca distància de totes dues, no directament entre elles. El/la intèrpret no ha de bloquejar la línia de visió: la comunicació és entre tu i la persona usuària.
- Evita parlar amb la persona usuària "a través" d'un/a intèrpret. Dirigeix-te i estableix contacte visual directament amb la persona usuària, no amb el/la intèrpret.
- Per evitar interpretacions errònies i pèrdua d'informació, si es disposa de temps suficient, utilitza tècniques de triangulació (per exemple, reformular les respostes, reformular les preguntes) per minimitzar la pèrdua d'informació de la interpretació.
- Mantinent alerta davant de qualsevol senyal de possibles problemes amb la qualitat de la interpretació (per exemple, si la resposta no respon a la teva pregunta; la traducció és significativament més llarga o curta del que sembla apropiat; les paraules que reconeixes sense traducció; els intercanvis entre el/la intèrpret i la persona usuària no es tradueixen) i aborda qualsevol preocupació immediatament.

### **Utilització de l'enfocament basat en els actius**

En lloc de centrar-se únicament en les necessitats o mancances de les persones migrants, cal basar-se en les seves fortaleses i recursos. L'objectiu és empoderar-los, assenyalant-los el que funciona millor, reforçant la consciència de les seves pròpies capacitats. Per tant, es pot aplicar el model d'actius, tal com està arrelat en el Desenvolupament Comunitari Basat en Actius (ABCD, per les seves sigles en anglès), que fa ús dels punts forts, les habilitats i l'experiència de les persones.

En implicar els homes i els infants en el procés de prevenció de la violència de gènere, i abstenir-se de presentar-los com a autors potencials, pot donar més oportunitats d'obtenir resultats positius. Això també pot animar els participants a convertir-se en líders i/o models en la seva comunitat i transmetre el missatge d'una manera creïble i autèntica. Aprenent de Sufian (Flood i Howson, 2015), les activitats culturals, esportives i altres activitats pràctiques i divertides o els tallers de parella podrien servir com a bons marcs per implicar els homes en la prevenció de la violència.

### **Resposta efectiva**

Situa la persona migrant en el centre de la interacció i assegura't que se sent escoltada, valorada, compresa i respectada. Parafraseja el que diu per demostrar que l'has escoltat, que li has entès correctament i que és important per a tu. Reconeix les opinions divergents i reconcilia qualsevol malentès. Per facilitar la comprensió, intenta respondre a les preguntes de la forma més concreta possible.

- Parafraseja o resumeix després de cada part de la discussió per assegurar-te que tots dos entengueu el que s'ha dit: "Entenc que estiguis enfadat perquè...".
- No emets judicis de valor en les teves respostes ni en les preguntes posteriors.
- Comprèn el seu enuig o la seva reticència a revelar o repetir certs detalls, però anima a revelar la informació que li preguntes de la forma més completa i precisa possible.
- Intenta respondre donant informació en lloc d'aconsellar, especialment en comunicacions delicades, com quan es parla d'experiències traumàtiques.
- Utilitza un llenguatge clar i comprensible en respondre.

### **Parlar amb persones que han passat per experiències traumàtiques**

És possible que les persones que han patit esdeveniments potencialment traumàtics ja no recordin amb precisió dates i successos. Algunes poden no ser capaces de parlar-ne. Hi ha diferents nivells d'ansietat, però algunes reaccions físiques fàcilment identificables són: fatiga, nerviosisme i evitació del contacte visual.

- Si una persona no pot recordar dates i esdeveniments exactes, assegure-li que no és inusual i anòtalo.
- No obliguis les persones a parlar d'esdeveniments traumàtics.

## 1. Observar la comunicació no verbal

Fes un inventari del teu llenguatge corporal. Pensa també en el que suggereixen les expressions o gestos de la persona amb la qual et comuniquis. Coincideixen amb les paraules que els acompanyen o el llenguatge corporal de la persona transmet un missatge diferent?

- Avaluu el teu propi comportament no verbal i assegura't que el teu llenguatge i moviments corporals tenen en compte les diferències culturals.
- Tingueu en compte el comportament no verbal de la persona, així com les seves diferències culturals i els seus antecedents.
- Tingueu en compte que els grups culturals donen diferent importància als senyals no verbals; per tant, no generalitzis entre grups o individus.

## 1. Resolució de conflictes/ira

Experimentar conflictes, violacions dels drets humans i desplaçaments pot augmentar els sentiments d' inseguretat, por, ira o frustració, reduint la capacitat de les persones per dir clarament com se senten o expressar les seves opinions. És important crear un entorn en el qual els homes d' origen migrant puguin expressar, processar i superar plenament la seva ira. Afrontar la ira pot ser una tasca difícil i requereix temps. No hi ha un enfocament únic que garanteixi la superació de la frustració i la impaciència.

- Sé pacient i deixa temps perquè la ira s'expressi plenament.
- Recorda que l'acceptació dels sentiments de l'altre genera confiança.
- Resumeix acuradament els comentaris airats per centrar-te en els sentiments i necessitats subjacents.
- Recorda que és probable que l'enuig es dirigeixi a la situació i no contra tu.
- Mostra respecte i comprensió posant-te en el lloc de la persona usuària per tenir una perspectiva de la seva situació.
- Fes preguntes de forma intencional per facilitar l'intercanvi d'informació i aclarir malentesos per tal d'assegurar-te que s'entenen les preocupacions dels homes.

## T1 Qüestionari Formació MOVE (a l'inici de la formació)

### Introducció

L'equip del projecte MOVE demana als/les professionals de primera línia que completin aquesta enquesta abans i després de rebre la formació dissenyada per augmentar les habilitats de comunicació intercultural en entrar en contacte amb homes d'origen migrant. Al llarg d'aquesta enquesta, s'utilitza el terme "violència". Això es refereix a la violència física, sexual, psicològica / emocional o financera que té lloc dins d'una relació íntima o de tipus familiar.

Omplint aquest qüestionari permetrà a l'equip del projecte avaluar l'eficàcia de la formació. Els resultats de l'enquesta s'utilitzaran de forma anònima per analitzar les diferències generals a la pràctica després d'haver rebut la formació.

### 1. Consentiment

- L'enquesta només s'utilitzarà de forma anònima.
- Pot deixar de participar en qualsevol moment.
- Utilitzarem les dades anònimes per veure si la formació que rep és eficaç o no. Així que senti's lliure d'expressar-se obertament.
- No seràs nomenat/a en cap dels informes o articles que es publiquin.
- Per favor, marqui la casella a continuació per confirmar el seu consentiment per participar en aquesta investigació.

Q1 Dono el meu consentiment per participar en aquesta recerca

Sí

No

### 2. Detalls generals

Aquesta secció demana detalls generals sobre vostè perquè puguem entendre qui ha rebut la formació en els diferents serveis. Tota la informació serà tractada de forma confidencial i anònima.

**Q2a. Si us plau, indiqui la seva edat:**

20-30 anys

30-40 anys

40-50 anys

51 anys

**Q2b. Si us plau, indiqueu el seu gènere:**

Home \_\_\_\_\_

Dona \_\_\_\_\_

Altres \_\_\_\_\_

Prefereixo no dir-ho \_\_\_\_\_

**Q2c. Si us plau, indiqueu la seva professió:**

\_\_\_\_\_ Treballador/a social

\_\_\_\_\_ Policia

\_\_\_\_\_ Personal sanitari

\_\_\_\_\_ Un altre (especifiqueu)

**Q2d. Ha rebut formació prèvia sobre comunicació intercultural?**

- No

- Sí; En cas afirmatiu, Quin tipus de formació? \_\_\_\_\_ nombre estimat d'hores de formació prèvia)

**Q2e. Coneix algun**

- Servei local de suport a les víctimes? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ Quin(s)? \_\_\_\_\_
- Programa local per a agressors? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ Quin(s)? \_\_\_\_\_

**Q2f. Coneix algun programa per a agressors a nivell nacional? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_**  
Quin(s)? \_\_\_\_\_

**Q2g. A la seva organització hi ha un protocol per tractar amb els (potencials) homes agressors?**

- Sí, i l'utilitzo \_\_\_\_\_
- Sí, però no el faig servir \_\_\_\_\_
- No \_\_\_\_\_
- Noestic segur/a \_\_\_\_\_
- Un altre (especifiqueu) \_\_\_\_\_

**Q2i. Quants usuaris homes o parelles d'usuaris ha atès en els darrers 6 mesos?**

**Q2j. Quants homes tenien origen migrant? \_\_\_\_\_**

**Si us plau, indiqueu què tan preparat/da se sent per realitzar les tasques següents:**

(1 = No preparat/da; 2 = Poc; 3 = Moderadament; 4 = Bastant; 5 = Ben preparat/da)

Q3a. ¿Reflexionar sobre els meus propis estereotips en treballar amb usuaris homes o parelles d'usuaris amb origen migrant?

Q3b. Comunicar amb usuaris homes o parelles de persones usuàries amb origen migrant?

Q3c. Feu preguntes sobre el comportament violent amb usuaris homes o parelles d'usuaris amb origen migrant? \_\_\_\_

Q3d. ¿Motivar els homes d'origen migrant a buscar ajuda per canviar-ne el comportament? \_\_\_\_\_

Q3e. Derivar homes d'origen migrant a programes per a agressors o altres serveis de suport especialitzats? \_\_\_\_\_

Q4a Quin paper tenen els/les professionals de primera línia quan atenen (potencials) homes agressors?

Abordar el problema utilitzant estratègies de comunicació intercultural

Proporcionar serveis especialitzats, com assessorament a llarg termini, per ajudar els homes a aturar l'ús de la violència / abús

Assegurar-se que les dones i les nenes/nens víctimes/supervivents rebin el suport adequat i la realització d'un pla de seguretat

Identificar els processos que van portar a l'ús del comportament violent o explorar alternatives no abusives

Treballar en col·laboració amb altres serveis pertinents dins d'un enfocament integrat per responsabilitzar l'home pel seu comportament

Q4b Atenent un possible home agressor, un/a professional de primera línia ha de...

(Marqueu tot el que correspongui)

Afirmar que el seu comportament violent és una elecció i que poden triar parar

Utilitzar estratègies de comunicació intercultural per afirmar clarament que la violència és inacceptable i que molts comportaments són contraris a la llei

Concentrar-se en els seus problemes personals i no abordar el comportament violent en la relació

Animar-los i motivar-los a buscar ajuda per aturar el seu comportament

[ ] Deixar clar que no hi ha excuses per a la violència

Q5a. Per a cadascuna de les declaracions següents, indiqueu la vostra resposta a l'escala de "Totalment d'acord", "D'acord", "En desacord", "Totalment en desacord" i "No ho sé"

1. Si un usuari o la seva parella no revela el comportament violent de l'agressor, és molt poc el que un professional de primera línia pot fer per ajudar.
2. Pregunto a tots els usuaris o les parelles sobre els problemes de violència en la relació.
3. Sóc capaç d'utilitzar estratègies de comunicació intercultural quan interactuo amb usuaris o parelles d'usuaris amb origen migrant
4. Soc capaç de fer front a conflictes de comunicació intercultural quan atenc usuaris o parelles d'usuaris

**Gràcies per proporcionar-nos aquesta informació per ajudar-nos a millorar la formació!**

## T2 Qüestionari Formació MOVE (al final de la formació)

**Acabes de participar a la Formació en Comunicació Intercultural MOVE. Ens agradaria saber què tan útil va ser aquesta formació per a vostè.**

### 1. Consentiment

- L'enquesta només es farà servir de manera anònima.
- Podeu deixar de participar en qualsevol moment.
- Utilitzarem les dades anònimes per veure si la formació que rep és eficaç o no. Així que senti lliure d'expressar-se obertament.
- No seràs nomenat/da en cap dels informes o articles que es publiquin.
- Si us plau, marqueu la casella a continuació per confirmar el vostre consentiment per participar en aquesta investigació.

Q1 Dono el meu consentiment per participar en aquesta investigació

\_\_Sí

\_\_No

**Si us plau, indiqueu què tan preparat/da se sent per realitzar les tasques següents:**

(1 = No preparat/da; 2 = Poc; 3 = Moderadament; 4 = Bastant; 5 = Ben preparat/da)

Q2a. ¿Reflexionar sobre els meus propis estereotips en treballar amb usuaris homes o parelles d'usuaris amb origen migrant?

Q2b. Comunicar amb usuaris homes o parelles de persones usuàries amb origen migrant?



Q2c. Feu preguntes sobre el comportament violent amb usuaris homes o parelles d'usuaris amb origen migrant? \_\_\_\_

Q2d. ¿Motivar a els homes d'origen migrant a buscar ajuda per canviar-ne el comportament? \_\_\_\_

Q2e. Derivar homes d'origen migrant a programes per a agressors o altres serveis de suport especialitzats? \_\_\_\_\_

Q4a Quin paper tenen els/les professionals de primera línia quan atenen (potencials) homes agressors?

Abordar el problema utilitzant estratègies de comunicació intercultural

Proporcionar serveis especialitzats, com assessorament a llarg termini, per ajudar els homes a aturar l'ús de la violència / abús

Assegurar-se que les dones i les nenes víctimes/supervivents rebin el suport adequat i la realització d'un pla de seguretat

Identificar els processos que van portar a l'ús del comportament violent o explorar alternatives no abusives

Treballar en col·laboració amb altres serveis pertinents dins d'un enfocament integrat per responsabilitzar l'home pel seu comportament

Q4b Atenent un possible home agressor, un/a professional de primera línia ha de...

(Marqueu tot el que correspongui)

Afirmar que el seu comportament violent és una elecció i que poden triar parar

Utilitzar estratègies de comunicació intercultural per afirmar clarament que la violència és inacceptable i que molts comportaments són contraris a la llei

Concentrar-se en els seus problemes personals i no abordar el comportament violent en la relació

Animar-los i motivar-los a buscar ajuda per aturar el seu comportament

Deixar clar que no hi ha excuses per a la violència

Q5a. Per a cadascuna de les declaracions següents, indiqueu la vostra resposta a l'escala de "Totalment d'acord", "D'acord", "En desacord", "Totalment en desacord" i "No ho sé"

1. Si un usuari o la seva parella no revela el comportament violent de l'agressor, és molt poc el que un professional de primera línia pot fer per ajudar.

2. Pregunto a tots els usuaris o les parelles sobre els problemes de violència en la relació.

3. Sóc capaç d'utilitzar estratègies de comunicació intercultural quan interactuo amb usuaris o parelles d'usuaris amb origen migrant

4. Sóc capaç de fer front a conflictes de comunicació intercultural quan atenc usuaris o parelles d'usuaris

**Gràcies per proporcionar-nos aquesta informació per ajudar-nos a millorar la formació!**

## Avaluació de la formació MOVE

Com avalua la formació en general, en una escala d'1 a 5 (1 - gens satisfet/a a 5 - molt satisfet/a)?

\_\_\_\_\_

<b>Si us plau, avalui els aspectes següents de la formació:</b>				
	<b>Sí, molt</b>	<b>En part sí</b>	<b>No, més bé no</b>	<b>Per a res</b>
La formació va estar ben estructurada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es va assignar el temps apropiat a cada mòdul.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El temps per al debat va ser suficient	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Els materials van ser útils.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formació va ser rellevant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La meva feina beneficiarà de la formació.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recomanaria la formació a altres/es.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Com avalua els/les formadors/es?</b>				
	<b>Sí, molt</b>	<b>En part sí</b>	<b>No, més bé no</b>	<b>Per a res</b>
Els/les formadors/es m'han semblat molt competents.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crec que els/les formadors/es van garantir una bona interacció i intercanvi amb i entre els/les participants.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crec que els/les formadors/es tenien bones dots de presentació.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recomanaria als/les formadors/es per a altres formacions similars.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.e Algun comentari o suggeriment per millorar la formació?				

Moltes gràcies per donar suport a la nostra avaluació!



# Formation pour les professionnels de première ligne interagir avec les hommes auteurs de violence migrants



Version 22.12.2022



EUROPEAN NETWORK  
OF MIGRANT WOMEN



# Contenu de la formation

- Questionnaire de préformation
- Présentation du projet MOVE
- Valeurs de MOVE
- Objectifs d'apprentissage de la formation
- Module 1 : Identifier un comportement violent et contrôlant chez les hommes migrants
- Module 2 : Communiquer avec les hommes migrants au sujet de leur comportement violent et contrôlant.
- Module 3 : Pratiques d'orientation vers des programmes spécialisés pour les auteurs de violences.
- Etude de cas
- Questionnaire post-formation

# Questionnaire de préformation MOVE

- Remplissez le questionnaire via le lien ou le document
- 5 minutes de questions sur vos connaissances et compétences en matière d'interaction avec les hommes migrants dans le cadre du travail

# Projet MOVE

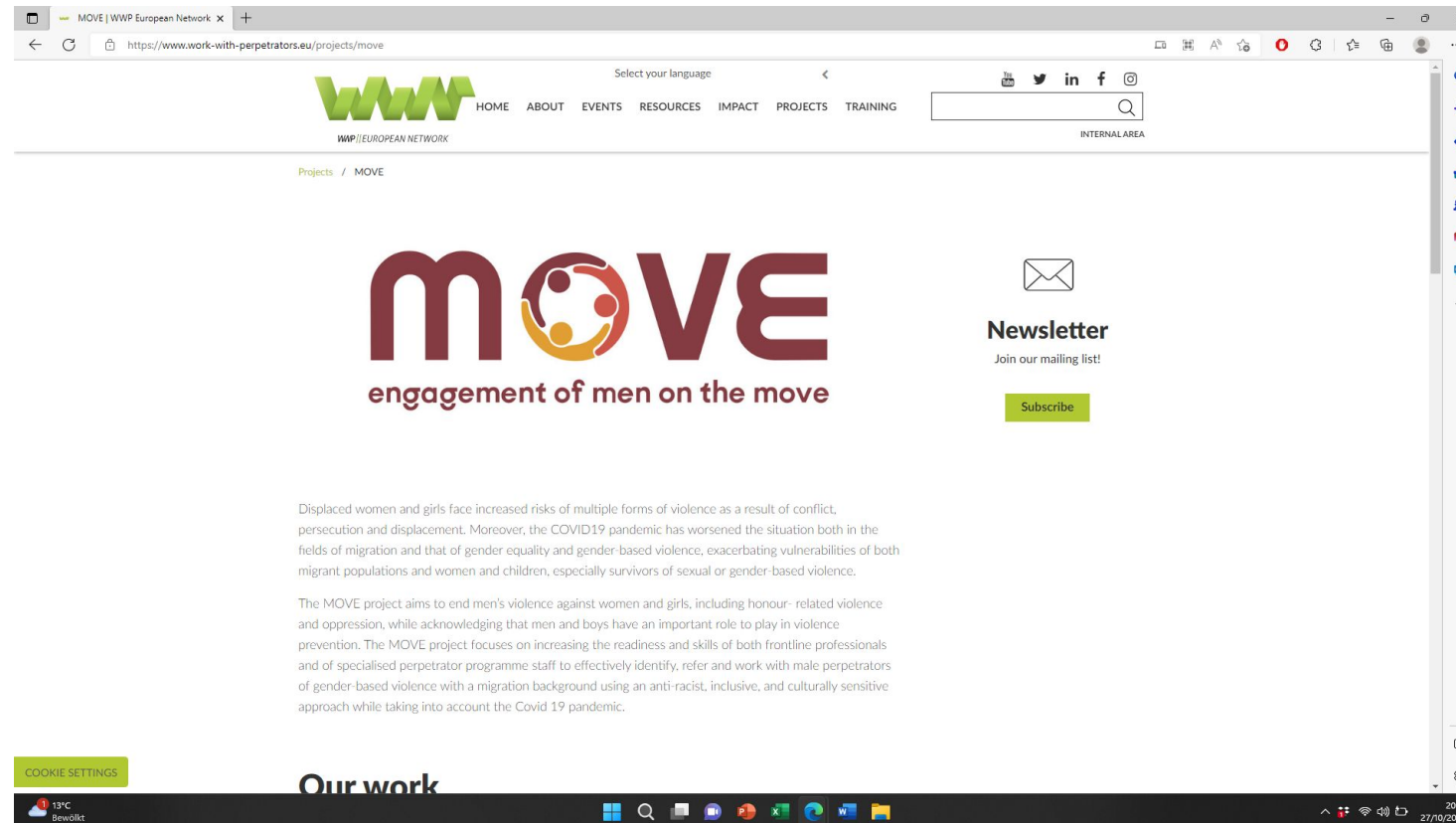


- Projet européen visant à lutter contre la violence des hommes à l'égard des femmes et des filles par le biais d'une approche sensible à la culture
- Basé sur un modèle multi-agences pour les professionnels de première ligne et les programmes pour les auteurs de violence qui travaillent avec des clients masculins et migrants directement ou indirectement à travers les victimes
- Partenaires : Belgique, France, Allemagne, Grèce, Italie et Espagne
- Objectif : former les professionnels de première ligne à une approche culturellement sensible et antiraciste de la violence pour aborder les hommes migrants qui sont des auteurs (potentiels) de violence

# MOVE site web



- [MOVE | WWP European Network \(work-with-perpetrators.eu\)](https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/move)





# MOVE valeurs

- Travailler de manière inclusive avec, et non pour, les personnes migrantes
- Travailler en collaboration avec d'autres afin d'avoir un impact collectif sur l'amélioration des services aux victimes et aux auteurs de violences sexistes
- Travailler de manière respectueuse avec toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons, y compris celles avec lesquelles nous ne sommes pas d'accord, sur la base du professionnalisme et de la compréhension
- Travailler de manière transformatrice pour améliorer l'expérience des hommes migrants qui cherchent de l'aide

# Objectifs d'apprentissage

- Améliorer les compétences des professionnels de première ligne pour reconnaître les signes d'abus et de contrôle potentiels des hommes migrants envers leurs partenaires
- Améliorer les compétences des professionnels de première ligne pour communiquer sur les comportements violents avec les hommes migrants
- Améliorer les pratiques d'orientation des professionnels de première ligne pour orienter les hommes migrants vers des programmes destinés aux auteurs de violences
- Être proactif dans la promotion du rôle des hommes dans la prévention de la violence sexiste

# Contact avec des auteurs de violence

Cette formation est destinée aux professionnels de première ligne qui peuvent être en contact avec des hommes migrants qui sont violents ou abusifs. Cela peut se produire de trois façons :

1. Les hommes en tant qu'utilisateurs de services : certains hommes peuvent révéler leur comportement violent et demander de l'aide, d'autres se présenteront comme des victimes de la violence de leur partenaire (féminine), mais la plupart ne feront pas référence à la violence.
2. Les hommes en tant que partenaires d'utilisateurs de services : certains hommes insistent pour accompagner leur partenaire à ses rendez-vous et/ou parlent à sa place (ils peuvent apparaître comme des personnes attentives et protectrices de leur partenaire, ce qui est très plausible).
3. Les hommes en tant que pères de jeunes utilisateurs de services : dans votre rôle, vous pouvez connaître des enfants touchés par la violence domestique, et par conséquent l'auteur, avec lequel vous pouvez être en contact dans votre agence, à son domicile ou lors de conférences de cas de protection de l'enfance.

# Sensibilisation aux facteurs de stress auxquels les hommes migrants sont confrontés dans l'environnement

- Quels sont les défis auxquels sont confrontés les hommes migrants dans votre contexte ?
- Y a-t-il des différences entre les migrants de première et de deuxième génération ?
- Ces difficultés sont-elles propres à ces hommes en raison de leur origine ou similaires à celles de tous les hommes que vous côtoyez dans le cadre de votre travail ?

# Facteurs de stress pour les hommes migrants

Pour les migrants de première génération:

Séparation forcée d'avec les êtres chers, pas d'emploi ou faibles opportunités d'emploi dans le pays d'accueil, absence de réseau de soutien social, absence de sentiment de contrôle et impuissance apprise.

Pour les migrants de deuxième génération:

Devoir trouver un équilibre entre les manières et les normes culturelles et celles du pays de migration

→ **Aucun** de ces facteurs de stress ne justifie en aucune façon la violence à l'égard des femmes, quelle qu'elle soit, et cela ne nécessite pas non plus une "approche plus douce"

# Relation entre les normes masculines et le traumatisme/adversité chez les hommes migrants

- Sentiments d'humiliation et de honte dus à la perte de pouvoir et de contrôle
- Les normes masculines font qu'il est difficile pour certains hommes issus de l'immigration de gérer leurs émotions et leurs vulnérabilités
- Évitement et déni des sentiments et des pensées indésirables en réponse à des expériences traumatisantes afin de maintenir une image d'homme fort"

# Mythes sur les hommes migrants auteurs de violences

- Les hommes migrants estiment qu'ils ont le droit de traiter les femmes comme ils l'entendent ; en tant que professionnels de première ligne, nous ne pouvons donc pas changer leur attitude
- Les hommes migrants qui sont violents ne changeront jamais
- Les hommes migrants sont violents uniquement en raison du traumatisme qu'ils subissent en tant que réfugiés dans un nouveau pays, ils finiront par cesser d'être violents

**FAUX !**

# Crainces relatives à la prise en compte des comportements violents chez les hommes migrants



## Peur de la réaction de l'homme sous forme de colère

1. augmentation du risque pour les victimes (réaction violente avec elle / les enfants)
2. risque pour soi-même (réaction violente avec le professionnel)
3. impact sur la relation de travail (peur de perdre l'homme en tant qu'utilisateur du service)

## Répondre à ces craintes compréhensibles

1. mesures pour assurer la sécurité des victimes (voir les diapositives suivantes)
2. mesures de sécurité sur le lieu de travail + la plupart des hommes n'agissent pas violemment avec les professionnels
3. la plupart des hommes ne voient pas d'inconvénient à ce que l'on leur pose la question si cela est fait avec respect et sans jugement.

**Risque de ne pas aborder les comportements violents avec les hommes**

**La violence va continuer...**



# Ce que nous savons des hommes qui ont un comportement violent, quel que soit leur milieu culturel...



- Pas de profil unique de "l'homme violent"
- Pas d'explication causale unique : biologique, psychologique, relationnelle, culturelle, sociale...
- Le comportement violent est dû à une interaction complexe de facteurs
- Les modèles d'intervention traditionnels (psychiatriques, psychothérapeutiques et psychosociaux) ne **suffisent pas** à modifier ou à faire cesser un comportement violent
- Les hommes doivent être rendus responsables de leur comportement par une réponse coordonnée et *culturellement* appropriée

# Les professionnels de première ligne travaillent avec des personnes issues de milieux culturels divers, multiples et imprévisibles

- Quels sont les défis interculturels auxquels vous avez été confronté en interagissant avec des hommes issus de l'immigration dans votre contexte ?
- Ces défis sont-ils uniques à ces hommes ou similaires à tous les hommes avec lesquels vous interagissez ?

# Rôle d'un professionnel de première ligne lors de l'interaction avec les auteurs hommes migrants



- Ne sont **pas** chargés de fournir des services spécialisés pour aider les hommes à mettre fin à leur violence/abus
- Rôle central dans la collaboration avec d'autres services pertinents dans le cadre d'une approche intégrée visant à rendre l'homme responsable de son comportement
- Les professionnels de première ligne doivent avoir les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour:
  - Identifier et traiter les comportements violents et dominateurs d'une manière culturellement sensible, et orienter les hommes auteurs de violences vers un programme pour auteurs de violences ou d'autres services spécialisés.

# Module 1 : Identifier les signes avant-coureurs d'un comportement violent et contrôlant des hommes issus de l'immigration à l'égard de leur partenaire

# Les mécanismes de pouvoir et de contrôle que les hommes utilisent sur leur partenaire féminine...

- Chantage
- Menaces, de lui faire du mal ou de se faire du mal pour qu'elle fasse (ou ne fasse pas) quelque chose
- Coercition
- Isolement de la famille, des amis, des réseaux de soutien
- La dégrader, par exemple en lui disant "tu es stupide", "tu ne vauds rien", "tu es une mauvaise mère"
- Manipuler ses décisions et ses choix
- L'intimider jusqu'à ce qu'elle fasse ce qu'il veut
- La blâmer pour quelque chose qu'elle n'a pas fait et l'obliger à se rattraper
- Faire souffrir sa partenaire de façon spectaculaire et publique jusqu'à ce qu'elle accepte de faire ce que l'homme veut pour le rendre heureux

# Les signes que vous observez chez la victime féminine

- Se blâmer : être convaincu que c'est sa propre faute.
- Ne pas vouloir porter plainte par crainte pour sa sécurité ou celle de ses enfants.
- Déclarations et/ou récits confus
- Un récit des événements toujours identique, c'est-à-dire "elle ne raconte que sa version de l'histoire"
- Comportement non verbal contradictoire : pleurer en disant que tout va bien, ou sourire en expliquant le comportement violent ou les contrôles qu'elle a subis.
- Minimiser ce qui s'est passé
- Utiliser sa "culture" comme excuse pour son comportement violent ou contrôlant

# Signes que vous observez chez l'agresseur masculin

- Il veut toujours être présent lorsque vous parlez à son partenaire
- Il fait des déclarations et/ou des comptes rendus confus de ce qui s'est passé.
- Il ne la laisse pas parler, c'est lui qui parle
- Comportement non verbal contradictoire : il dit que tout va bien, mais montre des signes de nervosité ou d'anxiété
- Minimiser ce qui s'est passé, la blâmer, c'est sa faute s'il a "perdu la tête"
- Utiliser sa "culture" comme excuse pour son comportement violent ou dominateur

→ Sachez que les auteurs peuvent se présenter comme des victimes, certains parce qu'ils se considèrent sincèrement comme tels, et d'autres parce qu'en se présentant comme des victimes, ils espèrent conserver le pouvoir et le contrôle sur leur partenaire

# Un agresseur qui s'inquiète de son comportement pourrait dire...

- "Je ne gère pas le stress au travail"
- "Mon partenaire dit que j'ai besoin de vous voir"
- "Mon partenaire et moi nous disputons beaucoup"
- "Mon partenaire et moi avons besoin d'un soutien psychologique"
- "Mon partenaire ne fait pas face à la situation et s'en prend à moi"
- "Les enfants sont incontrôlables et mon partenaire n'est pas assez ferme"
- "Je suis déprimé(e), anxieux(se), stressé(e), je ne dors pas, je ne suis pas moi-même"
- "Je me sens suicidaire (ou j'ai menacé ou tenté de me suicider)"



## Module 2 : **Communiquer** avec les hommes issus de l'immigration au sujet de leur comportement violent et contrôlant d'une manière culturellement sensible

# Se connaître soi-même pour connaître les autres



- Identifiez et gardez à l'esprit la réponse que vous attendez de la communication
- Soyez conscient de vos stéréotypes et de votre style de communication - et de la façon dont vous pouvez être perçu par les autres
- Évitez de vous référer à la culture occidentale comme à un idéal afin de minimiser la résistance des participants et de réduire la peur de la stigmatisation et de la marginalisation

# Le piège du relativisme culturel

Relativisme culturel: excuser les modèles patriarcaux, homophobes ou exclusifs lorsqu'ils apparaissent également dans des groupes ethniquement stigmatisés.

→ La "culture" ne peut être tolérée dans les sociétés multiculturelles lorsqu'elle viole les droits humains des femmes

→ Les professionnels de première ligne doivent identifier, comprendre et s'attaquer aux tabous et stéréotypes de groupes cibles culturels spécifiques

# Réfléchir et traiter les stéréotypes

- Êtes-vous conscient de vos propres stéréotypes liés à l'interaction avec les hommes migrants auteurs (potentiels) de violences ?
  - Quels mots vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez à un homme qui peut ou non être un auteur de violence ?
  - Quels mots vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au même homme, mais migrants ?
- Votre organisation a-t-elle des stéréotypes à l'égard de ce groupe d'hommes ?



# Comment éviter le piège du relativisme culturel ?

Appliquer une sensibilité interculturelle dans chaque contact avec les hommes issus de l'immigration :

- Faire preuve de compréhension et de respect
  - Chercher à établir une relation sans domination
  - Faire preuve d'empathie
  - Montrez de l'intérêt, de la curiosité
- Demander des éclaircissements lorsqu'un message donné peut être perçu comme nuisible.
- Créer des espaces sûrs et courageux pour les hommes issus de l'immigration:

Dans les espaces sûrs, les participants peuvent discuter et explorer des sujets sans se sentir discriminés, forcés ou marginalisés

Dans les espaces courageux, les participants recherchent des connaissances sur des sujets qui pourraient ne pas être dans leur zone de confort habituelle

# Activité: Compétences en communication interculturelle



Lisez chacune des stratégies et techniques suivantes pour communiquer efficacement entre les cultures dans le **polycopié**. À droite, notez un comportement spécifique qui décrit comment vous pouvez mettre en pratique chaque stratégie ou technique. Les deux premières ont des exemples déjà insérés.

# Interroger les hommes migrants sur le comportement violent et le contrôle



- Créer un environnement de confidentialité et de sécurité qui facilite la divulgation et
- Etre clair sur les conditions de confidentialité qui s'appliquent
- De nombreux hommes se souviennent que le fait d'être interrogés sur la violence a été un facteur important pour s'ouvrir et partager des informations dont ils n'avaient jamais parlé auparavant
- N'abordez pas la question de la violence et des abus en présence de la partenaire, cela peut la mettre en danger.
- Posez des questions ouvertes, ne **dites pas** "Pourquoi as-tu...".
- Respectez les silences, pour permettre à l'homme de réfléchir et d'envisager ce qu'il veut dire ensuite
- Posez des questions sur ce qu'il a ressenti au moment où il a délibérément choisi d'adopter un comportement violent ou contrôlant
- Explorez la violence à l'aide de questions progressives allant du générique au plus spécifique et au plus ciblé

# Entonnoir de questions générales à poser à un homme auteur de violence:

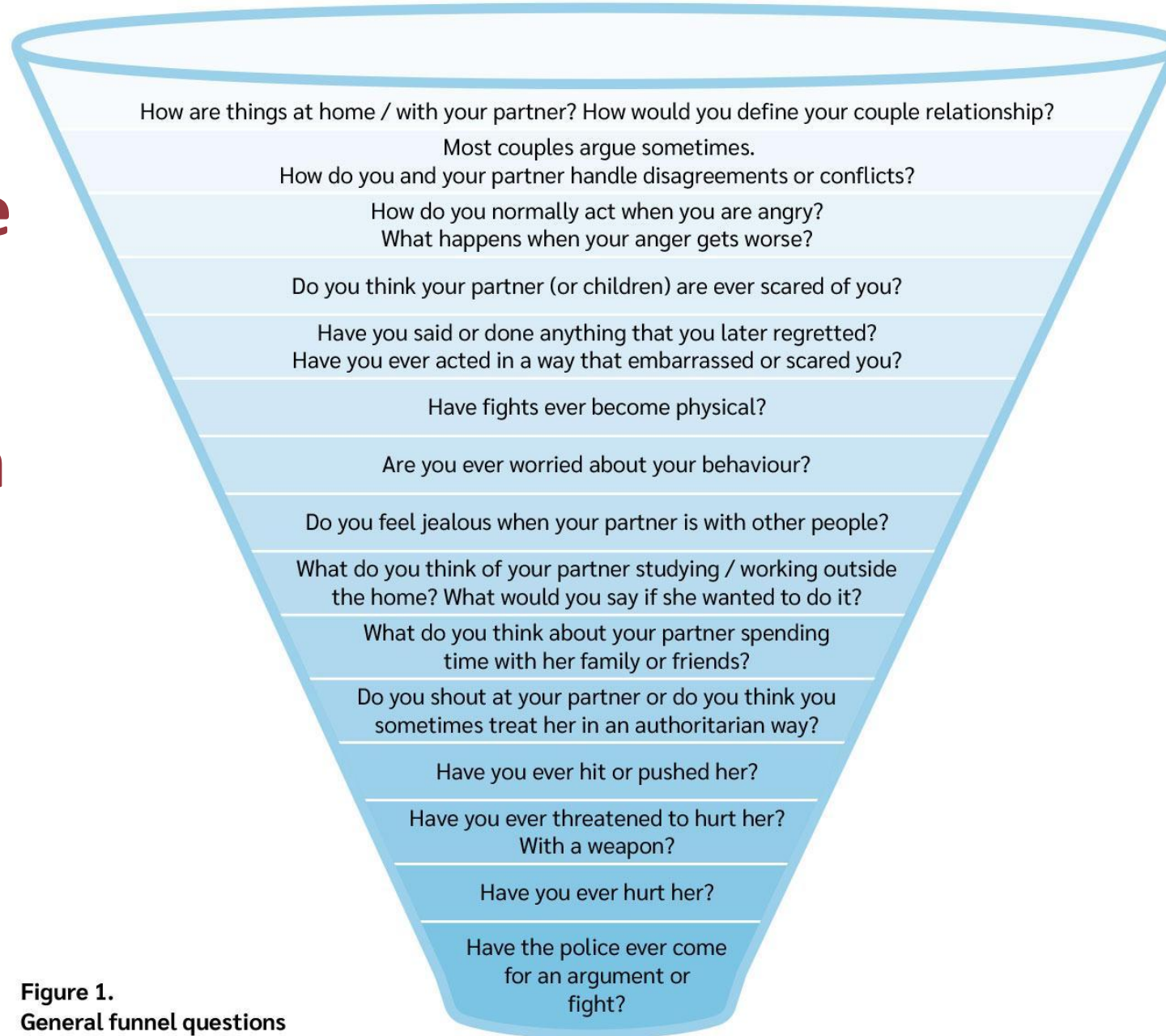
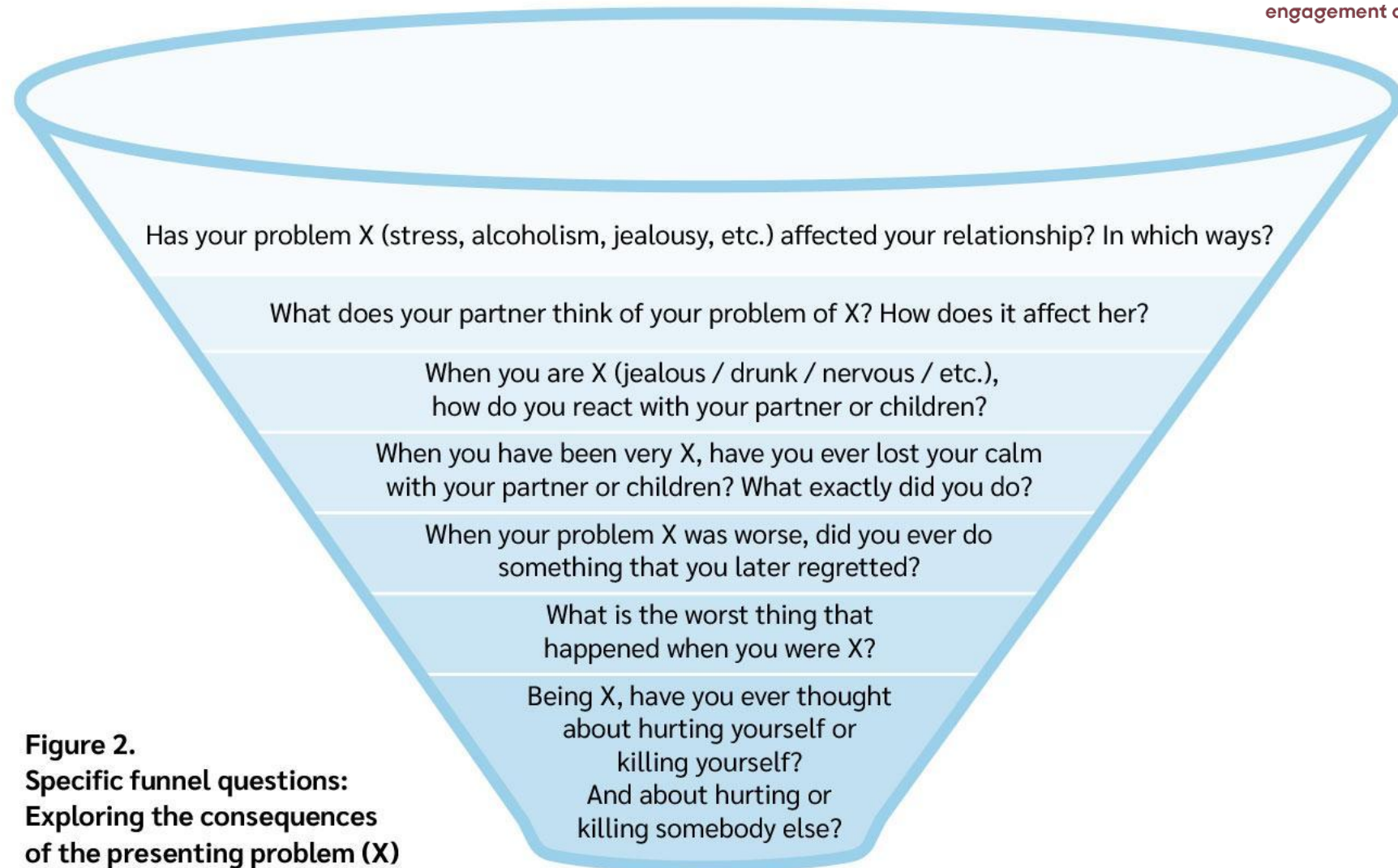



Figure 1.  
General funnel questions



# Entonnoir de questions *spécifiques* à poser à un homme auteur de violence:



**Figure 2.**  
Specific funnel questions:  
Exploring the consequences  
of the presenting problem (X)

<b>Different positions and the therapeutic relationships they produce</b>		
<b>Collusion</b>	 <b>Balanced</b>	<b>Confrontation</b>
Alliance forms	Alliance forms with the part of him that wants to change	No Alliance, rather opposition
Session is experienced with feelings of closeness	Sessions are difficult because the man experiences internal conflicts and feelings of vulnerability	Sessions are difficult because of the conflict with the man, who mainly feels angry
There is little challenge or conflict	You make gentle but persistent invitations to the man to challenge himself	There is a high level of challenge and conflict
You sit alongside him to review others' behaviours	You assist him to review his abusive behaviours.	You confront him with his wrongdoings.
You empathise when he talks about himself as a victim of others	You empathise when he feels bad about his abuse	You don't empathise at all
Much of the interview is spent reviewing other people's behaviours and the impact on the man.	Much of the interview is used to review the man's abusive behaviour and its impact on others	Much of the time is spent on confronting the man with how badly he acted and the man defending himself
The session is non-judgemental	You invite the man to make judgments about his own behaviour and empathise with how hard that is.	You let the man know your judgments – both professional and personal – about his behaviour.
The man might feel much more understood by you than by his partner	The man may come to value and respect your help	The man dislikes you and may let you down

# Liste de contrôle pour un risque imminent ou grave de préjudice

Voici des indicateurs spécifiques de risques accrus à prendre en compte pour décider de la marche à suivre :

- Séparation récente ou imminente
- Augmentation récente de la fréquence ou de la gravité des agressions
- Violence ou abus sexuels
- Partenaire enceinte ou ayant récemment accouché
- Utilisation passée d'armes
- Menaces de mort
- Consommation active de substances psychoactives par l'agresseur

Si un ou plusieurs de ces indicateurs sont présents, contactez les services d'aide aux victimes ainsi que d'autres organismes, tels que la police ou les services sociaux. Lorsqu'il y a un indicateur de risque imminent ou grave de préjudice, vous devez agir en conséquence.

## **En communiquant avec un homme que vous avez identifié comme ayant un comportement violent ou contrôlant avec sa partenaire...**

- Aidez l'homme à reconnaître qu'il est responsable de ses actes
- Dites-lui qu'il n'a pas le droit d'adopter un comportement violent ou dominateur
- Rappelez-lui que c'est une violation des droits de l'homme
- Insistez sur le fait qu'il peut s'adapter et apprendre des mécanismes d'adaptation sains et non violents, avec le soutien de programmes spécialisés pour les auteurs de violences

## **Module 3: Orientation** des hommes issus de l'immigration vers des programmes spécialisés pour les auteurs d'actes criminels

# Orientation des hommes issus de l'immigration vers un programme pour les auteurs de crimes

- Si vous avez détecté et abordé la question de la violence domestique chez un utilisateur de service et que vous avez été en mesure de co-créer une reconnaissance et une motivation suffisantes pour l'orienter, vous devez **orienter l'homme vers un programme pour auteurs de violences**
- Un programme structuré pour les auteurs de violences comprend généralement une phase d'accueil et d'évaluation individuelle, une intervention de groupe (ou individuelle) et, idéalement, une **phase de suivi** pour vérifier si les objectifs sont atteints et maintenus
- Les programmes pour auteurs de violences doivent répondre à différentes normes de qualit  , notamment celle de contacter de manière proactive les (anciennes) partenaires des hommes avec lesquels ils travaillent afin de s'assurer qu'elles reçoivent les informations et le soutien dont elles ont besoin **pour leur sécurité et celle de leurs enfants**

# Bonnes pratiques en matière d'aiguillage

- Lorsqu'il n'existe pas de programmes structurés pour les auteurs de violences, un conseil individuel visant clairement à mettre fin à l'usage de la violence peut être une alternative, s'il comprend une évaluation et une gestion des risques dans le cadre d'une **approche axée sur la sécurité de la victime/survivante**
- Il est important de **bien préparer l'orientation** et d'informer l'homme de la raison pour laquelle il est orienté, des avantages pour lui et pour les autres, de ses droits et responsabilités par rapport à l'orientation et de ce qu'il peut en attendre
- Convenez d'un **mécanisme de retour d'information et de coordination** avec le service spécialisé auquel vous adressez l'homme pendant que vous continuez à travailler avec lui et de la manière dont vous pouvez soutenir sa participation au programme
- **N'orientez pas** un homme victime de violence domestique et d'abus vers des cours ou des programmes de gestion de la colère, des conseils ou des thérapies de couple, des médiations et des thérapies familiales ; cela ne sera pas utile car ces professionnels n'ont pas les compétences spécialisées nécessaires pour l'aider

# Soutenir la personne et contester son comportement

- Remettez en question la minimisation, les excuses et le blâme du partenaire
- Insistez sur le fait que son comportement est contraire à la loi et que la prévention de la violence est un droit de l'homme global et fait partie de la justice sociale
- Communiquer, sans porter de jugement, que le comportement violent est un choix
- Examinez s'il y a des risques immédiats pour son partenaire et sa famille
- Expliquer les options de soutien qui sont à sa disposition
- Demandez-lui s'il accepte d'être orienté vers un programme spécialisé pour les auteurs de violences



# Étude de cas: Sara et Ali

Sara se présente au professionnel de première ligne comme une femme de 24 ans issue de l'immigration. Elle vous explique qu'elle vit dans ce nouveau pays depuis trois ans avec ses parents et ses sœurs. Sara a épousé Ali il y a deux ans. Ali est le fils d'un ami de la famille des parents de Sara. Assez rapidement après le mariage de Sara et d'Ali, Ali a commencé à contrôler son comportement quotidien. Ali ne laisse pas Sara voir ses amis ou aller quelque part sans lui. Un cours de langue obligatoire est le seul endroit où Sara peut aller seule. Il dit que le pays d'accueil est dangereux pour elle et que les hommes la harcèleront si elle sort seule ou avec des amies, il essaie donc de la protéger.

Ali confisque la carte de débit de Sara et lorsque celle-ci se met en colère, il devient violent et la menace de la renvoyer dans son pays d'origine. Sara fait part de la situation à ses parents et leur demande de l'aide. Les parents disent qu'ils ne se mêlent pas des affaires entre mari et femme et qu'Ali est très stressé car il a un emploi mal payé avec de longues heures de travail. Ils disent à Sara d'être patiente et d'être une bonne épouse, pour lui faire plaisir.

La mère de Sara lui dit qu'il est de son devoir de rester avec son mari et ses sœurs lui demandent de ne plus déranger leur mère avec ce problème. Sara se sent responsable de la violence et de la réputation de sa famille, et accepte que quitter son mari ne soit pas une option. Au fil du temps, la violence devient plus grave et plus fréquente. Sara se sent isolée, impuissante et déprimée. Sara se sent anxieuse car elle ne peut parler à personne - même à sa famille - de ce qu'elle ressent. Elle en parle à l'assistante sociale la seule fois où son mari n'a pas pu l'accompagner au rendez-vous.

## Étude de cas: Sara et Ali

Comment voulez-vous aider ?

Que suggérez-vous de faire en premier lieu...

# Étude de cas: Magaly et Luis

Luis est un homme de 44 ans qui vient au Service parce qu'il a des difficultés financières. Il a une fille de 5 ans qui souffre de pipi au lit la nuit.

Il vit avec sa compagne Magaly depuis 5 ans et il y a environ 3 ans, ils ont quitté le Pérou pour s'installer en Italie. Luis a perdu sa mère à l'âge de 20 ans et a souffert d'un épisode de dépression. Luis a une constitution corpulente, très souriant, poli et gentil dans ses manières.

Il travaille comme maçon occasionnel pour une entreprise et n'a pas de permis de séjour en Italie, n'a pas de contrat et vit dans une maison partagée avec sa famille et d'autres personnes. Il arrive au Service très préoccupé par l'aspect économique et par toute sa documentation qui ne semble pas arriver.

Pendant l'entretien, il se plaint d'être le seul à travailler, car sa femme Magaly ne pense qu'à l'enfant. Il critique sa femme et est en colère contre elle parce que, selon elle, elle se comporte de manière inadéquate, il semble étrange, absent, qu'elle ne s'intéresse pas à lui et qu'elle soupçonne une liaison. Elle ne veut plus avoir de relations intimes avec lui et cela le met très en colère.

Ils se sont disputés un soir, à cette occasion elle est tombée et la petite fille a eu peur et s'est mise à pleurer, ils vivent dans la même pièce, il lui fait remarquer combien elle fait du drame et qu'elle utilise souvent la petite fille pour le retourner contre lui. Il se sent seul et il boit souvent puis s'endort, Magaly se met en colère et il ne comprend pas pourquoi.

Elle lui dit parfois qu'elle veut quitter la maison, et il dit que sans lui elle ne pourrait aller nulle part car "elle est si faible et pas très intelligente" "depuis que nous sommes ici, elle n'a même pas pu apprendre l'italien". Malgré cela, Luis dit qu'il aime beaucoup Magaly et sa petite fille et qu'il ferait tout pour elles ; sans elles, il ne pourrait pas vivre.

## Étude de cas: Magaly et Luis

Comment voulez-vous aider ?

Que suggérez-vous de faire en premier lieu...

# Messages à emporter de la formation MOVE

# Message à retenir : Soyez proactif

- Apprendre et pratiquer pour être efficace dans votre communication interculturelle et vos interactions avec les hommes migrants
- Examinez vos propres pensées et actions biaisées, apprenez et pratiquez comment les corriger et les interrompre
- Évitez de généraliser les expériences des hommes immigrés et réfugiés
- Votre rôle en tant que professionnel de première ligne est d'identifier les comportements violents/contrôlants, de communiquer et d'orienter vers des programmes pour les auteurs de ces comportements, et non de fournir vous-même des conseils
- Considérez les hommes non violents issus de l'immigration comme des agents de changement pour les autres hommes : a) en pratiquant la non-violence ; b) en intervenant dans la violence en tant que "spectateurs" positifs ; et c) en s'attaquant aux causes sociales et culturelles de la violence en défendant le changement

# Message à retenir : Communication

- ✓ Faites preuve d'empathie et de compréhension, mais ne soyez pas de connivence avec l'homme : soyez conscient des mécanismes de minimisation, de déni et de condamnation de la victime et ne cédez pas aux manipulations éventuelles
- ✓ Soyez conscient des obstacles qui l'empêchent de reconnaître ses abus et de chercher de l'aide (tels que la honte, la peur de la protection des enfants) et reconnaissez toute responsabilité de sa part
- ✓ Soyez positif quant à la possibilité de changement et explorez les motivations de l'homme, y compris les coûts de la violence continue pour lui-même et les effets sur les enfants
- ✓ Établissez une procédure d'orientation vers un programme pour les auteurs de violences ou un service spécialisé similaire dans votre région et orientez l'homme vers ce programme
- ✓ Si vous êtes en contact avec les deux partenaires, essayez de ne pas les voir ensemble et ne discutez de leur relation que lors de séances séparées

# Réflexion sur la formation

- Cette formation peut-elle être utile dans votre cadre de travail lorsque vous interagissez avec des hommes issus de l'immigration ?
- Vous a-t-elle aidé à prendre conscience de vos sentiments à l'égard du comportement de l'homme et à ne pas les laisser interférer avec la fourniture d'un service de soutien ?
- Vous a-t-elle aidé à distinguer le comportement de la personne et à ne pas porter de jugement ?



Des suggestions pour améliorer cette formation ?

# MOVE Questionnaire post-formation et evaluation de la formation

- Remplissez les 2 questionnaires via le lien ou le document
- 5 minutes de questions sur vos connaissances et compétences en matière d'interaction avec les hommes migrants dans le cadre du travail et comment été la formation

# Merci de votre participation !

- Si vous avez des questions ou des commentaires sur cette formation...

# **Formation pour les professionnels de première ligne interagissant avec les hommes migrants auteurs de violence**

Y compris :

- Questionnaire avant et après la formation
- Évaluation de la formation

**Objectif de la formation:** L'objectif de la formation MOVE est d'aider les professionnels de première ligne (travailleurs sociaux, infirmières, médecins, etc.) à lutter contre la violence fondée sur le genre en utilisant la communication interculturelle lorsqu'ils interagissent directement ou indirectement avec des hommes issus de l'immigration.

**Définitions :**

Compétence interculturelle : Capacité à interagir, communiquer et établir des relations de manière efficace et appropriée dans des contextes culturels variés.

Issu de l'immigration : Une personne qui a :

(a) migré vers son pays de résidence actuel ; et / ou

(b) avait auparavant une nationalité différente de celle de son pays de résidence actuel ; et / ou

(c) au moins un de ses parents est entré dans son pays de résidence actuel en tant que migrant ; il peut s'agir de la première ou de la deuxième génération.

**Objectifs clés de la formation MOVE:**

Réfléchir aux stéréotypes que les professionnels de première ligne et leurs organisations ont sur les hommes migrants et comment les démonter.

Explorer les stratégies permettant d'améliorer l'identification des comportements violents/contrôlants, la communication avec les auteurs et l'orientation vers des programmes destinés aux auteurs.

**Exercice:** Compétences en communication interculturelle

Lisez chacune des stratégies et techniques suivantes pour communiquer efficacement entre les cultures. À droite, notez un comportement spécifique qui décrit comment vous pouvez mettre en pratique chaque stratégie ou technique. Les deux premières ont des exemples déjà insérés.

Stratégies et techniques	Comment mettre cela en pratique
Clarifiez fréquemment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paraphrasez ce que vous pensez avoir entendu pour vous assurer que vous comprenez bien la communication.</li> <li>- Soulignez les sentiments exprimés, ainsi que la substance.</li> <li>- Confirmez que vous avez bien compris et reconnu le message, même si vous n'êtes pas d'accord avec lui.</li> </ul>
Utilisez l'écoute active	<p>L'écoute active signifie un intérêt réel pour les besoins des autres. Écoutez. Ne formulez pas de solutions dans votre esprit pendant que l'autre personne parle encore.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accusez réception des commentaires de la tête ou de la voix.</li> <li>- Ne confondez pas l'imprécision avec l'ambiguïté ou le désintérêt.</li> </ul>
Résumez fréquemment	
Viser le dialogue, pas le débat	<p>Au lieu de vous concentrer uniquement sur la transmission de vos messages, prêtez une attention particulière à ce que dit l'homme migrant. Utilisez des techniques de communication tenant compte de l'âge, du sexe et de la diversité pour garantir une compréhension mutuelle, afin que les besoins de protection et les risques de la personne soient pris en compte de manière adéquate.</p>

Stratégies et techniques	Comment mettre cela en pratique
Être structuré et clair	
Soyez ouvert et amical	
Demandez un retour d'information, ne l'attendez pas seulement	-En hochant la tête, en posant des questions et en donnant un feedback constructif, vous montrerez à votre interlocuteur que vous l'écoutez et le comprenez.

Stratégies et techniques	Comment mettre cela en pratique
<p>Utiliser les questions efficacement et souvent</p>	<p>Les questions peuvent vous aider à mieux comprendre votre interlocuteur. C'est un élément essentiel de l'écoute active. Les questions peuvent ouvrir ou interrompre le flux de l'échange et peuvent prendre deux formes : fermées ou ouvertes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les questions fermées sont plus efficaces lorsque vous recherchez des données réelles : quand, où et qui.</li> <li>b) Les questions ouvertes sont plus efficaces lorsqu'il s'agit de décrire ou de développer une réponse.</li> </ul> <p>Évaluer quels types de questions sont appropriés et aborder les sujets sensibles d'une manière respectueuse de la culture, sensible au genre et adaptée à l'âge.</p> <p>Formulez des questions qui reflètent des attitudes de non-jugement.</p> <p>Invitez les réponses en utilisant un langage tel que : "Vous avez des questions" et "N'hésitez pas à m'arrêter si vous n'êtes pas sûr de ce que je dis".</p> <p>Posez des questions claires. Le cas échéant, donnez les raisons de vos questions.</p> <p>Utilisez des questions génératrices de narration</p> <p>Demandez des précisions lorsque des informations supplémentaires sont nécessaires ou lorsque le sens d'une réponse n'est pas clair. Remarquez quand l'enquête est contre-productive.</p> <p>Laissez au réfugié le temps de réfléchir, surtout après une question ouverte.</p> <p>Ne posez pas plus d'une question à la fois.</p>
<p>Restez positif</p>	



<b>Stratégies et techniques</b>	<b>Comment mettre cela en pratique</b>
Adaptez votre langage à votre interlocuteur.	
Veillez à ce que votre communication verbale et non verbale concorde	-Écoutez attentivement en accordant toute votre attention et évitez d'interrompre.

© Culturewise Ltd.

## **Notes pour les formateurs concernant la liste de contrôle des compétences en communication interculturelle :**

### **Contexte**

Cette activité est utile pour consolider certaines des compétences associées à une communication interculturelle efficace.

### **Procédure**

1. Remettez aux participants une copie du document "Liste de contrôle des compétences en communication interculturelle" et assurez-vous que les instructions sont comprises.
2. Travaillez avec les participants pour fournir quelques exemples pratiques de chaque compétence, en identifiant les compétences spécifiques qui sont particulièrement applicables dans leur cadre de travail lorsqu'ils interagissent avec des hommes issus de l'immigration.

### **Points de discussion**

Il est important d'encourager les participants à explorer les types de comportement associés à chaque stratégie, et à réfléchir à ce qui pourrait être le plus pertinent pour eux.

### **Résumez fréquemment**

- Confirmez et reconfirmez votre compréhension et vos intentions à chaque étape du dialogue.
- Utilisez des panneaux indicateurs gros et gras pour indiquer aux gens où vous allez.

### **Visez le dialogue, pas le débat.**

- Si vos homologues ne sont pas disposés à négocier, cherchez à mieux vous comprendre et à établir une relation positive, sans faire pression sur les autres pour qu'ils changent d'avis.
- Identifiez des objectifs communs et développez une perception partagée d'un statut égal.

### **Soyez structuré et clair.**

- Dites exactement ce que vous voulez dire et pensez exactement ce que vous dites.
- Structurez votre langage de manière claire et logique avec une idée par phrase.
- Soyez réaliste quant à ce que vous pouvez réaliser.

### **Soyez ouvert et amical.**

- Faites preuve de patience, de retours positifs et d'intérêt humain (cela fonctionne bien dans toutes les cultures).
- Donnez plus que le minimum et reflétez le ton de votre partenaire.
- Utilisez l'humour (mais faites attention).

### **Invitez les gens à vous faire part de leurs commentaires ; ne vous contentez pas de les attendre.**

- Demandez comment les gens se débrouillent et assurez-vous qu'ils vous ont bien compris.

- Recherchez les signes cachés ou dissimulés de désaccord.
- Faites attention aux suggestions qui sont en réalité des demandes.

**Utilisez les questions efficacement et souvent.**

- Posez des questions simples et directes.
- Assurez-vous que la réponse que vous obtenez est la réponse à la question que vous avez posée.

**Restez positif.**

- Gardez un langage positif, constructif et optimiste.
- Utilisez le ton et le tempo pour souligner les informations importantes.
- Faites des pauses pour faciliter la compréhension.

**Adaptez votre langage à celui du client ou de la personne à qui vous vous adressez.**

- Renseignez-vous sur les compétences linguistiques de votre homologue et ne les surestimez pas.
- Faites des phrases courtes et simples.
- Évitez les expressions idiomatiques ou les sarcasmes et faites attention à l'humour.

**Assurez-vous que votre communication verbale et non verbale concordent.**

- Assurez-vous que votre langage corporel reflète votre langage parlé : tous les canaux de communication doivent renforcer le même message.
- Soyez vous-même, et utilisez un langage corporel qui vous est naturel.
- Identifiez et gardez à l'esprit la réponse que vous attendez de la communication.
- Soyez conscient de vos stéréotypes et de vos styles de communication - et de la manière dont vous pouvez être perçu par les autres personnes.

→Envisagez d'utiliser un **cadre de communication**.

## Formulation d'un cadre de communication

Aspects culturels de l'interaction : Prêtez attention aux aspects culturels

Tenez compte de la culture des migrants ainsi que de la vôtre et soyez conscient d'autres facteurs tels que l'état de santé, le malaise et les émotions qui peuvent affecter votre conversation.

Tenez compte de l'âge, du sexe et des caractéristiques de diversité de vos interlocuteurs.

Selon le contexte culturel, le migrant peut préférer parler avec une personne de même origine ethnique, religieuse ou linguistique ou d'une origine différente. Cela vaut également pour le choix de l'interprète.

Identifiez les autres personnes qui accompagnent le migrant. Évaluez leurs relations et leurs rôles, en vous basant, par exemple, sur l'utilisation de leurs noms ou prénoms, leurs titres, leur style de salutation et leur niveau d'interaction.

Refléter les structures et dynamiques de pouvoir (ordre des sexes, masculinité hégémonique, racisme et inégalité) : "Les systèmes ethniques et les racismes modernes sont principalement construits sur la base des colonialismes du Nord (européen) contre le Sud (principalement les Africains, les Arabes, les Asiatiques et les indigènes/premières nations). Comme le système de genre (et peut-être même de manière plus claire et plus cohérente), les systèmes racistes ethniques créent des régimes de pouvoir qui se distinguent par les privilèges des Blancs (par les ressources, le pouvoir politique, le statut social, les hégémonies culturelles et symboliques) et par la dévalorisation et la discrimination des personnes de couleur (pauvreté, impuissance et faible représentation, maintien de l'ordre et criminalisation, exotisme, dévalorisation, etc.) Ces différents niveaux d'exclusion, de discrimination et de privilèges, ou de sur- et sous-évaluation doivent être reflétés dans les formations." (FOMEN, Normes de qualité, p.4)

Comprendre le cadre de référence de l'homme migrant et l'objectif de l'interaction

Tout au long de l'échange, gardez à l'esprit les priorités de l'homme migrant. Essayez de mieux comprendre pourquoi il veut vous parler et évaluez le type d'information, de conseil ou d'assistance qu'il recherche. N'oubliez pas qu'il peut commencer la conversation par un sujet moins important ou symbolique avant de révéler ses véritables préoccupations. Une bonne compréhension des conditions qui prévalent actuellement dans le pays d'accueil pour les migrants de première et de deuxième génération, ainsi que de celles qui prévalent dans le pays d'origine, de même que des options qui leur sont actuellement offertes, est essentielle pour comprendre efficacement leur contexte et leurs besoins spécifiques.

Cultiver un environnement de confiance, de protection et de respect

Adaptez l'espace physique pour créer un environnement de parole sûr

Utilisez un espace privé où vous pouvez partager des informations sensibles, et où personne ne peut entendre la conversation.

Évitez toute barrière physique entre vous et le migrant, afin d'adopter une attitude égalitaire.

Utilisez le concept de Brave Space - Safe Space : l'environnement et l'approche doivent permettre de travailler avec les migrants dans un espace sûr. Il est recommandé d'établir des règles de base avec les participants afin de créer également un Brave Space pour que les hommes migrants puissent s'ouvrir et discuter de questions pertinentes et émotionnellement difficiles. Selon les postulats de l'approche d'interaction centrée sur le thème, "les perturbations et les implications passionnées sont prioritaires" afin de garantir l'attention des participants et leur capacité à s'ouvrir.

Créez une atmosphère détendue pour favoriser une relation de confiance et de respect.

- Adaptez votre comportement à l'état émotionnel de l'homme migrant.
- Facilitez-lui la tâche en le saluant dans sa langue ou en ayant un échange de vues informel, courant dans sa culture, par exemple en lui demandant comment va sa famille avant de commencer l'entretien.
- Dans certains cas, le migrant peut se sentir plus à l'aise pour parler à des personnes de son propre sexe. C'est souvent le cas lorsque vous interrogez des survivants de violences sexuelles et sexistes (VSBG) ou de torture. Respectez cette demande et faites ce que vous pouvez pour trouver une solution appropriée.
- Certains migrants peuvent se méfier des personnes qu'ils ne connaissent pas. Essayez de le mettre à l'aise et de renforcer sa confiance.
- Assurez la confidentialité
- Les discussions portent souvent sur des détails très personnels de la vie des victimes et des auteurs de violences. Ils peuvent être réticents à partager ces détails avec quelqu'un qu'ils ne connaissent pas, ou ils peuvent craindre que ces informations soient partagées avec d'autres ou qu'elles mettent quelqu'un d'autre en danger.
- Assurez et maintenez la confidentialité des informations pour toutes les personnes concernées.
- Utilisez une simple déclaration de confidentialité et de respect de la vie privée au début d'une conversation formelle.
- Assurez-vous que l'interprète respecte les règles de conduite et de confidentialité.
- Si des informations confidentielles doivent être partagées avec d'autres personnes, informez-les des circonstances et des raisons et demandez-leur leur consentement.
- Arrêtez la conversation si d'autres personnes entrent dans la pièce.
- Ne parlez pas des autres personnes concernées devant elles ou avec l'interprète.
- Lorsque vous prenez des notes, expliquez pourquoi vous notez des choses ; si les circonstances le permettent, vous pouvez également partager avec eux le type d'informations que vous notez (par exemple, des informations biographiques).

### **Interroger les membres de la famille séparément et avec discrétion.**

Faites attention à ne pas exposer les enfants à des informations sensibles ; si possible, essayez de parler aux parents en privé et organisez une pièce séparée où les enfants peuvent dessiner ou jouer.

Utiliser les interprètes avec prudence.

Une interprétation efficace peut permettre de mieux comprendre les conversations et faciliter l'échange d'informations.

Tenez compte de l'âge, du sexe et des caractéristiques de diversité de l'interprète qui peuvent rendre le migrant plus ouvert à la communication (par exemple, choisir un interprète féminin lorsque vous parlez avec une réfugiée).

Au début, présentez l'interprète, expliquez son rôle et encouragez le réfugié et l'interprète à avoir un bref échange informel pour tester la communication.

Placez l'interprète à côté des deux parties qui communiquent, mais à une courte distance des deux, et non directement entre elles. L'interprète ne doit pas bloquer la ligne de vue : la communication est entre vous et le réfugié.

Évitez de parler à l'homme migrant "par" l'intermédiaire d'un interprète. Adressez-vous directement au réfugié et établissez un contact visuel avec lui, pas avec l'interprète.

Pour éviter les erreurs d'interprétation et la perte d'informations, si vous avez suffisamment de temps, utilisez des techniques de triangulation (par exemple, reformulation des réponses, reformulation des questions) pour minimiser la perte d'informations de l'interprétation.

Restez attentif à tout signe de problème potentiel concernant la qualité de l'interprétation (par exemple, si la réponse ne répond pas à votre question ; si l'interprétation est beaucoup plus longue ou plus courte que ce qui semble approprié ; si les mots que vous reconnaissez sans interprétation ne sont pas interprétés ; si les échanges entre l'interprète et le réfugié ne sont pas interprétés) et abordez immédiatement toute préoccupation.

### **Utilisation de l'approche fondée sur les atouts**

Au lieu de vous concentrer uniquement sur les besoins ou les déficits des migrants, misez sur leurs atouts et leurs ressources. L'objectif est de les responsabiliser, ce qui fonctionne mieux en renforçant leur conscience de leurs propres capacités. Il est donc possible d'appliquer le modèle de l'actif tel qu'il est ancré dans le développement communautaire basé sur l'actif (ABCD), qui utilise les forces, les compétences et l'expérience des personnes.

En faisant participer les hommes et les garçons au processus de prévention de la violence sexiste, et en s'abstenant de les dépeindre comme des auteurs potentiels, cela peut donner plus de chances d'obtenir des résultats positifs. Cela peut également encourager les participants à devenir des leaders et/ou des modèles dans leur communauté et à transmettre le message de manière crédible et authentique. En s'inspirant de Sufian (2015, in Flood & Howson), les activités culturelles, sportives et autres activités pratiques et ludiques ou les ateliers de couple peuvent constituer de bons cadres pour engager les hommes dans la prévention de la violence.

## Réponse efficace

Placez le migrant au centre de l'interaction et veillez à ce qu'il se sente entendu, valorisé, compris et respecté. Paraphraser ce qu'il dit pour montrer que vous l'avez écouté, que vous avez bien compris et que c'est important pour vous. Reconnaissez les opinions divergentes et conciliez les éventuels malentendus. Afin de faciliter la compréhension, essayez de répondre aux questions de manière aussi précise que possible.

Paraphraser ou résumez après chaque partie de la discussion pour vous assurer que vous avez tous deux compris ce qui a été dit : "Je comprends que tu sois contrarié parce que...".

Utilisez une formulation qui ne porte pas de jugement dans vos réponses et dans vos questions ultérieures.

Soyez compréhensif vis-à-vis de sa colère ou de sa réticence à révéler ou à répéter certains détails, mais encouragez-le à révéler les informations que vous lui demandez, de manière aussi complète et précise que possible.

Essayez de répondre en donnant des informations plutôt qu'en donnant des conseils, surtout dans les communications sensibles, comme lorsqu'on parle d'expériences traumatisantes.

Utilisez un langage clair et compréhensible lorsque vous répondez.

Parler aux personnes qui ont vécu des expériences traumatisantes

Les personnes qui ont vécu des événements potentiellement traumatisants peuvent ne plus se souvenir des dates et des événements avec précision. Certaines peuvent ne pas être capables d'en parler. Il existe différents niveaux d'anxiété, mais certaines réactions physiques facilement identifiables sont : la fatigue, la nervosité et l'évitement du contact visuel.

Si une personne ne se souvient pas des dates et des événements exacts, rassurez-la en lui disant que ce n'est pas inhabituel et notez-le.

Ne forcez pas les personnes à parler d'événements traumatiques.

Observer la communication non verbale

Faites l'inventaire de votre langage corporel. Pensez également à ce que suggèrent les expressions ou les gestes de la personne avec laquelle vous communiquez. Correspondent-ils aux mots qui les accompagnent ou le langage corporel de la personne transmet-il un message différent ?

Évaluez votre propre comportement non verbal et assurez-vous que votre langage corporel et vos mouvements sont adaptés à la culture.

Tenez compte du comportement non verbal de la personne ainsi que de ses différences culturelles et de ses antécédents.

Gardez à l'esprit que les groupes culturels accordent une importance différente aux indices non verbaux ; par conséquent, ne faites pas de généralisation entre groupes ou individus.

## Résolution des conflits et de la colère

L'expérience des conflits, des violations des droits de l'homme et des déplacements peut accroître les sentiments d'insécurité, de peur, de colère ou de frustration, réduisant ainsi la capacité des personnes à exprimer clairement leurs sentiments ou leurs opinions. Il est important de créer un environnement dans lequel les hommes issus de l'immigration peuvent pleinement exprimer, traiter et surmonter leur colère. La gestion de la colère peut être une tâche difficile et prend du temps. Aucune approche unique ne peut garantir que la frustration et l'impatience pourront être surmontées.

- Soyez patient et laissez le temps à la colère de s'exprimer pleinement.
- N'oubliez pas que l'acceptation des sentiments d'autrui renforce la confiance.
- Résumez soigneusement les commentaires de colère pour vous concentrer sur les sentiments et les besoins sous-jacents.
- Rappelez-vous que la colère est probablement dirigée contre la situation et non contre vous.
- Faites preuve de respect et de compréhension en vous mettant à la place du réfugié pour mieux comprendre sa situation.
- Posez intentionnellement des questions pour faciliter le partage d'informations et clarifier les malentendus afin de vous assurer que les préoccupations des hommes sont comprises.



## Questionnaire T1 de la formation MOVE (au début de la formation)

### Introduction

L'équipe du projet MOVE demande aux professionnels de première ligne qui seront formés de répondre à cette enquête avant et après avoir reçu une formation destinée à améliorer les compétences en communication interculturelle lors des interactions avec les hommes issus de l'immigration. Tout au long de cette enquête, le terme "violence" est utilisé. Il s'agit de la violence physique, sexuelle, psychologique/émotionnelle ou financière qui a lieu dans une relation intime ou de type familial.

En remplissant ce questionnaire, vous permettez à l'équipe du projet d'évaluer l'efficacité de la formation. Les résultats de l'enquête seront utilisés de manière anonyme pour examiner les différences globales dans la pratique après la formation.

### 1. Consentement

L'enquête ne sera utilisée que de manière anonyme.

Vous pouvez choisir de ne plus y participer à tout moment.

Nous utiliserons les données anonymes pour déterminer si la formation que vous recevez est efficace ou non. N'hésitez donc pas à vous exprimer ouvertement.

Votre nom ne sera pas mentionné dans les rapports ou articles qui seront publiés.

Veuillez cocher la case ci-dessous pour confirmer votre consentement à participer à cette étude.

Q1 Je consens à participer à cette étude.

Oui

Non

### 2. Informations générales

Cette section demande des informations générales sur vous afin que nous puissions comprendre qui a reçu l'intervention de formation dans les différents services. Toutes les informations seront traitées de manière confidentielle et anonyme.

Q2a. Veuillez nous indiquer votre âge en années :

20-30 ans

31-40 ans

41-50 ans

51+ ans

Q2b. Veuillez nous indiquer votre sexe :

Homme

Femme

Divers

Quelle est votre identité de genre

Préfère ne pas dire

Q2c. Veuillez nous indiquer votre profession

Travailleur social

Policier

Agent de santé

Autre (veuillez préciser)

Q2d. Avez-vous déjà reçu une formation sur la communication interculturelle ?

Non

Oui ; Si oui, quel type de formation ? \_\_\_\_ Nombre estimé d'heures de formation antérieure)

Q2e. Connaissez-vous des services d'aide aux victimes au niveau local ? Non \_\_\_\_ Oui \_\_\_\_

Lequel ? \_\_\_\_\_

Des programmes pour les auteurs d'actes criminels au niveau local ? Non \_\_\_\_ Oui \_\_\_\_

Lequel ? \_\_\_\_\_

Q2f. Connaissez-vous des programmes destinés aux auteurs de violences au niveau

national ? Non \_\_\_\_ Oui \_\_\_\_ Lequel ? \_\_\_\_\_

Q2g. Existe-t-il un protocole pour traiter les auteurs (potentiels) de violences dans votre organisation ?

Oui, et je l'utilise \_\_\_\_

Oui, mais je ne l'utilise pas \_\_\_\_

Non \_\_\_\_

Incertain(e) \_\_\_\_

Autre (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

Q2i Combien de partenaires masculins de clients avez-vous côtoyé au cours des 6 derniers mois ?

Q2j Combien de ces hommes étaient issus de l'immigration (première ou deuxième génération, eux ou leurs parents ont migré d'un autre pays) ? \_\_\_\_

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous vous sentez prêt à accomplir les tâches suivantes:

(1 = Pas préparé ; 2 = Légèrement ; 3 = Modérément ; 4 = Assez bien ; 5 = Bien préparé)

Q3a. Réfléchir à mes propres stéréotypes lorsque j'interagis avec des clients masculins ou des partenaires masculins de clients issus de l'immigration ?

Q3b. Communiquer avec les partenaires masculins de clients issus de l'immigration ?

Q3c. Poser des questions sur les comportements violents aux clients masculins ou aux partenaires masculins de clients issus de l'immigration ? \_\_\_\_

Q3d. Motiver les hommes issus de l'immigration à chercher de l'aide pour changer leur comportement ? \_\_\_\_

Q3e. Orientez-vous les hommes issus de l'immigration vers des programmes pour auteurs de violences ou d'autres services d'aide spécialisés ? \_\_\_\_\_

Q4a Quel est le rôle des professionnels de première ligne lorsqu'ils interagissent avec des agresseurs masculins (potentiels) ?

[ ] Aborder le problème avec eux en utilisant des stratégies de communication interculturelle.

Fournir des services spécialisés tels que des conseils à long terme pour aider les hommes à mettre fin à leur violence/abus.

Assurez-vous que les femmes et les enfants victimes/survivants bénéficient d'un soutien et d'un plan de sécurité adéquats.

Identifier les processus qui ont conduit au comportement violent ou explorer des alternatives non abusives.

Travailler en collaboration avec d'autres services compétents dans le cadre d'une approche intégrée afin de rendre l'homme responsable de son comportement

Q4b Lorsqu'il interagit avec un agresseur masculin potentiel, un professionnel de première ligne doit...  
(cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Affirmer que leur comportement violent est un choix et qu'ils peuvent choisir d'arrêter.

Utiliser des stratégies de communication interculturelle pour indiquer clairement que la violence est inacceptable et que de nombreux comportements sont contraires à la loi.

Concentrez-vous sur leurs problèmes personnels et ne vous occupez pas du comportement violent dans la relation.

Encouragez et motivez-les à chercher de l'aide pour mettre fin à leur comportement.

Faites-lui comprendre qu'il n'y a aucune excuse à la violence.

Q5a > Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer votre réponse sur une échelle allant de "Tout à fait d'accord", "D'accord", "Pas d'accord", "Pas du tout d'accord" et "Je ne sais pas".

1. Si un client masculin / le partenaire d'un client ne révèle pas son comportement violent, un professionnel de première ligne ne peut pas faire grand-chose pour l'aider.

2. Je demande à tous les hommes clients ou partenaires de clients s'ils ont des problèmes de violence dans leurs relations.

3. Je suis capable d'utiliser des stratégies de communication interculturelle lorsque j'interagis avec des clients masculins ou des partenaires masculins de clients migrants..

4. Je suis capable de gérer les conflits de communication interculturelle dans la communication interculturelle lorsque j'interagis avec des clients masculins ou des partenaires de clients.

**Merci de nous fournir ces informations pour nous aider à améliorer la formation !**

## Questionnaire MOVE T2 (après la formation)

Vous venez de participer à la formation MOVE sur la communication interculturelle. Nous aimerions savoir si cette formation vous a été utile.

### 1. Consentement

L'enquête ne sera utilisée que de manière anonyme.

Vous pouvez choisir de ne plus y participer à tout moment.

Nous utiliserons les données anonymes pour déterminer si la formation que vous recevez est efficace ou non. N'hésitez donc pas à vous exprimer ouvertement

Votre nom ne sera pas mentionné dans les rapports ou articles publiés.

Q1 Je consens à participer à cette recherche.

Oui

Non

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous vous sentez prêt à accomplir les tâches suivantes:

(1 = Pas préparé ; 2 = Légèrement ; 3 = Moyennement ; 4 = Assez bien ; 5 = Bien préparé)

Q2a. Réfléchir à mes propres stéréotypes lorsque j'interagis avec des clients masculins ou des partenaires masculins de clients issus de l'immigration ?

Q2b. Communiquer avec des clients masculins ou des partenaires masculins de clients issus de l'immigration ?

Q2c. Poser des questions sur les comportements violents aux clients masculins ou aux partenaires masculins de clients issus de l'immigration ? \_\_\_\_

Q2d. Motiver les hommes issus de l'immigration à chercher de l'aide pour changer leur comportement ? \_\_\_\_

Q2e. Orientez-vous les hommes issus de l'immigration vers des programmes destinés aux auteurs de violences ou vers d'autres services d'aide spécialisés ? \_\_\_\_\_

Q3a. Quel est le rôle des professionnels de première ligne lorsqu'ils interagissent avec des auteurs masculins (potentiels) ?

Aborder le problème avec eux en utilisant des stratégies de communication interculturelle.

Fournir des services spécialisés tels que des conseils à long terme pour aider les hommes à mettre fin à leur violence/abus.

Assurez-vous que les femmes et les enfants victimes/survivants bénéficient d'un soutien et d'un plan de sécurité adéquats.

Identifier les processus qui ont conduit au comportement violent ou explorer des alternatives non abusives.

Travailler en collaboration avec d'autres services compétents dans le cadre d'une approche intégrée pour tenir l'homme responsable de son comportement

Q3b Lorsqu'il interagit avec un agresseur masculin potentiel, un professionnel de première ligne doit...

(cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Affirmer que leur comportement violent est un choix et qu'ils peuvent choisir d'arrêter.

Utiliser des stratégies de communication interculturelle pour indiquer clairement que la violence est inacceptable et que de nombreux comportements sont contraires à la loi.

Concentrez-vous sur leurs problèmes personnels et ne vous occupez pas du comportement violent dans la relation.

Encouragez-les et motivez-les à chercher de l'aide pour mettre fin à leur comportement.

Faites-lui comprendre qu'il n'y a aucune excuse à la violence.

Q4a > Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer votre réponse sur une échelle allant de "Tout à fait d'accord", "D'accord", "Pas d'accord", "Pas du tout d'accord" et "Je ne sais pas".

1. Si un client masculin / le partenaire d'un client ne révèle pas son comportement violent, un professionnel de première ligne ne peut pas faire grand-chose pour l'aider.

2. Je demande à tous les hommes clients ou partenaires de clients s'ils ont des problèmes de violence dans leurs relations. 3.

3. Je suis capable d'utiliser des stratégies de communication interculturelle lorsque j'interagis avec des clients masculins ou des partenaires masculins de clients issus de l'immigration. 4.

4. Je suis capable de gérer les conflits de communication interculturelle dans la communication interculturelle lorsque j'interagis avec des clients masculins ou des partenaires de clients.

**Merci de nous fournir ces informations pour nous aider à améliorer la formation !**

## Evaluation de la formation MOVE

Comment évaluez-vous la formation dans son ensemble, sur une échelle de 1 à 5 (1 - pas du tout satisfait à 5 - très satisfait) ? \_\_\_\_\_

<b>Veillez évaluer les aspects suivants de la formation :</b>				
	<b>Oui, beaucoup</b>	<b>Plutôt oui</b>	<b>Non, plutôt pas</b>	<b>Pas du tout</b>
La formation était bien structurée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le temps alloué à chaque module était approprié.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le temps consacré à la discussion était suffisant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les documents et le matériel étaient utiles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formation était pertinente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formation sera utile à mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je recommanderais la formation à d'autres personnes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Comment évaluez-vous la performance des formateurs ?</b>				
	<b>Oui, beaucoup</b>	<b>Plutôt oui</b>	<b>Non, plutôt pas</b>	<b>Pas du tout</b>
J'ai trouvé que le(s) formateur(s) était(étaient) bien informé(s).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai trouvé que le(s) formateur(s) ont assuré une bonne interaction et un bon échange avec et entre les participants.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai trouvé que le(s) formateur(s) avait de bonnes compétences de présentation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je recommanderais le(s) formateur(s) pour des formations similaires.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.e Des commentaires ou des suggestions pour améliorer la formation ?				

Merci beaucoup de soutenir notre évaluation !



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ  
ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΠΡΩΤΗΣ ΓΡΑΜΜΗΣ  
ΠΟΥ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΠΙΘΑΝΟΥΣ  
ΑΝΔΡΕΣ ΔΡΑΣΤΕΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ  
ΜΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ**

Έκδοση 22.12.2022

# Περιεχόμενο επιμόρφωσης

- Ερωτηματολόγιο πριν την επιμόρφωση
- Επισκόπηση του έργου MOVE
- Οι αξίες του έργου MOVE
- Οι μαθησιακοί στόχοι της επιμόρφωσης
- **Ενότητα 1:** Εντοπισμός βίαιης & ελεγκτικής συμπεριφοράς ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο
- **Ενότητα 2:** Επικοινωνία με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο σχετικά με τη βίαιη και χειριστική τους συμπεριφορά
- **Ενότητα 3:** Πρακτικές παραπομπής σε εξειδικευμένα Προγράμματα Διαχείρισης Δραστών
- Μελέτη περίπτωσης
- Ερωτηματολόγιο μετά την επιμόρφωση



# MOVE - Ερωτηματολόγιο πριν την επιμόρφωση



- Συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο μέσω του συνδέσμου ή του φυλλαδίου
- Σύντομες ερωτήσεις διάρκειας 5 λεπτών σχετικά με τις γνώσεις και τις δεξιότητές σας όταν έρχεστε σε επαφή με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο στο εργασιακό σας περιβάλλον

# Επισκόπηση του έργου MOVE

- Ευρωπαϊκό έργο για την αντιμετώπιση της βίας των ανδρών κατά των γυναικών και των κοριτσιών μέσω μιας πολιτισμικά ευαίσθητης προσέγγισης
- Βασίζεται σε ένα **πολύ-υπηρεσιακό μοντέλο** για επαγγελματίες πρώτης γραμμής και για Προγράμματα Διαχείρισης Δραστών που εργάζονται είτε άμεσα με άνδρες ωφελούμενους, είτε έμμεσα μέσω των θυμάτων/επιζωσών
- Εταίροι: Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία
- Στόχος: παροχή επιμόρφωσης στους επαγγελματίες πρώτης γραμμής σε μια πολιτισμικά ευαίσθητη και αντιρατσιστική προσέγγιση για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας προσεγγίζοντας άνδρες που είναι (δυσνητικά) δράστες έμφυλης βίας
- [MOVE | WWP European Network \(work-with-perpetrators.eu\)](http://work-with-perpetrators.eu)

# Οι αξίες του MOVE

- Συμπεριληπτική δουλειά με τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο, και **όχι** για τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο.
- Συνεργασία με εμπλεκόμενους φορείς και επαγγελματίες ώστε να υπάρξει συλλογικός αντίκτυπος στη βελτίωση των υπηρεσιών προς τα θύματα και τους δράστες της έμφυλης βίας.
- Συνεργασία με **σεβασμό** με όσους αλληλοεπιδρούμε, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπων με τους οποίους διαφωνούμε, με βάση τον επαγγελματισμό και την κατανόηση.
- Προσπάθεια ανακατασκευής της ιστορίας των ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο που αναζητούν βοήθεια για βελτίωση των εμπειριών τους.

# Μαθησιακοί στόχοι

- Βελτίωση των δεξιοτήτων των επαγγελματιών πρώτης γραμμής για την αναγνώριση των σημάδιών πιθανής κακοποίησης και ελεγκτικής συμπεριφοράς των ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο έναντι των συντρόφων τους.
- Βελτίωση των δεξιοτήτων επικοινωνίας των επαγγελματιών πρώτης γραμμής σχετικά με τη βίαιη συμπεριφορά των ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο.
- Βελτίωση των πρακτικών παραπομπής που χρησιμοποιούν οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής για τους άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο προκειμένου να τους παραπέμψουν σε εξειδικευμένα Προγράμματα Διαχείρισης Δραστήων όταν προκύπτει ανάγκη.
- Δυναμική προώθηση του ρόλου των ανδρών στην πρόληψη της έμφυλης βίας.

# Επαφή με άνδρες που ασκούν βία ή κακοποίηση



Η παρούσα επιμόρφωση έχει σχεδιαστεί για **επαγγελματίες πρώτης γραμμής** που πιθανόν να έρχονται σε επαφή με άνδρες που ασκούν βία ή κακοποίηση.

Υπάρχουν τρεις τρόποι με τους οποίους η εν λόγω επαφή θα μπορούσε να λάβει χώρα:

- 1. Οι άνδρες ως χρήστες υπηρεσιών:** μερικοί άνδρες μπορεί να αποκαλύψουν την κακοποιητική τους συμπεριφορά και να ζητήσουν βοήθεια, ενώ άλλοι παρουσιάζουν τους εαυτούς τους ως θύματα της βίας των συντρόφων τους, αλλά οι περισσότεροι δεν θα αναφερθούν ποτέ στην βία.
- 2. Οι άνδρες ως σύντροφοι των χρηστριών υπηρεσιών:** κάποιοι άνδρες επιμένουν να συνοδεύουν τις συντρόφους τους στα ραντεβού και/ή να μιλάνε εκ μέρους τους (μπορεί να φαίνεται ότι φροντίζουν και προστατεύουν πειστικά τις συντρόφους τους).
- 3. Οι άνδρες ως πατέρες νεαρών χρηστ(ρι)ών υπηρεσιών:** στο πλαίσιο του ρόλου σας μπορεί να γνωρίζετε παιδιά που είναι θύματα ή/και μάρτυρες ενδοοικογενειακής βίας και, κατά συνέπεια, τον δράστη της βίας, με τον οποίο μπορεί να έρχεστε σε επαφή στην υπηρεσία σας, στο σπίτι του ή σε συναντήσεις για υποθέσεις παιδικής προστασίας.

# Στρεσογόνοι παράγοντες που αντιμετωπίζουν οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο

- Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο με τους οποίους συναναστρέφεστε στο εργασιακό σας περιβάλλον;
- Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των μεταναστών πρώτης και δεύτερης γενιάς;
- Αφορούν αυτές οι προκλήσεις μόνο τους συγκεκριμένους άνδρες λόγω του ιστορικού τους ή είναι παρόμοιες για όλους τους άνδρες με τους οποίους συναναστρέφεστε στο εργασιακό σας περιβάλλον;

# Στρεσογόνοι παράγοντες που αντιμετωπίζουν οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο

## Μετανάστες 1ης γενιάς:

- Αναγκαστικός αποχωρισμός από αγαπημένα πρόσωπα
- απουσία εργασίας ή χαμηλές ευκαιρίες απασχόλησης στη χώρα υποδοχής
- απουσία δικτύου κοινωνικής υποστήριξης
- απουσία αίσθησης ελέγχου και μαθημένη αβοηθησία.

## Μετανάστες 2ης γενιάς:

- Εξισορρόπηση των πολιτισμικών στοιχείων και κανόνων της χώρας καταγωγής με εκείνους της χώρας μετανάστευσης

→ **Κανένας από αυτούς τους στρεσογόνους παράγοντες δε δικαιολογεί με κανένα τρόπο κανενός είδους βίας ενάντια των γυναικών, ούτε αυτό απαιτεί μια «ηπιότερη προσέγγιση»!!!**

# Σχέση μεταξύ των ανδρικών προτύπων και της αντιμετώπισης του τραύματος σε άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο



- Συναισθήματα ταπείνωσης και ντροπής εξαιτίας της απώλειας δύναμης και ελέγχου.
- Τα πρότυπα αρρενωπότητας δυσκολεύουν ορισμένους άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο να επεξεργαστούν τα συναισθήματα και τα ευάλωτα κομμάτια τους.
- Αποφυγή και άρνηση ανεπιθύμητων συναισθημάτων και σκέψεων ως απάντηση σε τραυματικές εμπειρίες για τη διατήρηση της εικόνας του "ισχυρού άνδρα".



# Μύθοι για τους άνδρες δράστες βίας με μεταναστευτικό υπόβαθρο

- “Οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο πιστεύουν ότι είναι δικαίωμά τους να συμπεριφέρονται στις γυναίκες όπως θέλουν, οπότε εμείς ως επαγγελματίες πρώτης γραμμής δε μπορούμε να αλλάξουμε τη στάση τους”
- “Οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο που είναι βίαιοι, δε θα αλλάξουν ποτέ”
- “Οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο είναι βίαιοι μόνο λόγω του τραύματος που υφίστανται ως πρόσφυγες σε μια νέα χώρα και κάποια στιγμή θα σταματήσουν να είναι βίαιοι”

# Φόβοι σχετικά με την αντιμετώπιση της βίαιης συμπεριφοράς ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο

## **Φόβος για την αντίδραση με τη μορφή θυμού**

1. Αύξηση του κινδύνου για τα θύματα (βίαιη αντίδραση σε εκείνη/τα παιδιά)
2. Κίνδυνος για τον εαυτό σας (βίαιη αντίδραση στον επαγγελματία)
3. Αντίκτυπο στη σχέση εργασίας (φόβος απώλειας του ανθρώπου ως χρήστη υπηρεσιών)

## **Απαντώντας σε αυτούς τους αντιληπτούς φόβους**

1. Μέτρα για την διατήρηση της ασφάλειας των θυμάτων (βλ. επόμενες διαφάνειες)
2. Μέτρα ασφαλείας στο εργασιακό περιβάλλον - οι περισσότεροι άνδρες δε θα δράσουν βίαια με τους επαγγελματίες
3. Τους περισσότερους άνδρες δεν τους πειράζει να τους ρωτούν αν αυτό γίνεται με σεβασμό/ με μη επικριτικό τρόπο

## **Κίνδυνος μη αντιμετώπισης της βίαιης συμπεριφοράς των ανδρών**

- Η βία θα συνεχιστεί...

# Τι γνωρίζουμε για τους άνδρες που συμπεριφέρονται βίαια ανεξάρτητα από το πολιτισμικό τους υπόβαθρο...

- Δεν υπάρχει ενιαίο προφίλ του «βίαιου άνδρα».
- Δεν υπάρχει ενιαία αιτιώδης εξήγηση: βιολογική, ψυχολογική, σχεσιακή, πολιτισμική, κοινωνική.
- Η βίαιη συμπεριφορά οφείλεται σε μια σύνθετη αλληλεπίδραση παραγόντων.
- Τα παραδοσιακά μοντέλα παρέμβασης (ψυχιατρικά, ψυχοθεραπευτικά και ψυχοκοινωνικά) δεν αρκούν για να αλλάξουν ή να σταματήσουν τη βίαιη συμπεριφορά.
- Οι άνδρες απαιτείται να λογοδοτήσουν για τη συμπεριφορά τους μέσω μιας συντονισμένης αντίδρασης που να είναι πολιτισμικά κατάλληλη.

Οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής εργάζονται με ανθρώπους από διαφορετικά, πολλαπλά & απρόσιτα πολιτισμικά υπόβαθρα



- Ποιες είναι οι διαπολιτισμικές προκλήσεις που αντιμετωπίσατε κατά την αλληλεπίδραση με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο στο εργασιακό σας περιβάλλον;
- Αφορούν αυτές οι προκλήσεις μόνο τους άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο ή είναι παρόμοιες για όλους τους άντρες με τους οποίους αλληλεπιδράτε;

# Ο ρόλος του επαγγελματία πρώτης γραμμής όταν αλληλεπιδρά με έναν άνδρα δράστη με μεταναστευτικό υπόβαθρο

- Οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής **δεν είναι υπεύθυνοι** για να παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες ώστε να βοηθήσουν τους άνδρες να σταματήσουν τη βία/κακοποίηση.
- Κεντρικός τους ρόλος είναι να συνεργάζονται με άλλες συναφείς υπηρεσίες στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για να καταστεί ο άνδρας υπεύθυνος για τη συμπεριφορά του.
- Οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής θα έπρεπε να έχουν τη γνώση, τις ικανότητες και την επάρκεια/ αυτοπεποίθηση για τον:
  - **Εντοπισμό και αντιμετώπιση της βίαιης και ελεγκτικής συμπεριφοράς με πολιτισμικά ευαίσθητο τρόπο και την παραπομπή των ανδρών δραστών σε προγράμματα διαχείρισης δραστών ή σε άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες.**

**Ενότητα 1:** Εντοπισμός ανησυχητικών  
σημαδιών βίας και ελεγκτικής συμπεριφοράς  
από τους άνδρες με μεταναστευτικό  
υπόβαθρο προς τις συντρόφους τους

# Οι μηχανισμοί εξουσίας και ελέγχου που χρησιμοποιούν οι άνδρες στη σύντροφό τους...

- Εκβιασμός
- Απειλές να βλάψουν είτε την ίδια είτε τον εαυτό τους για να την κάνουν να κάνει (ή να μην κάνει) κάτι
- Εξαναγκασμός
- Απομόνωση από την οικογένεια, τους φίλους και τα δίκτυα υποστήριξης
- Υποβιβασμός της, π.χ. "είσαι ηλίθια", "είσαι άχρηστη", "είσαι κακή μητέρα"
- Χειραγώγηση των αποφάσεων και των επιλογών της
- Εκφοβισμός της μέχρι να κάνει αυτό που θέλει εκείνος
- Την κατηγορεί για κάτι που δεν έκανε, ώστε να πρέπει να επανορθώσει
- Κάνει τη σύντροφο του να υποφέρει δραματικά και δημόσια μέχρι να συμφωνήσει να κάνει ό,τι θέλει εκείνος για να τον κάνει ευτυχισμένο

# Σημάδια που παρατηρείτε στη γυναίκα θύμα

- Αυτοκατηγορία: είναι πεπεισμένη ότι φταίει η ίδια
- Δεν επιθυμεί να υποβάλει μήνυση λόγω φόβου για την ασφάλεια της ίδιας ή των παιδιών της
- Συγκεχυμένες καταστάσεις ή/και λογαριασμοί
- Μια αφήγηση των γεγονότων που είναι πάντα πανομοιότυπη, δηλαδή "λέει μόνο τη δική της εκδοχή της ιστορίας"
- Αντιφατική μη λεκτική συμπεριφορά: κλαίει ενώ λέει ότι όλα είναι καλά, ή χαμογελά όταν εξηγεί τη βίαιη συμπεριφορά ή τον έλεγχο που βίωσε
- Ελαχιστοποίηση αυτού που συνέβη
- Χρησιμοποιεί την "κουλτούρα" του ως δικαιολογία για τη βίαιη ή ελεγκτική συμπεριφορά του



# Σημάδια που παρατηρείτε στον άνδρα δράστη

- Θέλει πάντα να είναι παρών όταν μιλάτε στη σύντροφό του
- Δίνει συγκεχυμένες πληροφορίες και/ή αφηγήσεις για το τι συνέβη
- Δεν την αφήνει να μιλήσει, μιλάει μόνο αυτός
- Αντιφατική μη-λεκτική συμπεριφορά: λέει ότι όλα είναι καλά, αλλά δείχνει σημάδια νευρικότητας ή άγχους
- Ελαχιστοποίηση αυτού που συνέβη, κατηγορώντας την ότι "τα έχει χαμένα"
- Χρησιμοποιεί την "κουλτούρα" του ως δικαιολογία για τη βίαιη ή ελεγκτική συμπεριφορά του

→ **Να γνωρίζετε ότι οι δράστες μπορεί να παρουσιάζονται ως θύματα, ορισμένοι επειδή θεωρούν πραγματικά τον εαυτό τους θύμα και ορισμένοι επειδή, παρουσιάζοντας τον εαυτό τους ως θύμα, ελπίζουν να διατηρήσουν τη δύναμη και τον έλεγχο επί της συντρόφου τους.**

# Ένας δράστης που ανησυχεί για τη συμπεριφορά του μπορεί να πει ΌΤΙ...

- “Δε διαχειρίζομαι το άγχος στη δουλειά”
- “Η σύντροφός μου λέει ότι πρέπει να σας δω”
- “Η σύντροφός μου κι εγώ τσακωνόμαστε πολύ”
- “Η σύντροφός μου κι εγώ χρειαζόμαστε συμβουλευτική”
- “Η σύντροφός μου δεν τα καταφέρνει και ξεσπά πάνω μου”
- “Τα παιδιά είναι εκτός ελέγχου και η σύντροφός μου δεν είναι αρκετά σταθερή στην αντιμετώπισή τους”
- “Έχω κατάθλιψη/άγχος/δεν κοιμάμαι/δεν είμαι ο εαυτός μου”
- “Έχω τάσεις αυτοκτονίας (ή έχω απειλήσει ή επιχειρήσει να αυτοκτονήσω)”

## Ενότητα 2: Επικοινωνία με τους άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο σχετικά με τη βίαιη και ελεγκτική τους συμπεριφορά

# Γνωρίστε τον εαυτό σας για να γνωρίσετε τους άλλους

- Προσδιορίστε και έχετε υπόψη σας την ανταπόκριση που θέλετε από την επικοινωνία.
- Να έχετε επίγνωση των στερεοτύπων και του στυλ επικοινωνίας σας καθώς και του τρόπου με τον οποίο μπορεί να εμφανίζεστε στους άλλους ανθρώπους.
- Αποφύγετε την αναφορά στη δυτική κουλτούρα ως ιδανική, ώστε να ελαχιστοποιήσετε την αντίσταση των συμμετεχόντων και να μειώσετε το φόβο του στιγματισμού και της περιθωριοποίησης.

# Η παγίδα του πολιτισμικού σχετικισμού

- Πολιτισμικός σχετικισμός: «συγχωρώντας»/δικαιολογώντας πατριαρχικά, ομοφοβικά ή ολοκληρωτικά πρότυπα όταν αυτά εμφανίζονται και σε εθνοτικά στιγματισμένες ομάδες.
- Ο "πολιτισμός" δεν μπορεί να γίνει ανεκτός στις πολυπολιτισμικές κοινωνίες όταν παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών.  
  
→ Οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής πρέπει να εντοπίζουν, να κατανοούν και να αντιμετωπίζουν τα ταμπού και τα στερεότυπα συγκεκριμένων πολιτισμικών ομάδων-στόχων.

# Αναστοχασμός και αντιμετώπιση των στερεοτύπων

- Έχετε επίγνωση των δικών σας στερεοτύπων που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση με (πιθανούς) άνδρες δράστες με μεταναστευτικό υπόβαθρο;
  - Ποιες λέξεις σας έρχονται στο μυαλό όταν σκέφτεστε έναν άνθρωπο που μπορεί να είναι ή να μην είναι δράστης βίας;
  - Ποιες λέξεις σας έρχονται στο μυαλό όταν σκέφτεστε τον ίδιο άνθρωπο, αλλά με μεταναστευτικό υπόβαθρο;
- Έχει ο οργανισμός σας στερεότυπα απέναντι σε αυτή την ομάδα ανδρών;



# Πώς να αποφύγετε την παγίδα του πολιτισμικού σχετικισμού



Εφαρμογή της διαπολιτισμικής ευαισθησίας σε κάθε επαφή με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο:

- Δείξτε κατανόηση και σεβασμό
- Εργαστείτε για μια μη κυριαρχική/εξουσιαστική σχέση
- Δείξτε ενσυναίσθηση
- Δείξτε ενδιαφέρον, περιέργεια

→ Ζητήστε διευκρινίσεις όταν ένα μήνυμα που δίνετε μπορεί να εκληφθεί ως επικίνδυνο και επιβλαβές

→ Δημιουργείστε «**Ασφαλείς και Γενναίους χώρους**» για άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο :

- Σε «**Ασφαλείς χώρους**», οι συμμετέχοντες μπορούν να συζητήσουν και να διερευνήσουν θέματα χωρίς να αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις, εξαναγκάζονται ή περιθωριοποιούνται.
- Σε «**Γενναίους χώρους**», οι συμμετέχοντες αναζητούν γνώσεις σε θέματα που μπορεί να μην ανήκουν στη συνήθη ζώνη άνεσής τους, όπως σε συναισθηματικά δύσκολες καταστάσεις.

# Άσκηση: Λίστα ελέγχου δεξιοτήτων διαπολιτισμικής επικοινωνίας



Διαβάστε καθεμία από τις ακόλουθες στρατηγικές και τεχνικές για την αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών στο φυλλάδιο. Στη δεξιά πλευρά, γράψτε κάποια συγκεκριμένη συμπεριφορά που περιγράφει πώς μπορείτε να εφαρμόσετε κάθε στρατηγική ή τεχνική στην πράξη.

Στις δύο πρώτες έχουν ήδη εισαχθεί κάποια παραδείγματα.



# Ρωτώντας τους άνδρες για τη βία συμπεριφορά τους και τον έλεγχο που ασκούν

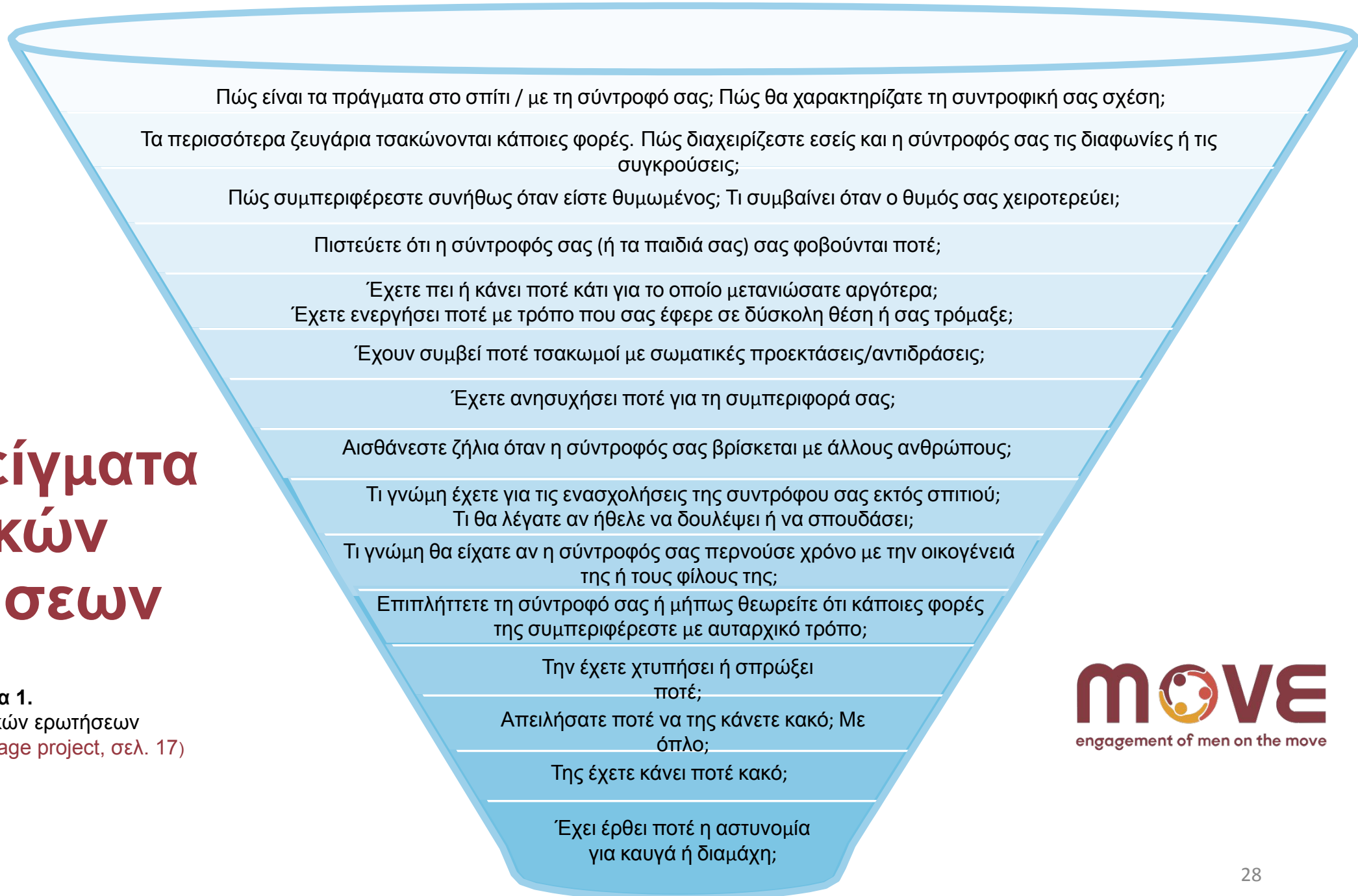


- Δημιουργήστε ένα περιβάλλον ιδιωτικότητας και ασφάλειας που διευκολύνει την αποκάλυψη και να είστε σαφείς σχετικά με τους όρους εμπιστευτικότητας που ισχύουν.
- Πολλοί άνδρες θυμούνται ότι η ερώτηση για τη βία ήταν σημαντικός παράγοντας για να ανοιχτούν και να μοιραστούν πληροφορίες για τις οποίες δεν είχαν μιλήσει ποτέ πριν.
- Μην αντιμετωπίζετε το θέμα της βίας και της κακοποίησης παρουσία της συντρόφου, αυτό μπορεί να την θέσει σε κίνδυνο.
- Κάντε ανοιχτές ερωτήσεις, μην λέτε "Γιατί έκανες...".
- Να σέβεστε τις σιωπές, ώστε ο άνδρας να σκεφτεί τι θέλει να μοιραστεί στη συνέχεια.
- Κάντε ερωτήσεις σχετικά με το τι αισθανόταν/σκεφτόταν τη στιγμή της συνειδητής επιλογής να χρησιμοποιήσει βία/ελεγκτική συμπεριφορά.
- Εξερευνήστε τη βία με προοδευτικές ερωτήσεις: από γενικές σε πιο ειδικές και εστιασμένες.

# Παραδείγματα γενικών ερωτήσεων

## Σχήμα 1.

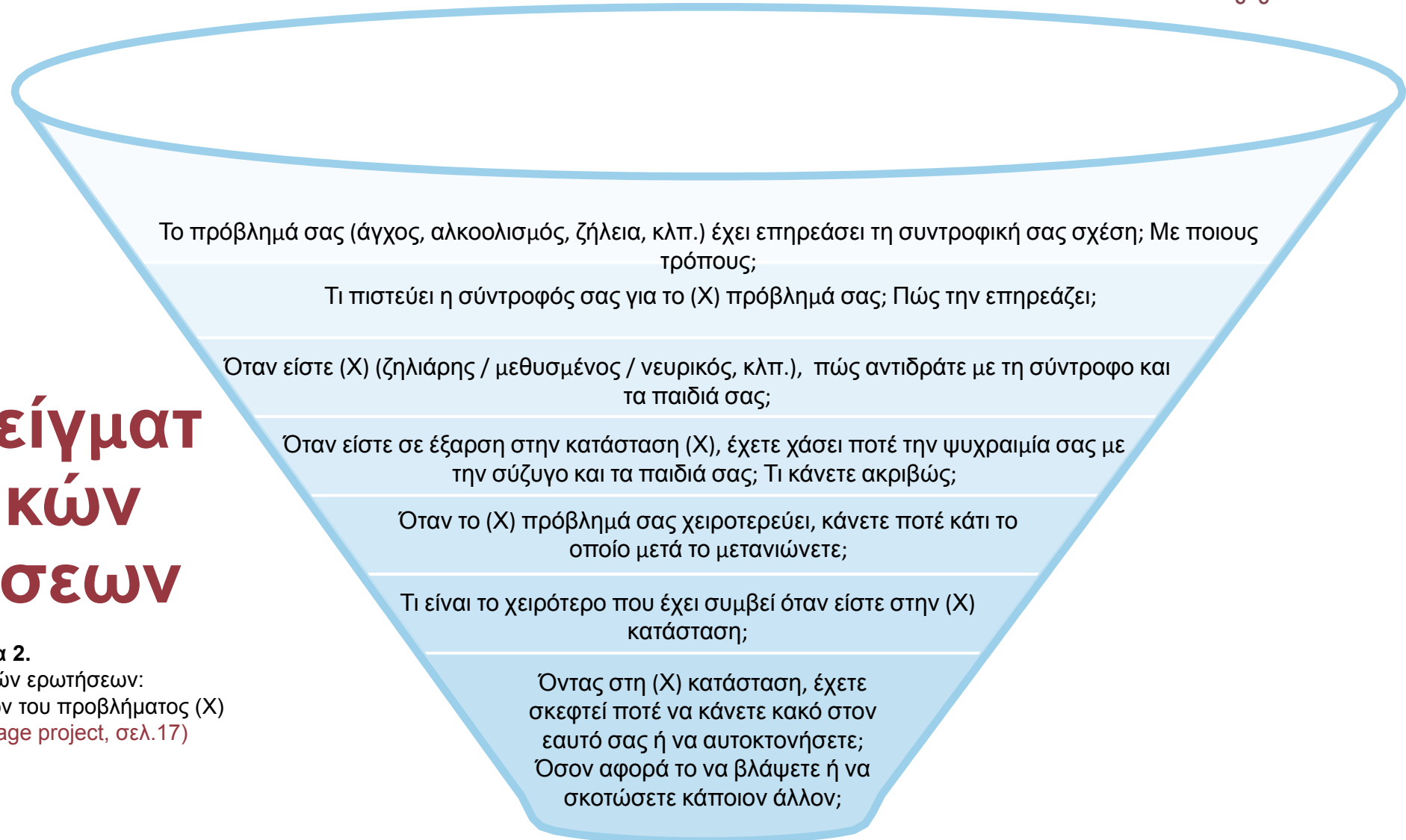
Παράδειγμα γενικών ερωτήσεων  
(ανακτήθηκε από Engage project, σελ. 17)



# Παραδείγματα ειδικών ερωτήσεων

## Σχήμα 2.

Παράδειγμα ειδικών ερωτήσεων:  
Διερεύνηση των συνεπειών του προβλήματος (X)  
(ανακτήθηκε από Engage project, σελ.17)



## Διαφορετικές θέσεις και οι θεραπευτικές σχέσεις που παράγουν

Συνεργασία	Εξισορρόπηση	Αντιπαράθεση
Σχηματισμός συμμαχίας	Σχηματίζει συμμαχία με το κομμάτι του που θέλει να αλλάξει	Καμία συμμαχία, μάλλον αντιπαράθεση
Η συνεδρία βιώνεται με αισθήματα εγγύτητας	Οι συνεδρίες είναι δύσκολες γιατί ο άνδρας αντιμετωπίζει εσωτερικές συγκρούσεις και αισθήματα ευαλωτότητας	Οι συνεδρίες είναι δύσκολες λόγω της σύγκρουσης με τον άντρα, ο οποίος αισθάνεται κυρίως θυμωμένος
Υπάρχει μια μικρή πρόκληση σύγκρουσης	Κάνετε ευγενικές αλλά επίμονες προσκλήσεις στον άντρα για να προκαλέσει τον εαυτό του	Υπάρχει ένα υψηλό επίπεδο πρόκλησης και σύγκρουσης
Κάθεστε δίπλα του για να επανεξετάσετε τις συμπεριφορές των άλλων	Τον βοηθάτε να εξετάσει τις κακοποιητικές του συμπεριφορές	Τον φέρνετε αντιμέτωπο με τα λάθη του
Δείχνετε ενσυναίσθηση όταν μιλάει για τον εαυτό του ως θύμα των άλλων	Δείχνετε ενσυναίσθηση όταν αισθάνεται άσχημα για την κακοποιητική του συμπεριφορά	Δεν δείχνετε καθόλου ενσυναίσθηση
Το μεγαλύτερο μέρος της συζήτησης αναλώνεται στην εξέταση της συμπεριφοράς των άλλων και του αντίκτυπου στον άνδρα	Το μεγαλύτερο μέρος της συζήτησης αναλώνεται στην εξέταση των κακοποιητικών συμπεριφορών του άνδρα και του αντίκτυπού τους στους άλλους	Το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου αναλώνεται στην αντιμετώπιση του άνδρα για το πόσο άσχημα ενήργησε και εκείνος υπερασπίζεται τον εαυτό του
Η συνεδρία είναι μη επικριτική	Προσκαλείτε τον άνδρα να κρίνει μόνος του τη συμπεριφορά του και δείχνετε ενσυναίσθηση για το πόσο δύσκολο είναι	Γνωστοποιείτε στον άνδρα την άποψή σας – την επαγγελματική και την προσωπική – για τη συμπεριφορά του
Ο άνδρας πιθανόν να αισθανθεί περισσότερο κατανοήσιμος από εσάς παρά από την σύντροφό του	Ο άνδρας μπορεί να εκτιμήσει και να σεβαστεί τη βοήθειά σας	Ο άνδρας σας αντιπαθεί και μπορεί να σας απογοητεύσει

# Λίστα ελέγχου για επικείμενο ή σοβαρό κίνδυνο βλάβης



Ακολουθούν συγκεκριμένοι δείκτες αυξημένου κινδύνου που πρέπει να λάβετε υπόψη όταν αποφασίζετε τι πρέπει να κάνετε στη συνέχεια:

- Πρόσφατος ή επικείμενος χωρισμός
- Πρόσφατη κλιμάκωση της συχνότητας ή της σοβαρότητας των επιθέσεων
- Σεξουαλική βία ή κακοποίηση
- Εγκυμονούσα σύζυγος ή πρόσφατη γέννηση
- Προηγούμενη χρήση όπλων
- Απειλές δολοφονίας
- Ενεργή κατάχρηση ουσιών από τον δράστη

→ Εάν υπάρχει ένας ή περισσότεροι από αυτούς τους δείκτες, επικοινωνήστε με τις υπηρεσίες υποστήριξης θυμάτων καθώς και με άλλες υπηρεσίες, όπως η αστυνομία ή η κοινωνική μέριμνα. Όταν υπάρχει ένδειξη επικείμενου ή σοβαρού κινδύνου βλάβης, πρέπει να δράσετε ανάλογα.

Κατά τη διάρκεια της επικοινωνίας με έναν άνδρα που έχετε εντοπίσει ότι χρησιμοποιεί βίαιη ή ελεγκτική συμπεριφορά στη σύντροφό του...

- Βοηθήστε τον άνδρα να αναγνωρίσει ότι είναι υπεύθυνος για τις πράξεις του.
- Ξεκαθαρίστε ότι δεν έχει το δικαίωμα να ασκεί βία & ελεγκτική συμπεριφορά.
- Επισημάνετε ότι αποτελεί παραβίαση του νόμου και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- Ενθαρρύνετε τον ότι μπορεί να προσαρμοστεί και να μάθει υγιείς, μη βίαιους μηχανισμούς αντιμετώπισης, με υποστήριξη από εξειδικευμένα προγράμματα διαχείρισης δραστών.

# Ενότητα 3: Παραπομπή ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο σε εξειδικευμένα Προγράμματα Διαχείρισης Δραστών

# Παραπομπή ανδρών με μεταναστευτικό υπόβαθρο σε Πρόγραμμα Διαχείρισης Δραστών

- Εάν έχετε εντοπίσει και αντιμετωπίσει περιστατικό ενδοοικογενειακής βίας σε έναν χρήστη υπηρεσιών και έχετε καταφέρει να συνδιαμορφώσετε επαρκή αναγνώριση και κίνητρα για παραπομπή, θα πρέπει να παραπέμψετε τον άνδρα σε ένα πρόγραμμα διαχείρισης δραστών.
- Ένα δομημένο πρόγραμμα διαχείρισης δραστών περιλαμβάνει συνήθως μια ατομική φάση εισαγωγής και αξιολόγησης, ομαδική (ή ατομική) παρέμβαση και, ιδανικά, μια φάση παρακολούθησης για να διαπιστωθεί αν οι στόχοι έχουν επιτευχθεί και διατηρηθεί.
- Τα προγράμματα διαχείρισης δραστών πρέπει να πληρούν διάφορα πρότυπα ποιότητας, μεταξύ άλλων να έρχονται ενεργά σε επαφή με τις (πρώην) συντρόφους των ανδρών με τους οποίους εργάζονται, ώστε να διασφαλίζουν ότι λαμβάνουν τις πληροφορίες και την υποστήριξη που χρειάζονται για να είναι ασφαλείς οι ίδιες και τα παιδιά τους.



# Καλές πρακτικές για παραπομπές



- Όταν δεν υπάρχουν δομημένα προγράμματα διαχείρισης δραστών, η ατομική συμβουλευτική που στοχεύει σαφώς στη διακοπή της χρήσης βίας θα μπορούσε να είναι μια εναλλακτική λύση, εάν αυτή περιλαμβάνει αξιολόγηση και διαχείριση του κινδύνου στο πλαίσιο μιας προσέγγισης που εστιάζει στην ασφάλεια του θύματος/επιζώσας.
- Είναι σημαντικό να προετοιμαστεί καλά η παραπομπή και να ενημερωθεί ο άνδρας σχετικά με το γιατί παραπέμπεται, ποια είναι τα οφέλη για τον ίδιο και για τους άλλους, ποια είναι τα δικαιώματα και οι ευθύνες του σε σχέση με την παραπομπή και τι να περιμένει από αυτήν.
- Συμφωνήστε σχετικά με τον μηχανισμό ανατροφοδότησης και συντονισμού με την εξειδικευμένη υπηρεσία στην οποία παραπέμπετε τον άνδρα όσο συνεχίζετε να εργάζεστε μαζί του και σχετικά με το πώς μπορείτε να υποστηρίξετε τη συμμετοχή του στο πρόγραμμα.
- Μην παραπέμπετε έναν άνδρα που ασκεί ενδοοικογενειακή βία και κακοποίηση σε σεμινάρια ή προγράμματα διαχείρισης θυμού, συμβουλευτική ή θεραπεία ζευγαριών, διαμεσολάβηση και οικογενειακή θεραπεία. Αυτό δεν θα είναι χρήσιμο, καθώς οι επαγγελματίες δεν έχουν τις εξειδικευμένες δεξιότητες που απαιτούνται για να βοηθήσουν.

# Υποστηρίξτε το άτομο και αμφισβητήστε τη συμπεριφορά

- Αμφισβητήστε την ελαχιστοποίηση της βίας, τις δικαιολογίες και την ενοχοποίηση της συντρόφου.
- Τονίστε ότι η συμπεριφορά του είναι παράνομη, να αναφέρετε ότι η πρόληψη της βίας αποτελεί παγκόσμιο ανθρώπινο δικαίωμα και μέρος της κοινωνικής δικαιοσύνης.
- Επικοινωνήστε με μη επικριτικό τρόπο ότι η βίαιη συμπεριφορά είναι επιλογή.
- Εξετάστε αν υπάρχουν άμεσοι κίνδυνοι για τη σύντροφό του και την υπόλοιπη οικογένεια.
- Εξηγήστε τις επιλογές υποστήριξης που είναι διαθέσιμες σε αυτόν.
- Ρωτήστε τον αν συμφωνεί με την παραπομπή του σε εξειδικευμένο πρόγραμμα διαχείρισης δραστών.

# Μελέτη περίπτωσης: Σάρα και Αλί



Η Σάρα παρουσιάζεται στον επαγγελματία της πρώτης γραμμής ως μια 24χρονη γυναίκα με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Σας εξηγεί ότι ζει εδώ σε αυτή τη νέα χώρα εδώ και τρία χρόνια με τους γονείς και τις αδελφές της. Η Σάρα παντρεύτηκε τον Αλί πριν από δύο χρόνια. Ο Αλί είναι γιος ενός οικογενειακού φίλου των γονέων της Σάρα. Αρκετά σύντομα μετά τον γάμο της Σάρα και του Αλί, ο Αλί άρχισε να ελέγχει την καθημερινή της συμπεριφορά. Δεν την αφήνει να βλέπει τους φίλους της ή να πηγαίνει οπουδήποτε χωρίς αυτόν. Ένα υποχρεωτικό μάθημα γλώσσας είναι το μόνο μέρος όπου η Σάρα μπορεί να πάει μόνη της. Της λέει ότι η χώρα υποδοχής είναι επικίνδυνη γι' αυτήν και ότι οι άνδρες θα την παρενοχλήσουν αν βγει μόνη της ή με φίλες, γι' αυτό προσπαθεί να την προστατεύσει.

Ο Αλί αφαιρεί τη χρεωστική κάρτα της Σάρα και όταν αυτή θυμώνει, γίνεται βίαιος και την απειλεί ότι θα την στείλει πίσω στη χώρα της. Η Σάρα αποκαλύπτει την κατάσταση στους γονείς της, ζητώντας βοήθεια. Οι γονείς λένε ότι δεν εμπλέκονται στο θέμα μεταξύ συζύγων και ότι ο Αλί έχει πολύ άγχος, καθώς έχει μια χαμηλόμισθη δουλειά με πολλές ώρες εργασίας. Λένε στη Σάρα να κάνει υπομονή και να είναι καλή σύζυγος, για να τον ευχαριστήσει.

Η μητέρα της Σάρα της λέει ότι είναι καθήκον της να μείνει με τον άντρα της και οι αδελφές της της ζητούν να μην ενοχλεί άλλο τη μητέρα τους με το θέμα. Η Σάρα αισθάνεται ότι είναι υπεύθυνη για τη βία και τη φήμη της οικογένειάς της και δέχεται ότι η εγκατάλειψη του συζύγου της δεν αποτελεί επιλογή. Με την πάροδο του χρόνου, η βία γίνεται πιο σοβαρή και πιο συχνή. Η Σάρα αισθάνεται απομονωμένη, αβοήθητη και καταθλιπτική. Η Σάρα νιώθει άγχος, καθώς δεν μπορεί να μιλήσει σε κανέναν - ακόμη και στην οικογένειά της - για τα συναισθήματά της. Το μοιράζεται αυτό με την κοινωνική λειτουργό σε μία μόνο περίπτωση που ο σύζυγός της δεν μπόρεσε να είναι μαζί της στο ραντεβού.

Μελέτη περίπτωσης: Σάρα και Αλί

Πώς θα ήθελες να βοηθήσεις;

Τι θα πρότεινες να γίνει πρώτα...;

# Μελέτη περίπτωσης: Magaly και Luis



Ο Luis είναι ένας 44χρονος άνδρας που έρχεται στην Υπηρεσία επειδή αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες. Έχει μια κόρη 5 ετών που υποφέρει από νυχτερινή ενούρηση.

Ζει με τη σύντροφό του Magaly εδώ και 5 χρόνια και πριν από περίπου 3 χρόνια μετακόμισαν στην Ιταλία από το Περού. Ο Luis έχασε τη μητέρα του σε ηλικία 20 ετών και πέρασε ένα καταθλιπτικό επεισόδιο. Ο Luis έχει μύωδη σωματοδομή, είναι πολύ χαμογελαστός και ευγενικός στον τρόπο που συμπεριφέρεται.

Εργάζεται ως περιστασιακός οικοδόμος σε μια εταιρεία, δεν διαθέτει άδεια παραμονής στην Ιταλία, δεν έχει συμβόλαιο και ζει σε ένα σπίτι που μοιράζεται με την οικογένειά του και άλλα άτομα. Έρχεται στην Υπηρεσία πολύ ανήσυχος για την οικονομική του κατάσταση και για όλα τα έγγραφά του τα οποία δεν φαίνεται να είναι επαρκή.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, παραπονιέται ότι είναι ο μόνος που εργάζεται, αφού η σύζυγός του Magaly σκέφτεται μόνο το παιδί. Επικρίνει τη σύζυγό του και είναι θυμωμένος μαζί της γιατί κατά τη γνώμη του συμπεριφέρεται ανεπαρκώς, φαίνεται παράξενη, απύσχα, ότι δεν ενδιαφέρεται γι' αυτόν και ότι υποψιάζεται ότι έχει εξωσυζυγική σχέση. Δεν θέλει να έχει πια στενές σχέσεις μαζί του και αυτό τον θυμώνει πολύ.

Ένα βράδυ τσακώθηκαν και με αφορμή αυτό η Magaly έπεσε και το κοριτσάκι τους φοβήθηκε τόσο που άρχισε να κλαίει, καθώς μένουν στο ίδιο δωμάτιο. Ο Luis αναφέρει ότι εκείνη κάνει συχνά δράματα και ότι χρησιμοποιεί το παιδί για να το στρέψει εναντίον του. Νιώθει μοναξιά, πίνει συχνά και μετά κοιμάται, ενώ η Magaly θυμώνει δίχως εκείνος να καταλαβαίνει το λόγο.

Μερικές φορές του λέει ότι θέλει να φύγει από το σπίτι και εκείνος λέει ότι χωρίς αυτόν δεν θα μπορούσε να πάει πουθενά γιατί "είναι τόσο αδύναμη και όχι πολύ έξυπνη" και "από τότε που είμαστε εδώ, δεν έχει καταφέρει να μάθει ούτε ιταλικά". Παρόλα αυτά, ο Luis λέει ότι αγαπάει πολύ τη Magaly και το κοριτσάκι της και ότι θα έκανε τα πάντα γι' αυτές- χωρίς αυτές δεν

# Μελέτη περίπτωσης: Magaly και Luis

Πώς θα ήθελες να βοηθήσεις;  
Τι θα πρότεινες να γίνει πρώτα...;

# Μηνύματα από την επιμόρφωση του MOVE

# Μηνύματα: Να προλαμβάνετε



- Μάθετε και εξασκηθείτε ώστε να είστε αποτελεσματικοί στη διαπολιτισμική σας επικοινωνία και αλληλεπίδραση με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο.
- Να διερευνήσετε τη δική σας προκατειλημμένη σκέψη και δράση, μάθετε και εξασκηθείτε στο πώς να τη διορθώνετε και να τη διακόπτετε.
- Αποφύγετε τη γενίκευση των εμπειριών των ανδρών μεταναστών και προσφύγων.
- Ο ρόλος σας ως επαγγελματίας πρώτης γραμμής είναι να εντοπίζετε τη βίαιη/ελεγκτική συμπεριφορά, να επικοινωνείτε και να παραπέμπετε σε προγράμματα διαχείρισης δραστών, όχι να παρέχετε εσείς οι ίδιοι συμβουλευτική.
- Θεωρήστε τους μη βίαιους άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο ως παράγοντες αλλαγής για άλλους άνδρες: α) ασκώντας μη βία, β) παρεμβαίνοντας στη βία ως θετικοί "παρευρισκόμενοι υποστηρικτές" και γ)



# Μηνύματα: Επικοινωνία

- ✓ Να δείχνετε ενσυναίσθηση και κατανόηση, αλλά να μην συνασπίζετε με τον άνδρα: να γνωρίζετε τους μηχανισμούς ελαχιστοποίησης της βίας, άρνησης και ενοχοποίησης του θύματος και να μην υποκύπτετε σε ενδεχόμενους χειρισμούς.
- ✓ Να γνωρίζετε τους παράγοντες που παρεμποδίζουν την αναγνώριση της βίας που ασκεί και να ζητήσει βοήθεια (όπως η ντροπή, ο φόβος για την προστασία των παιδιών) και να αναγνωρίζετε τυχόν υπευθυνότητα που επιδεικνύει.
- ✓ Να είστε θετικοί ως προς τη δυνατότητα αλλαγής και να διερευνήσετε τα κίνητρα του ίδιου γι' αυτό, συμπεριλαμβανομένου του κόστους της συνεχιζόμενης βίας για τον ίδιο και των επιπτώσεων στα παιδιά.
- ✓ Δημιουργήστε μια οδό παραπομπής σε ένα πρόγραμμα διαχείρισης δραστών ή μια παρόμοια εξειδικευμένη υπηρεσία στην περιοχή σας και παραπέμψτε τον.
- ✓ Εάν είστε σε επαφή και με τους δύο συντρόφους, προσπαθήστε να μην τους βλέπετε μαζί και συζητήστε τη σχέση τους μόνο σε χωριστές συνεδρίες.

# Αναστοχασμός σχετικά με την επιμόρφωση

- Δύναται αυτή η επιμόρφωση να είναι χρήσιμη στο εργασιακό σας περιβάλλον όταν αλληλεπιδράτε με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο;
- Σας βοήθησε να συνειδητοποιήσετε τα συναισθήματά σας σχετικά με τη συμπεριφορά των ανδρών και να μην τα αφήσετε να παρεμποδίσουν την παροχή υποστήριξης;
- Σας βοήθησε να διακρίνετε τη συμπεριφορά του ατόμου και να μην είστε επικριτικοί;

# Προτάσεις για τη βελτίωση της επιμόρφωσης;

# Ερωτηματολόγιο μετά την επιμόρφωση και αξιολόγησή της

- Συμπληρώστε τα 2 ερωτηματολόγια μέσω του συνδέσμου ή του φυλλαδίου
- Σύντομο ερωτηματολόγιο 5 λεπτών σχετικά με τις γνώσεις και τις δεξιότητές σας στη διαπολιτισμική επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον **META** τη συμμετοχή σας στην επιμόρφωση MOVE και την αξιολόγηση της ίδιας της επιμόρφωσης

Ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας!!!

Ερωτήσεις ή σχόλια σχετικά με αυτή την επιμόρφωση, παρακαλώ επικοινωνήστε στη διεύθυνση mail: [projects@kakoroiisi.gr](mailto:projects@kakoroiisi.gr)

# **Επιμόρφωση για επαγγελματίες πρώτης γραμμής που έρχονται σε επαφή με άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο**

## Περιλαμβάνονται:

- Ερωτηματολόγιο πριν και μετά τη λήξη της επιμόρφωσης
- Αξιολόγηση της επιμόρφωσης

**Σκοπός της επιμόρφωσης:** Ο σκοπός της επιμόρφωσης του MOVE είναι να βοηθήσει τους επαγγελματίες πρώτης γραμμής (κοινωνικούς λειτουργούς, νοσοκόμες, γιατρούς κλπ.) να αντιμετωπίσουν την έμφυλη βία χρησιμοποιώντας διαπολιτισμικά στοιχεία στην επικοινωνία τους όταν έρχονται σε επαφή -άμεσα ή έμμεσα- με άντρες που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο.

### **Ορισμοί:**

- Διαπολιτισμική επάρκεια: Ικανότητα στην αλληλεπίδραση, επικοινωνία και στο αποτελεσματικό και κατάλληλο σχετίζεσθαι σε διάφορα πολιτισμικά πλαίσια.
- Μεταναστευτικό υπόβαθρο: Το φέρει ένα άτομο που:
  - (a) μετανάστευσε στην τωρινή χώρα διαμονής του; και / ή
  - (b) είχε προηγουμένως διαφορετική ιθαγένεια από την τωρινή χώρα διαμονής του και / ή
  - (c) τουλάχιστον ένας από τους γονείς του εισήλθε προηγουμένως στην τωρινή χώρα διαμονής ως μετανάστης.

### **Βασικοί στόχοι της επιμόρφωσης MOVE:**

1. Ο αναστοχασμός των στερεοτύπων που έχουν οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής και οι οργανώσεις τους σχετικά με τους άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο και πως αυτά να καταρριφθούν.
2. Η διερεύνηση των στρατηγικών για τη βελτίωση του εντοπισμού της βίαιης/χειριστικής συμπεριφοράς, της επικοινωνίας με τους δράστες και της παραπομπής σε προγράμματα διαχείρισης δραστών.

### Άσκηση: Λίστα ελέγχου για δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας

Διαβάστε κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές και τεχνικές για την αποτελεσματική επικοινωνία σε διαφορετικές κουλτούρες. Στη δεξιά στήλη, καταγράψτε κάποιες συγκεκριμένες συμπεριφορές που περιγράφουν πως μπορείτε να εφαρμόσετε κάθε στρατηγική ή τεχνική στην πράξη.

Στρατηγικές και τεχνικές	Εφαρμογή στην πράξη
Αποσαφηνίστε συχνά	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Παραφράστε αυτό που νομίζετε ότι έχετε ακούσει για να επιβεβαιώσετε ότι κατανοείτε την επικοινωνία με ακρίβεια</li> <li>- Δώστε έμφαση στα συναισθήματα που εκφράζονται, καθώς και στην ουσία τους</li> <li>- Επιβεβαιώστε ότι κατανοείτε με ακρίβεια και ότι αναγνωρίζετε το μήνυμα, ακόμη και αν δεν συμφωνείτε με αυτό.</li> </ul>
Χρησιμοποιήστε ενεργητική ακρόαση	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ενεργητική ακρόαση σημαίνει το αληθινό ενδιαφέρον στις ανάγκες των άλλων. Ακούστε. Μη διαμορφώνετε λύσεις στο μυαλό σας ενώ ο συνομιλητής σας εξακολουθεί να μιλάει.</li> <li>- Επιβεβαιώστε τα σχόλια με το κεφάλι ή τη φωνή σας.</li> <li>- Αποφύγετε να εκλαμβάνετε την ασάφεια ως αμφισημία ή αδιαφορία.</li> </ul>
Να κάνετε συχνά σύνοψη όσων έχουν ειπωθεί	
Επιδιώξτε το διάλογο, όχι την αντιπαράθεση	<p>Αντί να εστιάζετε μόνο στη μετάδοση των μηνυμάτων σας, δώστε μεγάλη προσοχή σε αυτά που λέει ο ωφελούμενος. Χρησιμοποιήστε επικοινωνιακές δεξιότητες με ευαισθησία ως προς την ηλικία, το φύλο και τη διαφορετικότητα για να διασφαλίσετε την αμοιβαία κατανόηση, ώστε οι ανάγκες προστασίας του ατόμου να καλυφθούν και να εντοπιστούν οι όποιοι κίνδυνοι.</p>
Να είναι δομημένος ο λόγος σας και να είστε σαφείς	



Στρατηγικές και τεχνικές	Εφαρμογή στην πράξη
<p>Να είστε ανοιχτοί και φιλικοί</p>	
<p>Ζητήστε ανατροφοδότηση, μην την περιμένετε απλά</p>	<p>- Γνέφοντας με το κεφάλι σας, κάνοντας ερωτήσεις και δίνοντας εποικοδομητική ανατροφοδότηση, θα δείξετε στον συνομιλητή σας ότι ακούτε και καταλαβαίνετε.</p>
<p>Χρησιμοποιήστε αποτελεσματικά και συχνά ερωτήσεις</p>	<p>Οι ερωτήσεις μπορούν να σας βοηθήσουν να κατανοήσετε καλύτερα το πρόσωπο με το οποίο μιλάτε. Είναι ένα κρίσιμο μέρος της ενεργητικής ακρόασης. Οι ερωτήσεις μπορούν να ανοίξουν ή να διακόψουν τη ροή της συζήτησης και μπορούν να πάρουν δύο μορφές: Κλειστές ή Ανοιχτές.</p> <p>α) Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου είναι πιο αποτελεσματικές όταν αναζητούνται πραγματικά δεδομένα: πότε, πού και ποιος.</p> <p>β) Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου είναι πιο αποτελεσματικές όταν επιδιώκεται η περιγραφή ή η επεξεργασία μιας απάντησης</p> <p>Αξιολογήστε ποιοι τύποι ερωτήσεων είναι κατάλληλοι και αντιμετωπίζουν με ευαισθησία και σεβασμό θέματα που αφορούν πολιτισμικά στοιχεία, το φύλο και την ηλικία.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Διατυπώστε ερωτήσεις που αντανακλούν μη επικριτική αντιμετώπιση.</li> <li>- Ζητήστε απαντήσεις χρησιμοποιώντας για παράδειγμα τις εξής προτάσεις: "Έχετε ερωτήσεις;" και "Μη διστάσετε να με σταματήσετε αν δεν είστε σίγουροι για το τι λέω".</li> <li>- Να κάνετε σαφείς ερωτήσεις. Κατά περίπτωση, αιτιολογήστε τις ερωτήσεις.</li> </ul>

Στρατηγικές και τεχνικές	Εφαρμογή στην πράξη
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Χρησιμοποιήστε ερωτήσεις που παράγουν αφηγήσεις.</li> <li>- Ζητήστε διευκρινίσεις όταν χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή όταν το νόημα μιας απάντησης είναι ασαφές. Παρατηρήστε πότε η ερώτηση είναι αντιπαραγωγική.</li> <li>- Αφήστε χρόνο στον ωφελούμενο να σκεφτεί, ειδικά μετά από μια ανοιχτή ερώτηση.</li> <li>- Μη ρωτάτε παραπάνω από μία ερώτηση τη φορά.</li> </ul>
Διατηρήστε τη θετική σας στάση/διάθεση	
Προσαρμόστε τη γλώσσα σας ανάλογα με το πρόσωπο στο οποίο μιλάτε	
Βεβαιωθείτε ότι η λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία σας βρίσκονται σε συμφωνία	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ακούστε προσεκτικά δίνοντας την πλήρη προσοχή σας και αποφύγετε να διακόπτετε.</li> </ul>

© Culturewise Ltd.

### **Σημειώσεις για τους συμμετέχοντες/τις συμμετέχουσες σχετικά με τη Λίστα Ελέγχου Δεξιοτήτων Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας:**

#### Υπόβαθρο

Η άσκηση αυτή είναι χρήσιμη για την εμπέδωση ορισμένων δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματική διαπολιτισμική επικοινωνία.

#### Διαδικασία

1. Δώστε στους συμμετέχοντες/στις συμμετέχουσες ένα αντίγραφο του φυλλαδίου "Λίστα ελέγχου δεξιοτήτων διαπολιτισμικής επικοινωνίας" και βεβαιωθείτε ότι οι οδηγίες έχουν γίνει κατανοητές.

2. Εργαστείτε με τους συμμετέχοντες/τις συμμετέχουσες για να δώσετε μερικά πρακτικά παραδείγματα για κάθε δεξιότητα, εντοπίζοντας τυχόν ειδικές δεξιότητες που είναι ιδιαίτερα εφαρμόσιμες στο εργασιακό τους περιβάλλον όταν αλληλοεπιδρούν με άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο.

### Σημεία συζήτησης

Είναι σημαντικό να ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες/τις συμμετέχουσες να εξερευνούν τους τύπους συμπεριφοράς που συνδέονται με κάθε στρατηγική και να προβληματιστούν σχετικά με το τι μπορεί να είναι πιο σχετικό με αυτούς.

#### **Να κάνετε συχνά σύνοψη όσων έχουν ειπωθεί**

- Επιβεβαιώνετε και επαναβεβαιώνετε την κατανόηση και τις προθέσεις σας σε κάθε βήμα του διαλόγου.
- Κάνετε επισημάνσεις για να δείξετε το επόμενο βήμα.

#### **Επιδιώξτε διάλογο, όχι αντιπαράθεση**

- Εάν οι συνομιλητές/συνομιλήτριές σας είναι απρόθυμοι/ες να διαπραγματευτούν, στοχεύστε στην καλύτερη κατανόηση του άλλου και δημιουργήστε μια θετική σχέση, χωρίς να πιέζετε τους άλλους να αλλάξουν τις δικές τους απόψεις.
- Προσδιορίστε κοινούς στόχους και αναπτύξτε μια κοινή αντίληψη ισότιμης κατάστασης.

#### **Να είστε δομημένοι και σαφείς**

- Πείτε ακριβώς αυτό που εννοείτε και να εννοείτε ακριβώς αυτό που λέτε.
- Δομήστε τη γλώσσα σας με ένα σαφές και ορθολογικό τρόπο ενσωματώνοντας μία ιδέα σε κάθε πρόταση.
- Να είστε ρεαλιστές σχετικά με το τι μπορείτε να επιτύχετε.

#### **Να είστε ανοιχτοί και φιλικοί**

- Επιδείξτε υπομονή, θετική ανατροφοδότηση και ανθρώπινο ενδιαφέρον (αυτό λειτουργεί καλά σε κάθε κουλτούρα).
- Δώστε περισσότερα από το ελάχιστο απαιτούμενο και προσαρμόστετε στον τόνο του συνομιλητή σας.
- Χρησιμοποιήστε χιούμορ (με προσοχή!).

#### **Ζητήστε ανατροφοδότηση, μην την περιμένετε απλά**

- Ρωτήστε πώς είναι οι άνθρωποι και βεβαιωθείτε ότι σας έχουν καταλάβει σωστά.
- Αναζητήστε κρυφά ή κρυμμένα σημάδια διαφωνίας.
- Προσέξτε για προτάσεις που στην πραγματικότητα είναι αιτήματα.

### **Χρησιμοποιήστε αποτελεσματικά και συχνά ερωτήσεις**

- Χρησιμοποιήστε απλές, ξεκάθαρες ερωτήσεις.
- Βεβαιωθείτε ότι η απάντηση που παίρνετε είναι η απάντηση στην ερώτηση που κάνατε.

### **Διατηρήστε τη θετική σας στάση/διάθεση**

- Διατηρήστε τη γλώσσα σας θετική, εποικοδομητική και αισιόδοξη.
- Χρησιμοποιήστε τον κατάλληλο τόνο και ρυθμό για να τονίσετε τις σημαντικές πληροφορίες.
- Δημιουργήστε παύσεις με σκοπό την καλύτερη κατανόηση.

### **Προσαρμόστε τη γλώσσα σας ανάλογα με το πρόσωπο στο οποίο μιλάτε**

- Ανακαλύψτε τη γλωσσική επάρκεια του συνομιλητή/της συνομιλήτριάς σας και μην την υπερεκτιμάτε.
- Κρατήστε τις προτάσεις σας σύντομες και απλές.
- Αποφύγετε τους ιδιωτισμούς ή τον σαρκασμό και προσέξτε το χιούμορ.

### **Βεβαιωθείτε ότι η λεκτική σας επικοινωνία συνάδει με τη μη λεκτική σας επικοινωνία**

- Βεβαιωθείτε ότι η γλώσσα του σώματός σας αντικατοπτρίζει τον προφορικό σας λόγο: όλα τα μέσα επικοινωνίας πρέπει να στέλνουν το ίδιο μήνυμα.
- Να είστε ο εαυτός σας και να χρησιμοποιείτε τη φυσική γλώσσα του σώματός σας.
- Προσδιορίστε και έχετε υπόψιν την ανταπόκριση που θέλετε από την επικοινωνία.
- Έχετε επίγνωση των στερεοτύπων και του στυλ επικοινωνίας σας - και του τρόπου με τον οποίο μπορεί να φαίνεστε στους άλλους ανθρώπους

---

→Λάβετε υπόψιν τη διαμόρφωση ενός πλαισίου επικοινωνίας

---

## Διαμόρφωση πλαισίου επικοινωνίας

### **Πολιτισμικές πτυχές της Αλληλεπίδρασης: Δώστε προσοχή στις πολιτισμικές πτυχές**

Λάβετε υπόψη την κουλτούρα των μεταναστών καθώς και τη δική σας καθώς και άλλους παράγοντες όπως οι συνθήκες υγείας, η δυσφορία και άλλα συναισθήματα που μπορεί να επηρεάσουν τη συζήτησή σας. **Επίσης, μην αγνοείτε** την ηλικία, το φύλο και τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των ατόμων με τα οποία μιλάτε.

Ανάλογα με το πολιτισμικό πλαίσιο, ο ωφελούμενος μπορεί να προτιμά να μιλήσει με κάποιον με το ίδιο ή διαφορετικό εθνοτικό, θρησκευτικό ή γλωσσικό υπόβαθρο. Αυτό ισχύει και για την επιλογή του διερμηνέα.

Προσπαθήστε να προσδιορίσετε το ρόλο των άλλων ατόμων που συνοδεύουν τον ωφελούμενο και να αξιολογήσετε τη σχέση τους, με βάση, για παράδειγμα, τη χρήση επωνύμων ή μικρών ονομάτων, τους τίτλους, τον τρόπο χαιρετισμού και το επίπεδο αλληλεπίδρασης μεταξύ τους.

Αναστοχαστείτε τις δομές εξουσίας και τις δυναμικές (τάξη των φύλων, ηγεμονική αρρενωπότητα, ρατσισμός και ανισότητα): *“Τα σύγχρονα εθνοτικά συστήματα και ο ρατσισμός κατασκευάζονται κυρίως στη βάση των βόρειων (ευρωπαϊκών) αποικιοκρατιών έναντι του παγκόσμιου Νότου (κυρίως Αφρικανοί, Άραβες, Ασιάτες και ιθαγενείς/πρώτα έθνη). Παρόμοια με το σύστημα των φύλων (και ίσως ακόμη πιο ξεκάθαρα και με μεγαλύτερη συνέπεια), τα εθνοτικά ρατσιστικά συστήματα δημιουργούν καθεστώτα εξουσίας που διακρίνονται από τα προνόμια των λευκών (μέσω πόρων, πολιτικής εξουσίας, κοινωνικής θέσης, πολιτισμικών και συμβολικών ηγεμονιών) και την υποτίμηση και τις διακρίσεις των έγχρωμων ανθρώπων (φτώχεια, αδυναμία και χαμηλή εκπροσώπηση, αστυνόμευση και ποινικοποίηση, περιθωριοποίηση, υποτίμηση κ.λπ.) Αυτά τα διαφορετικά επίπεδα αποκλεισμού, διακρίσεων και προνομίων ή υπερ- και υποτίμησης πρέπει να αποτυπώνονται στις εκπαιδεύσεις.”* (FOMEN, Quality Standards, p.4)

### **Κατανόηση του πλαισίου αναφοράς του άνδρα μετανάστη και του σκοπού της αλληλεπίδρασης**

Καθ' όλη τη διάρκεια της αλληλεπίδρασης, να έχετε υπόψη τις προτεραιότητες των ανδρών μεταναστών. Προσπαθήστε να κατανοήσετε καλύτερα γιατί θέλει να σας μιλήσει και να εκτιμήσετε τι είδους πληροφορίες, συμβουλές ή βοήθεια αναζητά. Να θυμάστε ότι μπορεί να ξεκινήσουν τις συζητήσεις με ένα λιγότερο ουσιαστικό ή συμβολικό θέμα πριν αποκαλύψουν τις πραγματικές τους ανησυχίες. Η καλή κατανόηση των συνθηκών που επικρατούν σήμερα στη χώρα υποδοχής τόσο για τους μετανάστες πρώτης όσο και για τους μετανάστες δεύτερης γενιάς, καθώς και εκείνων που επικρατούν στη χώρα καταγωγής τους, σε συνδυασμό με τις επιλογές που έχουν σήμερα στη διάθεσή τους, είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική κατανόηση του πλαισίου και των συγκεκριμένων αναγκών τους.

## Καλλιέργεια περιβάλλοντος εμπιστοσύνης, προστασίας και σεβασμού

### α) Προσαρμογή του φυσικού χώρου για τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος συνομιλίας

- Χρησιμοποίηση ενός ιδιωτικού χώρου όπου μπορείτε να μοιραστείτε ευαίσθητες πληροφορίες και κανείς δε θα μπορεί να (κρυφ)ακούσει τη συζήτηση.
- Αποφυγή κάθε φυσικού εμποδίου ανάμεσα σε εσάς και στο μετανάστη για την υιοθέτηση μιας ισότιμης σχέσης.
- Χρήση της έννοιας του «Γενναίου χώρου - Ασφαλούς χώρου»: το περιβάλλον και η προσέγγιση θα πρέπει να επιτρέπουν την συνεργασία με τους μετανάστες σε έναν ασφαλή χώρο. Συνιστάται η θέσπιση βασικών κανόνων με τους συμμετέχοντες, ώστε να δημιουργηθεί επίσης ένας Γενναίος χώρος για τους άνδρες μετανάστες, ώστε να ανοιχτούν και να συζητήσουν σχετικά και συναισθηματικά δύσκολα θέματα. Σύμφωνα με τα αξιώματα της προσέγγισης της θεματοκεντρικής αλληλεπίδρασης, "οι διαταράξεις και οι παθιασμένες εμπλοκές έχουν προτεραιότητα" προκειμένου να διασφαλιστεί η προσοχή των συμμετεχόντων και η ικανότητά τους να ανοιχτούν.

### β) Δημιουργία μιας χαλαρής ατμόσφαιρας για την ενίσχυση μίας σχέσης εμπιστοσύνης και σεβασμού

- Προσαρμογή της συμπεριφοράς σας στη συναισθηματική κατάσταση του άντρα μετανάστη.
- Διευκολύνετε τους χαιρετώντας τους στη γλώσσα τους ή κάντε ανεπίσημη ανταλλαγή απόψεων που είναι συνηθισμένη στον πολιτισμό τους, όπως το να ρωτάτε για την ευημερία της οικογένειάς τους πριν ξεκινήσετε τη συνέντευξη.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι μετανάστες μπορεί να αισθάνονται πιο άνετα να μιλούν με άτομα του ίδιου φύλου. Αυτό συμβαίνει συχνά όταν λαμβάνονται συνεντεύξεις από επιζώσες σεξουαλικής και έμφυλης βίας (SGBV) ή βασανιστηρίων. Σεβαστείτε αυτό το αίτημα και κάντε ό,τι μπορείτε για να βρείτε μια κατάλληλη λύση.
- Ορισμένοι μετανάστες μπορεί να είναι επιφυλακτικοί απέναντι σε άτομα που δε γνωρίζουν. Προσπαθήστε να τον/την καθησυχάσετε και να ενισχύσετε την εμπιστοσύνη του/της.

## Διασφάλιση της εμπιστευτικότητας

Συχνά συζητιούνται πολύ προσωπικές λεπτομέρειες της ζωής των θυμάτων/επιζώσων και των δραστών. Μπορεί να είναι απρόθυμοι να μοιραστούν αυτές τις λεπτομέρειες με κάποιον που δεν γνωρίζουν ή μπορεί να φοβούνται ότι οι πληροφορίες αυτές θα κοινοποιηθούν σε άλλους ή ότι θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο κάποιον άλλο.

- Διασφάλιση και διατήρηση της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών για όλους τους εμπλεκόμενους.
- Χρήση μιας απλής δήλωσης περί εμπιστευτικότητας και απορρήτου στην αρχή μιας επίσημης συζήτησης.
- Βεβαιωθείτε ότι ο διερμηνέας ακολουθεί τους κανόνες ευπρεπούς συμπεριφοράς και εμπιστευτικότητας.
- Εάν πρόκειται να μοιραστείτε εμπιστευτικές πληροφορίες με άλλους, ενημερώστε τους για τις περιστάσεις και τους λόγους και ζητήστε τη συγκατάθεσή τους.
- Σταματήστε τη συζήτηση εάν εισέλθουν άλλοι στο δωμάτιο.
- Μην συζητάτε μπροστά τους ή με τον διερμηνέα για άλλα πρόσωπα ενδιαφέροντος.
- Όταν κρατάτε σημειώσεις, εξηγήστε γιατί σημειώνετε - αν οι περιστάσεις το επιτρέπουν, μπορείτε επίσης να μοιραστείτε μαζί τους το είδος των πληροφοριών που σημειώνετε (π.χ. βιογραφικές πληροφορίες).
- Να παίρνετε συνεντεύξεις από τα μέλη της οικογένειας χωριστά και με διακριτικότητα.
- Προσέξτε να μην εκθέτετε τα παιδιά σε ευαίσθητες πληροφορίες - αν είναι δυνατόν, προσπαθήστε να μιλήσετε με τους γονείς τους ιδιαιτέρως και διαμορφώστε ένα ξεχωριστό δωμάτιο όπου τα παιδιά θα μπορούν να ζωγραφίσουν ή να παίξουν.

### **Προσεκτική αξιοποίηση των διερμηνέων**

Η αποτελεσματική διερμηνεία μπορεί να προσφέρει καλύτερη κατανόηση των συνομιλιών και να διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών.

- Λάβετε υπόψη την ηλικία, το φύλο και τα διαφορετικά χαρακτηριστικά του διερμηνέα που μπορεί να κάνουν τον μετανάστη πιο ανοιχτό στην επικοινωνία (π.χ. επιλογή γυναίκας διερμηνέα όταν μιλάτε με γυναίκα μετανάστρια).
- Στην αρχή, παρουσιάστε τον διερμηνέα, εξηγήστε τον ρόλο του διερμηνέα και ενθαρρύνετε τον μετανάστη και τον διερμηνέα να έχουν μια σύντομη ανεπίσημη ανταλλαγή απόψεων για να δοκιμάσουν την επικοινωνία.
- Τοποθετήστε τον διερμηνέα στο πλάι των δύο μερών που επικοινωνούν, αλλά σε μικρή απόσταση και από τους δύο και όχι απευθείας ανάμεσά τους. Ο διερμηνέας δεν πρέπει να εμποδίζει τη βλεμματική επαφή: η επικοινωνία γίνεται μεταξύ εσάς και του μετανάστη.
- Αποφύγετε να μιλάτε στον μετανάστη "μέσω" διερμηνέα. Απευθυνθείτε και κάντε οπτική επαφή απευθείας με τον μετανάστη, όχι με τον διερμηνέα.
- Για να αποφύγετε τις παρερμηνείες και την απώλεια πληροφοριών, αν έχετε αρκετό χρόνο, χρησιμοποιήστε τεχνικές τριγωνισμού (π.χ. επαναδιατύπωση απαντήσεων, επαναδιατύπωση ερωτήσεων) για να ελαχιστοποιήσετε την απώλεια πληροφοριών από τη διερμηνεία.
- Παραμείνετε σε εγρήγορση για τυχόν ενδείξεις πιθανών προβλημάτων με την ποιότητα της διερμηνείας (για παράδειγμα, εάν η απάντηση δεν απαντά στην ερώτησή σας - η διερμηνεία είναι σημαντικά μεγαλύτερη ή μικρότερη από ό,τι φαίνεται σκόπιμο - λέξεις που αναγνωρίζετε χωρίς διερμηνεία δεν μεταφράζονται- η επικοινωνία μεταξύ του διερμηνέα και του μετανάστη δεν διερμηνεύονται) και αντιμετωπίστε απευθείας τυχόν ανησυχίες.

## **Χρήση της προσέγγισης που βασίζεται στα αποθέματα/πόρους**

Αντί να εστιάζετε μόνο στις ανάγκες ή στα ελλείμματα των μεταναστών, αξιοποιήστε τα πλεονεκτήματα και τους πόρους τους. Στόχος είναι η ενδυνάμωσή τους, η οποία λειτουργεί καλύτερα με την ενίσχυση της συνειδητοποίησής τους για τις δικές τους ικανότητες. Ως εκ τούτου, μπορεί να εφαρμοστεί το μοντέλο των αποθεμάτων, όπως αυτό έχει τις ρίζες του στην κοινοτική ανάπτυξη με βάση τα αποθέματα/τους πόρους (ABCD), το οποίο αξιοποιεί τις δυνάμεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των ανθρώπων.

Η εμπλοκή των ανδρών και των αγοριών στη διαδικασία πρόληψης της έμφυλης βίας και η αποφυγή της σκιαγράφησης τους ως δυνητικών δραστών, μπορεί να δοθεί δυνατότητα για περισσότερες ευκαιρίες και για θετικά αποτελέσματα. Αυτό μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να γίνουν ηγέτες ή/και πρότυπα στην κοινότητά τους και να μεταφέρουν το μήνυμα με αξιόπιστο και αυθεντικό τρόπο. Μαθαίνοντας από τον Sufian (2015, στο Flood & Howson), οι πολιτιστικές δραστηριότητες, ο αθλητισμός και άλλες πρακτικές και διασκεδαστικές δραστηριότητες ή τα εργαστήρια για ζευγάρια θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως καλά πλαίσια για την εμπλοκή των ανδρών στην πρόληψη της βίας.

### **Αποτελεσματική απόκριση**

Βάλτε τον μετανάστη στο επίκεντρο της αλληλεπίδρασης και εξασφαλίστε ότι αισθάνεται ότι ακούγεται, εκτιμάται, γίνεται κατανοητός και χαίρει του ανάλογου σεβασμού. Παραφράστε αυτά που λέει για να δείξετε ότι τον/την ακούσατε, ότι τον/την καταλάβατε σωστά και ότι είναι σημαντικός/η για εσάς. Αναγνωρίστε τις διαφορετικές απόψεις και συμβιβάστε τυχόν παρεξηγήσεις. Προκειμένου να διευκολύνετε την κατανόηση, προσπαθήστε να απαντάτε στις ερωτήσεις όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένα.

- Παραφράστε ή συνοψίστε μετά από κάθε μέρος της συζήτησης για να βεβαιωθείτε ότι καταλάβατε και οι δύο τι ειπώθηκε: "*Καταλαβαίνω ότι είσαι αναστατωμένος επειδή...*".
- Χρησιμοποιήστε μη επικριτική διατύπωση στις απαντήσεις σας και στις επόμενες ερωτήσεις σας.
- Δείξτε κατανόηση για τον θυμό τους ή την απροθυμία τους να αποκαλύψουν ή να επαναλάβουν ορισμένες λεπτομέρειες, αλλά ενθαρρύνετέ τους να αποκαλύψουν τις πληροφορίες που ζητάτε, όσο το δυνατόν πληρέστερα και ακριβέστερα.
- Προσπαθήστε να απαντάτε δίνοντας πληροφορίες αντί να συμβουλευέτε, ιδίως σε ευαίσθητα ζητήματα, όπως όταν μιλάτε για τραυματικές εμπειρίες.
- Χρησιμοποιήστε σαφή και κατανοητή γλώσσα όταν απαντάτε.

### **Συζήτηση με άτομα που έχουν βιώσει τραυματικές εμπειρίες**

- Τα άτομα που έχουν βιώσει δυνητικά τραυματικά γεγονότα μπορεί να μη θυμούνται πλέον με ακρίβεια ημερομηνίες και γεγονότα. Ορισμένοι/ες μπορεί να μην είναι σε



θέση να μιλήσουν γι' αυτά. Υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα άγχους, αλλά ορισμένες εύκολα αναγνωρίσιμες σωματικές αντιδράσεις περιλαμβάνουν: κόπωση, νευρικότητα και αποφυγή της βλεμματικής επαφής.

- Εάν ένα άτομο δεν μπορεί να θυμηθεί ακριβείς ημερομηνίες και γεγονότα, καθησυχάστε το ότι αυτό δεν είναι ασυνήθιστο και σημειώστε το.
- Μην πιέζετε τα άτομα να μιλήσουν για τραυματικά γεγονότα.

## I. Παρατηρήστε τη μη λεκτική επικοινωνία

Παρατηρήστε τη γλώσσα του σώματός σας. Αναλογιστείτε επίσης τι υποδηλώνουν οι εκφράσεις ή οι χειρονομίες του ατόμου με το οποίο επικοινωνείτε. Ταιριάζουν με τις λέξεις που τις συνοδεύουν ή μήπως η γλώσσα του σώματός του μεταφέρει ένα διαφορετικό μήνυμα;

- Αξιολογήστε τη δική σας μη λεκτική συμπεριφορά και βεβαιωθείτε ότι η γλώσσα και οι κινήσεις του σώματός σας δείχνουν πολιτισμική ευαισθησία.
- Λάβετε υπόψη σας τη μη λεκτική συμπεριφορά του ατόμου καθώς και τις πολιτισμικές διαφορές και υπόβαθρο.
- Λάβετε υπόψη ότι οι διάφορες πολιτισμικές ομάδες δίνουν διαφορετική σημασία στις μη λεκτικές ενδείξεις - επομένως, **μη γενικεύετε μεταξύ ομάδων ή ατόμων**.

## II. Επίλυση συγκρούσεων/θυμού

Η εμπειρία συγκρούσεων, παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εκτοπισμού μπορεί να αυξήσει τα αισθήματα ανασφάλειας, φόβου, θυμού ή απογοήτευσης, μειώνοντας την ικανότητα των ανθρώπων να δηλώσουν με σαφήνεια πώς αισθάνονται ή να εκφράσουν τις απόψεις τους. Είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον στο οποίο οι άνδρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο να μπορούν να εκφραστούν πλήρως, να επεξεργαστούν και να ξεπεράσουν το θυμό τους. Η αντιμετώπιση του θυμού μπορεί να είναι ένα δύσκολο έργο και απαιτεί χρόνο. Καμία μεμονωμένη προσέγγιση δε μπορεί να εξασφαλίσει ότι η απογοήτευση και η ανυπομονησία μπορούν να ξεπεραστούν.

- Να είστε υπομονετικοί και να αφήνετε χρόνο για την πλήρη έκφραση του θυμού.
- Να θυμάστε ότι η αποδοχή των συναισθημάτων του άλλου δημιουργεί εμπιστοσύνη.
- Συνοψίστε προσεκτικά τα σχόλια που εκφράζουν θυμό για να εστιάσετε στα υποκείμενα συναισθήματα και ανάγκες.
- Να θυμάστε ότι ο θυμός είναι πιθανό να στοχεύει στην κατάσταση και όχι σε εσάς.
- Δείξτε σεβασμό και κατανόηση βάζοντας τον εαυτό σας στη θέση του μετανάστη για να αποκτήσετε προοπτική για την κατάστασή του.
- Κάντε ερωτήσεις σκόπιμα για να διευκολύνετε την ανταλλαγή πληροφοριών και να διευκρινίσετε παρεξηγήσεις, ώστε να διασφαλίσετε ότι οι ανησυχίες τους γίνονται κατανοητές.



## MOVE T1 Ερωτηματολόγιο (δίνεται στην αρχή της επιμόρφωσης)

### Εισαγωγή

Η ομάδα του έργου MOVE ζητά από τους επαγγελματίες πρώτης γραμμής που θα συμμετάσχουν στην έρευνα να συμπληρώσουν αυτό το ερωτηματολόγιο πριν και μετά τη λήξη της επιμόρφωσης, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να αυξήσει τις δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας όταν έρχονται σε επαφή με άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Σε όλη την παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται ο όρος "βία". Πρόκειται για σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική/συναισθηματική ή οικονομική βία που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο μιας στενής ή οικογενειακού τύπου σχέσης.

Με τη συμπλήρωση αυτού του ερωτηματολογίου, δίνετε τη δυνατότητα στην ομάδα του έργου να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν ανώνυμα για να εξεταστούν οι συνολικές διαφορές στην πρακτική μετά την επιμόρφωση.

### 1. Συναίνεση

- Η έρευνα τηρεί όλους τους κανόνες δεοντολογίας και ανωνυμίας.
- Έχετε το δικαίωμα να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το αποφασίσετε.
- Θα χρησιμοποιήσουμε τα δεδομένα που έχουμε λάβει ανώνυμα για να δούμε αν η επιμόρφωση που λάβατε ήταν αποτελεσματική ή όχι. Συνεπώς, αισθανθείτε άνετα να εκφράσετε ελεύθερα τις προσωπικές σας απόψεις.
- Δεν θα χρησιμοποιηθεί το όνομά σας σε καμία από τις αναφορές ή τα άρθρα που θα δημοσιοποιηθούν.
- Παρακαλώ πολύ σημειώστε παρακάτω εάν συναινείτε να λάβετε μέρος στην παρούσα έρευνα

Q1 Συμφωνώ να λάβω μέρος στην έρευνα.

Ναι

Όχι

### 2. Γενικές πληροφορίες

Σε αυτό το τμήμα ζητούνται γενικές πληροφορίες για εσάς, ώστε να μπορούμε να καταλάβουμε ποιοι/ποιες έχουν συμμετάσχει την επιμόρφωση από τις διάφορες υπηρεσίες. Όλες οι πληροφορίες θα επεξεργαστούν εμπιστευτικά και ανώνυμα.

Q2a. Παρακαλούμε πείτε μας την ηλικία σας σε έτη:

20-29 έτη

\_\_\_ 30-39 έτη

\_\_\_ 40-49 έτη

\_\_\_ 50+ έτη

**Q2b.** Παρακαλούμε πείτε μας το φύλο σας:

\_\_\_ Άντρας

\_\_\_ Γυναίκα

\_\_\_ Άλλο

Ποια είναι η ταυτότητα του φύλου σας \_\_\_\_\_

Προτιμώ να μην πω \_\_\_

**Q2c.** Παρακαλούμε πείτε μας την επαγγελματική σας ιδιότητα:

\_\_\_ Κοινωνική/ός λειτουργός

\_\_\_ Αστυνομικός

\_\_\_ Εργαζόμενη/ος στην υγειονομική περίθαλψη

\_\_\_ Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε): \_\_\_\_\_

**Q2d.** Έχετε λάβει κάποια προηγούμενη εκπαίδευση για την διαπολιτισμική επικοινωνία;

\_\_\_ Όχι

\_\_\_ Ναι; Αν ναι, τι είδους εκπαίδευση; \_\_\_\_\_

\_\_\_ Ποιος είναι ο εκτιμώμενος αριθμός ωρών της προηγούμενης εκπαίδευσης;

**Q2e.** Γνωρίζετε καμία/κανένα

- Τοπική υπηρεσία υποστήριξης θυμάτων-επιζωσών; Όχι \_\_\_ Ναι \_\_\_  
Ποια; \_\_\_\_\_
- Τοπικό πρόγραμμα διαχείρισης δραστών; Όχι \_\_\_ Ναι \_\_\_ Ποιο; \_\_\_\_\_

**Q2f.** Γνωρίζετε κανένα πρόγραμμα διαχείρισης δραστών σε εθνικό επίπεδο; Όχι \_\_\_ Ναι \_\_\_  
Ποιο; \_\_\_\_\_

**Q2g.** Υπάρχει κάποιο πρωτόκολλο για την διαχείριση των (πιθανών) δραστών στον οργανισμό που εργάζεστε;

- Ναι, και το χρησιμοποιώ \_\_\_
- Ναι, αλλά δεν το χρησιμοποιώ \_\_\_\_\_
- Όχι \_\_\_

- Δεν είμαι βέβαιος/η \_\_\_\_\_
- Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε) \_\_\_\_\_

**Q2i.** Με πόσους άντρες συντρόφους ωφελούμενων έχετε συναναστραφεί τους τελευταίους 6 μήνες; \_\_\_\_\_

**Q2j.** Πόσοι άντρες από αυτούς είχαν μεταναστευτικό υπόβαθρο (ο άντρας ή οι γονείς του να κατάγονται από άλλη χώρα); \_\_\_\_\_

Παρακαλούμε αναφέρετε πόσο προετοιμασμένοι αισθάνεστε για την εκτέλεση των ακόλουθων καθηκόντων:

(1 = Καθόλου προετοιμασμένος/η; 2 = Λίγο; 3 = Μέτρια; 4 = Αρκετά καλά; 5 = Πολύ καλά)

**Q3a.** Αναστοχάζομαι τα δικά μου στερεότυπα όταν αλληλοεπιδρώ με άντρες συντρόφους ωφελούμενων που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο;

**Q3b.** Επικοινωνείτε με τους άντρες συντρόφους των ωφελούμενων που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο;

**Q3c.** Κάνετε ερωτήσεις σχετικά με τη βίαιη συμπεριφορά τους σε άντρες ωφελούμενους ή άντρες συντρόφους ωφελούμενων που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο; \_\_\_\_\_

**Q3d.** Κινητοποιείτε τους άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο να αναζητήσουν βοήθεια για να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους; \_\_\_\_\_

**Q3e.** Παραπέμπετε τους άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο σε προγράμματα διαχείρισης δραστηνών ή άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης; \_\_\_\_\_

**Q4a.** Τι ρόλο διαδραματίζουν οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής όταν έρχονται σε επαφή με (πιθανούς) άντρες δράστες;

Αντιμέτωπιση του θέματος μαζί τους χρησιμοποιώντας στρατηγικές διαπολιτισμικής επικοινωνίας.

Παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών, όπως μακροχρόνια συμβουλευτική για να βοηθηθούν οι άνδρες να σταματήσουν τη βία/κακοποίηση.

Επιβεβαίωση ότι οι γυναίκες θύματα/επιζώσες και τα παιδιά τους λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη και σχεδιασμό για την ασφάλειά τους.

Προσδιορισμός των διαδικασιών που οδήγησαν στη βίαιη συμπεριφορά ή διερεύνηση μη βίαιων εναλλακτικών λύσεων.

Συνεργασία με άλλες συναφείς υπηρεσίες στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για να θέσουν το άτομο προ των ευθυνών του.

**Q4b.** Όταν ένας επαγγελματίας πρώτης γραμμής έρχεται σε επαφή με έναν πιθανό δράστη θα πρέπει να... (επέλεξε όλα όσα ισχύουν)

Επιβεβαιώσει ότι η βίαιη συμπεριφορά τους είναι επιλογή και ότι μπορούν να επιλέξουν να σταματήσουν.

Χρησιμοποιήσει στρατηγικές διαπολιτισμικής επικοινωνίας για να δηλώσει με σαφήνεια ότι η βία είναι ανεπίτρεπτη και ότι πολλές τέτοιες συμπεριφορές είναι παράνομες.

Επικεντρωθεί στα προσωπικά τους προβλήματα και να μην αντιμετωπίσει τη βίαιη συμπεριφορά στη σχέση τους.

Ενθαρρύνει και να παρακινήσει τους δράστες να αναζητήσουν βοήθεια για να σταματήσουν τη βίαιη συμπεριφορά τους.

Ξεκαθαρίσει ότι δεν υπάρχουν δικαιολογίες για τη βία.

**Q5a.** Για καθεμία από τις ακόλουθες δηλώσεις, αναφέρετε την απάντησή σας σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα: {"Συμφωνώ απόλυτα", "Συμφωνώ", "Διαφωνώ", "Διαφωνώ απόλυτα" και "Δεν γνωρίζω"}

1. Εάν ένας άντρας ωφελούμενος/συντρόφος ωφελούμενης δεν αποκαλύψει τη βίαιη συμπεριφορά του, ο επαγγελματίας πρώτης γραμμής μπορεί να κάνει ελάχιστα για να βοηθήσει.

2. Ρωτώ όλους τους άντρες ωφελούμενους ή τις συντρόφους των ωφελούμενων για τα προβλήματα βίας στις σχέσεις τους.

3. Είμαι σε θέση να χρησιμοποιώ στρατηγικές διαπολιτισμικής επικοινωνίας κατά την αλληλεπίδραση με άντρες ωφελούμενους ή άνδρες συντρόφους ωφελούμενων με μεταναστευτικό υπόβαθρο.

4. Είμαι σε θέση να αντιμετωπίζω τις διαπολιτισμικές συγκρούσεις στη επικοινωνία κατά την αλληλεπίδραση με άνδρες ωφελούμενους ή συντρόφους ωφελούμενων.

Ευχαριστούμε πολύ που μας παρείχατε αυτές τις πληροφορίες για να βελτιώσουμε την επιμόρφωση!

## MOVE T2 Ερωτηματολόγιο (μετά τη λήξη της επιμόρφωσης)

Μόλις λάβατε μέρος στην επιμόρφωση διαπολιτισμικής επικοινωνίας του έργου MOVE. Θα θέλαμε να μάθουμε πόσο χρήσιμη ήταν για εσάς.

### 1. Συναίνεση

- Η έρευνα τηρεί όλους τους κανόνες δεοντολογίας και ανωνυμίας.
- Έχετε το δικαίωμα να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το αποφασίσετε.
- Θα χρησιμοποιήσουμε τα δεδομένα που έχουμε λάβει ανώνυμα για να δούμε αν η επιμόρφωση που λάβατε ήταν αποτελεσματική ή όχι. Συνεπώς, αισθανθείτε άνετα να εκφράσετε ελεύθερα τις προσωπικές σας απόψεις.
- Δεν θα χρησιμοποιηθεί το όνομά σας σε καμία από τις αναφορές ή τα άρθρα που θα δημοσιοποιηθούν.
- Παρακαλώ πολύ σημειώστε παρακάτω εάν συναινείτε να λάβετε μέρος στην παρούσα έρευνα

Q1 Συμφωνώ να λάβω μέρος στην έρευνα.

Ναι

Όχι

Παρακαλούμε αναφέρετε πόσο προετοιμασμένοι/ες αισθάνεστε για την εκτέλεση των ακόλουθων καθηκόντων:

(1 = Καθόλου προετοιμασμένος/η 2 = Λίγο 3 = Μέτρια 4 = Αρκετά καλά 5 = Πολύ καλά)

**Q2a.** Αναστοχάζομαι τα δικά μου στερεότυπα όταν αλληλοεπιδρώ με άντρες συντρόφους ωφελούμενων που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο; \_\_\_\_

**Q2b.** Επικοινωνείτε με τους άντρες συντρόφους των ωφελούμενων που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο; \_\_\_\_

**Q2c.** Κάνετε ερωτήσεις σχετικά με τη βίαιη συμπεριφορά τους σε άντρες ωφελούμενους ή άντρες συντρόφους ωφελούμενων που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο; \_\_\_\_

**Q2d.** Κινητοποιείτε τους άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο να αναζητήσουν βοήθεια για να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους; \_\_\_\_

**Q2e.** Παραπέμπετε τους άντρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο σε προγράμματα διαχείρισης δραστηριών ή άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης; \_\_\_\_\_

**Q3a.** Τι ρόλο διαδραματίζουν οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής όταν έρχονται σε επαφή με (πιθανούς) άντρες δράστες;

Αντιμετώπιση του θέματος μαζί τους χρησιμοποιώντας στρατηγικές διαπολιτισμικής επικοινωνίας.

Παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών, όπως μακροχρόνια συμβουλευτική για να βοηθηθούν οι άνδρες να σταματήσουν τη βία/κακοποίηση.

Επιβεβαίωση ότι οι γυναίκες θύματα/επιζώσες και τα παιδιά τους λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη και σχεδιασμό για την ασφάλειά τους.

Προσδιορισμός των διαδικασιών που οδήγησαν στη βίαιη συμπεριφορά ή διερεύνηση μη βίαιων εναλλακτικών λύσεων.

Συνεργασία με άλλες συναφείς υπηρεσίες στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για να θέσουν το άτομο προ των ευθυνών του.

**Q3b.** Όταν ένας επαγγελματίας πρώτης γραμμής έρχεται σε επαφή με έναν πιθανό δράστη θα πρέπει να... (επέλεξε όλα όσα ισχύουν)

Επιβεβαιώσει ότι η βίαιη συμπεριφορά τους είναι επιλογή και ότι μπορούν να επιλέξουν να σταματήσουν.

Χρησιμοποιήσει στρατηγικές διαπολιτισμικής επικοινωνίας για να δηλώσει με σαφήνεια ότι η βία είναι ανεπίτρεπτη και ότι πολλές τέτοιες συμπεριφορές είναι παράνομες.

Επικεντρωθεί στα προσωπικά τους προβλήματα και να μην αντιμετωπίσει τη βίαιη συμπεριφορά στη σχέση τους.

Ενθαρρύνει και να παρακινήσει τους δράστες να αναζητήσουν βοήθεια για να σταματήσουν τη βίαιη συμπεριφορά τους.

Ξεκαθαρίσει ότι δεν υπάρχουν δικαιολογίες για τη βία.

**Q4a.** Για καθεμία από τις ακόλουθες δηλώσεις, αναφέρετε την απάντησή σας σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα: {“Συμφωνώ απόλυτα”, “Συμφωνώ”, “Διαφωνώ”, “Διαφωνώ απόλυτα” και “Δεν γνωρίζω”}

1. Εάν ένας άντρας ωφελούμενος/σύντροφος ωφελούμενης δεν αποκαλύψει τη βίαιη συμπεριφορά του, ο επαγγελματίας πρώτης γραμμής μπορεί να κάνει ελάχιστα για να βοηθήσει.



2. Ρωτώ όλους τους άντρες ωφελούμενους ή τις συντρόφους των ωφελούμενων για τα προβλήματα βίας στις σχέσεις τους.
3. Είμαι σε θέση να χρησιμοποιώ στρατηγικές διαπολιτισμικής επικοινωνίας κατά την αλληλεπίδραση με άντρες ωφελούμενους ή άνδρες συντρόφους ωφελούμενων με μεταναστευτικό υπόβαθρο.
4. Είμαι σε θέση να αντιμετωπίζω τις διαπολιτισμικές συγκρούσεις στη επικοινωνία κατά την αλληλεπίδραση με άνδρες ωφελούμενους ή συντρόφους ωφελούμενων.

Ευχαριστούμε πολύ που μας παρείχατε αυτές τις πληροφορίες για να βελτιώσουμε την επιμόρφωση!

## MOVE – Ανατροφοδότηση επιμόρφωσης

Πώς αξιολογείτε συνολικά την επιμόρφωση, σε κλίμακα από το 1 έως το 5 (1 - καθόλου ικανοποιημένος/η έως 5 - πολύ ικανοποιημένος/η); \_\_\_\_\_

Παρακαλούμε αξιολογήστε τις ακόλουθες πτυχές της επιμόρφωσης:				
	Ναι, πάρα πολύ	Κάπως ναι	Όχι, μάλλον όχι	Καθόλου
Η επιμόρφωση ήταν καλά δομημένη.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διατέθηκε ο κατάλληλος χρόνος για κάθε ενότητα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο χρόνος για συζήτηση ήταν επαρκής.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τα φυλλάδια και το υλικό ήταν χρήσιμα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η επιμόρφωση ήταν κατάλληλα στοχευμένη.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η επιμόρφωση θα ωφελήσει τη δουλειά μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα συνιστούσα την επιμόρφωση σε άλλους.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πώς αξιολογείτε την απόδοση των εκπαιδευτών;				
	Ναι, πάρα πολύ	Κάπως ναι	Όχι, μάλλον όχι	Καθόλου
Διαπίστωσα ότι ο/οι εκπαιδευτής(-ές) ήταν ενημερωμένος(-ες).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διαπίστωσα ότι οι εκπαιδευτές διατήρησαν καλή αλληλεπίδραση και ανταλλαγή απόψεων με και μεταξύ των συμμετεχόντων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θεωρώ ότι οι εκπαιδευτές είχαν καλές δεξιότητες παρουσίασης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θα συνιστούσα τον/τους εκπαιδευτή/ες για παρόμοιες επιμορφώσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.e Οποιαδήποτε σχόλια ή προτάσεις για τη βελτίωση της επιμόρφωσης;				

Σας ευχαριστούμε πολύ που υποστηρίξατε την αξιολόγησή μας!

