

Herramientas para la *Integración de Hombres* en el campus universitario

Un producto de:



Índice de contenido

Glosario	3
Prólogo	4
Cómo utilizar este conjunto de herramientas de aprendizaje	4
Secciones del conjunto de herramientas de aprendizaje.....	6
1. ¿Qué tiene que ver la masculinidad con esto?	7
a) Narrativas dominantes y contranarrativas de la masculinidad.....	8
b) Entender las conexiones entre la masculinidad, el poder y la inequidad.....	10
c) Uso del modelo socioecológico para integrar a hombres en la prevención de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual, y acecho.....	14

Este proyecto ha sido financiado por el subsidio No. 5JOVW-22-GK-03993-CAMP, otorgado por la Oficina contra la Violencia a la Mujer, del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta presentación pertenecen a sus autores/as y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Departamento de Justicia ni de la Oficina contra la Violencia a la Mujer de los Estados Unidos.

d) La cultura y la interseccionalidad en el planteamiento de integración de hombres.....	16
2. Se que es importante integrar a los hombres ¿Por dónde empiezo?.....	23
Primeros pasos. Parte 1: Lo importante son los nexos.....	23
a) Principios de participación y mensajes en apoyo a las iniciativas de integración de hombres	24
b) Identificar y cultivar alianzas para la integración de hombres	27
c) Aprovechar las reuniones individuales para fomentar los objetivos y estrategias de integración de hombres	29
d) Guía de sesiones de grupo para integrar a los hombres	34
Primeros pasos. Parte 2: Desarrollo del plan.....	41
a) Iniciativas de ejemplo: Fases, objetivos y actividades	42
b) Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizacional para las iniciativas de integración de hombres.	47
c) Guía para el desarrollo de campañas de educación pública.....	54
d) Ejemplos de campañas de <i>Integración de hombres</i> : Lecciones aprendidas.....	59
e) Narración de historias como estrategia en la integración de hombres.....	68
f) Ejemplo de lista de verificación con estrategias para la integración de hombres	72
3. ¿Cómo es la sustentabilidad?	74
a) Iniciativas de ejemplo: fases, objetivos y actividades	75
b) Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizativa para las iniciativas de integración de hombres.	80
c) Obtención de apoyo administrativo para llevar a cabo esfuerzos de integración de hombres en el campus.	87
4. ¿Necesita herramientas y materiales para programas? Conjunto de herramientas de aprendizaje del taller	90
1) Preludio: Muestra de tipos de actividades para los talleres de integración de hombres.....	90
2) Narrativas dominantes y contranarrativas de la masculinidad	93
2) La masculinidad en los medios de comunicación.....	95
4) Masculinidad y expresión de emociones.....	98
5) Salud masculina	102
6) Fundamentos sobre cómo abordar la inequidad de género como hombres	105

7) Cómo hablar de la desigualdad de género como hombres en el lugar de trabajo y en el aula.....	107
8) Los hombres como observadores positivos	110
9) Los hombres como aliados equitativos	113
10) Hombres como aliados LGBTQ+	115
11) Desarrollo de una cultura de grupo o equipo saludable	118
12) Amistades masculinas	120
13) Cultura de la cancelación	123
14) Apoyo y defensa de sobrevivientes (de la culpabilización de víctimas)	126
15) Drogas, alcohol y masculinidad	129
16) Expectativas sexuales, consentimiento y poder	132
17) Citas románticas	135
18) Acecho y relaciones digitales.....	138
19) Rechazo	141
20) Poder y salud reproductiva	143
21) Cultura, historia familiar y masculinidad	146
22) Complemento: Recursos culturales y comunitarios específicos a talleres	149

Glosario

- OVW, por sus siglas en inglés: [Oficina contra la Violencia a la Mujer](#)
- DVSAS, por sus siglas en inglés: [Violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y acecho](#)
- CCRT, por sus siglas en inglés: [Comité coordinador](#)
- DEI: [Diversidad, equidad e inclusión](#)
- PSA, por sus siglas en inglés: [Anuncio de servicio al público](#)
- Violencia de género: “La violencia de género es la violencia hacia una persona debido a su género; es violencia que afecta de forma desproporcionada a personas de un género determinado”. ([Comisión Europea](#)).

Prólogo

Nuestro mundo necesita que haya más hombres dispuestos a ser agentes de cambio. Tanto las mujeres, las personas trans y no binarias han cargado por demasiado tiempo el peso de abogar por comunidades libres de violencia de género.

Debemos transformar la dura realidad de que todos los hombres contribuyen a perpetuar la violencia y el abuso, y convertirla en una realidad que resalte la oportunidad que todos los hombres tienen que poner un alto. Debemos identificar cómo los rígidos roles de género perjudican a los hombres y contribuyen al abuso en las relaciones y la inequidad de género.

La *Integración de Hombres* en los campus universitarios implica generar una gama de oportunidades para diversos grupos de hombres: estudiantes, administradores y profesores. De esta manera, podrán reconocer y aprovechar sus habilidades y posiciones para abogar en contra de la violencia y a favor de la equidad de género.

Las herramientas de aprendizaje (y la capacitación) identifican los conceptos, habilidades y herramientas necesarias para abordar las preguntas clave que desde 2019 FUTURES ha recibido de más de 300 campus en colaboración con la Oficina en contra de la Violencia a las Mujeres.

El conjunto de herramientas de aprendizaje incluyen cuatro secciones a desarrollar de forma secuencial:

1. **Conceptos de género:** ¿Qué tiene que ver la masculinidad con esto?
2. **Planeación y mejores prácticas:** Sé que es importante integrar a los hombres. ¿Dónde empiezo?
3. **Crecimiento de la iniciativa:** ¿Cómo mantener y hacer crecer los esfuerzos de integración de hombres?
4. **Herramientas:** ¿Qué recursos podemos utilizar para desarrollar nuestro programa?

Este conjunto de herramientas de aprendizaje es un documento que está en constante cambio. Necesitamos la colaboración *de usted* para hacer crecer este conjunto y para reflejar las prácticas más efectivas en la significativa integración de hombres. Proporcione sus comentarios e iniciativas al correo engagingmen@futureswithoutviolence.org.

En asociación,

[Futures Without Violence](#)
[Latinos United for Peace and Equity](#)
[Aid to Victims of Domestic Abuse, Inc.](#)

Cómo utilizar este conjunto de herramientas de aprendizaje

Este conjunto de herramientas de aprendizaje está diseñado para quienes coordinan esfuerzos en los campus universitarios para promover culturas a salvo de la violencia de género.

El objetivo de este conjunto de herramientas de aprendizaje es permitir que los usuarios puedan:

1. Definir los cambios culturales positivos que buscamos lograr en los campus mediante los esfuerzos de Integración de hombres.
2. Desarrollar relaciones y alianzas auténticas con los hombres en los diferentes campus universitarios para desarrollar iniciativas exitosas de integración de los hombres.
3. Desarrollar la estrategia del campus universitario al que pertenezcan para integrar a los hombres en una educación significativa y en el desarrollo de liderazgo contra la violencia de género.
4. Adaptar la comunicación, los mensajes y el contenido para integrar los intereses, valores y cultura de los hombres de forma efectiva.
5. Capacitar a los actores clave para que desarrollen las habilidades y conceptos necesarios para integrar a los hombres.

Secciones del conjunto de herramientas de aprendizaje

1. ¿Qué tiene que ver la masculinidad con esto?

Introducción a la sección

Como organizadores y educadores necesitamos tener metas claras para que las iniciativas de integración de hombres sean significativas:

- ¿Qué actitudes y comportamientos queremos elevar y cambiar?
- ¿Qué temas debe abordar nuestra programación?
- ¿Cómo saber que lo que estamos haciendo está funcionando?

Para poder definir los objetivos de nuestra educación y compromiso necesitamos entender con claridad la siguiente pregunta: ¿Qué tienen que ver el género y la masculinidad con esto?

Los siguientes recursos contribuyen a definir conceptos y marcos esenciales relacionados con la masculinidad:

- 1) Narrativas dominantes y contranarrativas de la masculinidad
- 2) Entender las conexiones entre la masculinidad, el poder y la inequidad
- 3) Utilizar el modelo socioecológico para integrar a hombres en la prevención de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y acoso (también conocidas en inglés por el acrónimo DVSAS).
- 4) Cultura e interseccionalidad en los enfoques de integración de hombres

a) Narrativas dominantes y contranarrativas de la masculinidad

Como organizadores y educadores necesitamos tener metas claras para que las iniciativas de integración de hombres sean significativas:

- ¿Qué actitudes y comportamientos queremos elevar y cambiar?
- ¿Qué temas debe abordar nuestra programación?
- ¿Cómo saber que lo que estamos haciendo está funcionando?

Para poder definir los objetivos de nuestra educación y compromiso necesitamos entender con claridad la siguiente pregunta: ¿Qué tienen que ver el género y la masculinidad con esto?

La respuesta a esta pregunta la obtendremos al definir las *narrativas dominantes* que reciben los hombres respecto a cómo es el hombre "ideal". El estudio de Equimundo de 2017 titulado [*La caja de la masculinidad*](#) nos ayuda precisamente a hacer esto.

Además, para entender lo que representa el cambio positivo en el contexto de estas nociones restrictivas de la masculinidad, tenemos que definir cuáles son las *contranarrativas* que queremos promover. La siguiente tabla juxtapone dichas narrativas:

Narrativas dominantes y contranarrativas de <i>La caja de la masculinidad</i>			
Pilar dominante	Narrativa dominante	Contrapilar	Contranarrativa
Autosuficiencia	Un hombre que habla mucho sobre las preocupaciones, temores y problemas que tiene no merece un verdadero respeto. Los hombres deben resolver por sí mismos los problemas que tienen y sin pedir ayuda.	Interdependencia	Los hombres se sienten cómodos con ser vulnerables y reconocen la necesidad de atención, de pedir ayuda, de confiar en otras personas en momentos de necesidad y de buscar servicios de salud médica y emocional. Los hombres apoyan a otros hombres cuando piden ayuda. Los hombres aceptan ayuda cuando se les ofrece.
Actuar con dureza	Un tipo que no se defiende cuando los demás lo maltratan es débil. Tener disposición a defender la reputación mediante el uso de la fuerza física, si es necesario. Los hombres deben pretender ser fuertes aunque tengan miedo o se	• Vulnerabilidad • Rango de emociones • Comunicación sana y no violenta	Los hombres aceptan y se sienten a salvo al expresar un rango vasto de emociones, en especial las que se asocian con las expresiones de vulnerabilidad tales como la alegría, el amor, la admiración, la confianza, la apreciación, el miedo, la tristeza,

	sientan nerviosos.		la ansiedad, la duda, la confusión y la inseguridad. Los hombres tienen habilidades de comunicación para expresar el enojo de forma no violenta y reconocen que la fuerza no es equivalente a la violencia.
Atractivo físico	Es muy difícil para un hombre tener éxito si no se ve bien. A las mujeres no les gustan los hombres que se preocupan demasiado por la ropa que visten o por el tipo de cabello y piel que tienen. Puedes vestir bien, lucir bien, pero sin esforzarte “demasiado” ni preocuparte “demasiado” o arriesgas ser vanidoso o demasiado femenino. Un hombre que dedica mucho tiempo a su apariencia no es muy varonil.	Autoestima basada en valores, no en atractivo	Los hombres se sienten incluidos, valorados y respetados sin importar su apariencia o la ropa que visten. Los hombres tienden a establecer una conexión entre sí cuando hay intereses y valores en común, en lugar de basarla solo en la apariencia. Cuidar de la apariencia no es un rasgo inherentemente femenino, sino que genera confianza y comodidad con uno mismo.
Roles rígidos de género masculino	No es bueno que a un niño se le enseñe a cocinar, a coser, a limpiar la casa y a cuidar de niños más pequeños. El esposo no debe participar en las tareas del hogar. Los hombres son los que deben aportar el dinero al hogar para proveer a sus familias, no las mujeres.	Participación equitativa en las relaciones	Los hombres contribuyen al bienestar familiar de formas que destacan sus fortalezas e intereses personales, en lugar de seguir las expectativas sociales convencionales. Se anima y apoya a los hombres para que entablen una conexión emocional y contribuyan a la crianza de los niños. Los hombres participan en todas las responsabilidades del hogar conforme surgen o al poder negociar con la pareja cómo abordarlas.
Heterosexualidad y Homofobia	Los "verdaderos hombres" tienen que ser heterosexuales y se sienten insultados tan solo con la <i>posibilidad</i> de ser algo más. Un hombre homosexual no es un "verdadero hombre". Los hombres	Afirmación de género y sexualidad	Los hombres se sienten a salvo al entablar relaciones con cualquier persona con la que les interese salir románticamente. Los hombres entablan conexiones y se apoyan entre sí sin importar cuál sea la orientación sexual que tienen. Está completamente bien y es

	heterosexuales no pueden ser amigos de hombres homosexuales.		perfectamente normal que los hombres heterosexuales tengan amistad con personas de la comunidad LGBTQ+.
Hipersexualidad	Un "verdadero hombre" debe tener tantas parejas sexuales como pueda. Un "verdadero hombre" nunca diría que no a tener sexo. Los "verdaderos hombres" siempre deben querer tener relaciones sexuales, estar siempre listos para tenerlas y siempre querer tener más. Se percibe a las mujeres como objetos de conquista sexual.	La autoestima a partir de las conexiones y no las conquistas sexuales	Se apoya a los hombres para que tengan relaciones íntimas una vez que estén listos tanto física como emocionalmente. A los hombres les interesan las mujeres y las niñas fuera del ámbito de la conquista sexual. Los hombres dan prioridad a la salud sexual y al consentimiento libremente dado en las relaciones sexuales. A los hombres se les enseña que tienen derecho a decir "no" a las relaciones sexuales en cualquier momento.
Agresión y control	Si es necesario, los hombres deben usar la violencia como forma de ganar respeto. La necesidad de tener confianza en sí mismos todo el tiempo, de dictar lo que hacen las mujeres y de siempre tener el poder final de decisión en las relaciones o el matrimonio. El hombre tiene el derecho de saber en dónde está su novia o esposa en todo momento. Participación en comportamientos asociados con la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acecho.	Compartir el poder, en lugar de dictar	Los hombres valoran la vida de las mujeres y las niñas. En lugar de usar la violencia y el control, los hombres tienen las habilidades de comunicación que les permiten satisfacer sus necesidades. En lugar de ejercer poder sobre los demás, los hombres comparten el poder en sus relaciones interpersonales. Los hombres tratan a todas las personas por igual y promueven la seguridad en las comunidades.

b) Entender las conexiones entre la masculinidad, el poder y la inequidad

Entender cómo el concepto de *La caja de la masculinidad* representa las expectativas en los hombres mediante el marco de trabajo de la opresión es necesario para entender cómo dichas expectativas de masculinidad están relacionadas con la violencia de género, desde agresiones sexuales a inequidades más grandes.

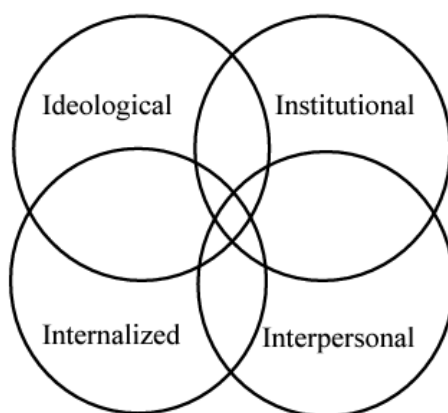
*Aunque la palabra opresión está de moda
y pueda resultar intimidante, es tan solo una forma de describir el poder:
¿Quién lo tiene? ¿Cómo lo usan? ¿Y, por qué?*

La opresión nos ayuda a comprender las *raíces de la violencia* y *cómo construir* un mundo más seguro y equitativo.

La opresión se refiere a: Los patrones organizados de la cultura, la sociedad y la ley que maltratan y explotan a una categoría de personas (oprimidas) para otorgar poder, beneficios y recursos a otro (grupo privilegiado) ([Museo Nacional de Historia y Cultura Afroamericana](#)).

La opresión de género (sexismo) se refiere a: Los patrones de la cultura, la sociedad y las leyes que maltratan y explotan a las mujeres, a las personas no binarias y transgénero para otorgar poder, beneficios y recursos a los hombres y a las personas cisgénero.

Hay cuatro niveles interconectados de opresión representados a través de los cuatro Yo:



Nivel de opresión	Ejemplos de opresión de género	¿Cómo se manifiesta el cambio?
-------------------	--------------------------------	--------------------------------

<u>Ideológico</u> Las ideas que sustentan el maltrato: Un grupo se percibe como más inteligente, merecedor y superior, mientras que el otro es considerado como perezoso, débil e inferior. Las ideas se vuelven “naturales” e incuestionables.	● La idea de que el papel "natural" de la mujer es criar a los hijos y cumplir con responsabilidades domésticas. ● La idea de que el papel “natural” de los hombres es proveer, tomar decisiones y controlar las finanzas. ● La idea de que las mujeres no pueden dirigir ni ocupar cargos públicos porque son "irracionales" o "demasiado emocionales". ● La idea de que es inevitable que los hombres ejerzan violencia sexual debido a su biología (p. ej., “así son los hombres”).	● Normalizar los papeles más sustanciales que juegan los hombres en la crianza de los hijos y las responsabilidades domésticas. ● Hacer un cambio para valorar las cualidades femeninas de liderazgo y considerarlas fortalezas (p.ej. conciencia emocional). ● Hacer un cambio y aceptar la idea de que la violencia y las normas de género son constructos sociales. <i>Todos</i> los hombres pueden actuar de manera responsable.
<u>Interpersonal</u> La idea de que un grupo es mejor que otro y que tiene el derecho a controlarlo; esta idea está arraigada en las instituciones, y permite y enseña a los integrantes del grupo dominante a maltratar al grupo oprimido a través de palabras y acciones. <i>*Nota: El lenguaje opresivo se usa de forma involuntaria/inconsciente.</i>	● Lenguaje sexista, hostigamiento o insultos. El 81% de las mujeres experimentan agresión sexual y/o hostigamiento, en comparación con el 43% de los hombres.[Equimundo]. ● Decirle a las víctimas de agresión sexual que "se lo merecían" o "se lo buscaron" a causa de su conducta o forma de vestir. ● El prejuicio (o sesgo inconsciente) de un director de personal contra una empleada embarazada o una persona con hijos.	● Los hombres denuncian casos de acoso sexual (p. ej., piropos callejeros) o lenguaje degradante. ● Esfuerzos educativos que fomenten prácticas de apoyo a sobrevivientes de violencia doméstica y sexual. ● Los empleados y jefes siempre abogan contra los prejuicios y buscan políticas equitativas para la toma de decisiones de contratación.
<u>Institucional</u> Las ideas de superioridad e inferioridad se arraigan en las instituciones de la sociedad como son las leyes, la educación, la vivienda, las contrataciones, los medios de	● Las mujeres en Estados Unidos ganan en promedio 18% menos que los hombres [Pew]. ● En el Congreso de Estados Unidos hay 3 representantes hombres por cada mujer [Brookings] ● Las mujeres se encargan de las labores domésticas de forma desproporcionada [Equimundo].	● Las políticas responsabilizan a los empleadores a proporcionar un pago equitativo. ● Hay más mujeres que ocupan cargos públicos. Hay esfuerzos institucionales para apoyar a candidatas mujeres.

comunicación y el poder político. Al reforzar estas disparidades de poder, las prácticas institucionales justifican aún más las ideas de que dichas disparidades son "naturales".	● La mayoría de los abortos están prohibidos en 14 estados a pesar de que el 61% de los estadounidenses cree que la mayoría o todos los abortos deberían ser legales [Pew]. ● La violación en el matrimonio fue legal hasta 1976 en Estados Unidos.	● Garantizar el acceso asequible a todas las formas de cuidado a la salud y cuidado infantil, incluida la salud reproductiva.
<u>Internalizado</u> Las personas que experimentan opresión a manos de individuos e instituciones pueden llegar a creer en ideas perjudiciales sobre sí mismas. Quienes se benefician de la opresión llegan a creer en estas ideas erróneas sobre el grupo oprimido y en su propia superioridad o precisión.	● Hay estudios que demuestran que los estereotipos sexistas afectan el rendimiento académico. ● Los trastornos alimenticios resultado de comparaciones con estándares de belleza nocivos. ● El autocontrol por parte de las mujeres, por ejemplo, decir que 'Me estoy volviendo loca' ● Los hombres (desde una postura dominante) o las mujeres (desde una postura de oprimidas) no creen o niegan la existencia de la opresión.	● Cambiar los mensajes e imágenes públicas con el paso del tiempo para prevenir que las ideas perjudiciales en torno a la imagen corporal sean internalizadas. ● Las mujeres no se critican entre sí por la forma en que se visten ni por sus elecciones sexuales. ● Los hombres aprenden la forma en que la opresión les perjudica, sanan de sus traumas y creen en la equidad.

La forma en que se usa el poder puede *perpetuar la opresión o fomentar la libertad*. Para fomentar la equidad de género y crear comunidades libres de la violencia sexual, necesitamos que los hombres aprovechen los roles y poder que tienen para hacer cambios a nivel individual, interpersonal, institucional e ideológico.

Nuestros esfuerzos en *Integración de hombres* deben buscar lo siguiente:

1. Abordar las causas **ideológicas** de raíz de la opresión al desafiar los roles de género rígidos y promover los contrapares de la *Caja de la masculinidad*.
2. Concientizar sobre la naturaleza **institucional** de la violencia de género y promover la abogacía a nivel de sistemas para lograr la equidad de género.

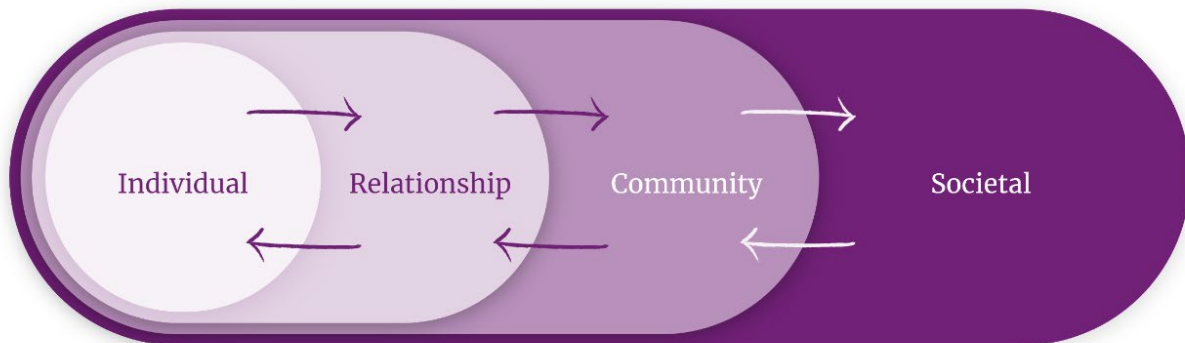
3. Promover cambios de actitud y de conducta a nivel **interpersonal** para lograr un liderazgo saludable, además de la intervención positiva de observadores.
4. Entender hasta qué punto los hombres han **internalizado** las actitudes de género que son perjudiciales; este entendimiento se realiza al enfocarnos en la autoreflexión y la sanación.

Referencias

Social identities and systems of oppression. National Museum of African American History and Culture. (2021, December 28). <https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/social-identities-and-systems-oppression>

c) Uso del modelo socioecológico para integrar a hombres en la prevención de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual, y acoso

Las estrategias de integración de los hombres en la prevención de la violencia doméstica, violencia en las relaciones de pareja, agresión sexual y acoso (DVSAS, por sus siglas en inglés) continúa aumentando gracias a la evidencia y los recursos para entender cómo integrar a los hombres y qué hacer al respecto. Los Centros para el Control y la Prevención de enfermedades (CDC, por su sigla en inglés) utilizan un modelo socioecológico de cuatro niveles para comprender mejor la violencia y el efecto que pueden tener las posibles estrategias de prevención. Los círculos que se superponen en el modelo ilustran cómo afectan los factores de un nivel a otro nivel.



Cuando pensamos en quién y cómo involucrar, el modelo socioeconómico puede servir como modelo organizacional para que los campus universitarios planeen los objetivos de integración de hombres, los indicadores del cambio y las actividades cuando se percibe al campus como la 'sociedad'.

Las estrategias deben involucrar y concientizar sobre todos los niveles del modelo para que sea efectivo.

Nivel	Descripción	Objetivo de las iniciativas del campus universitario para la integración de los hombres en este nivel	Ejemplo de la iniciativa de campus	Ejemplo del resultado del campus
Individuo	El nivel individual identifica factores biológicos e historia personal que incrementan las probabilidades de ser víctima o perpetrador de violencia (p. ej. haber presenciado o vivido violencia doméstica).	Promover actitudes, creencias y conductas saludables entre los hombres respecto a la violencia de género.	Programas para hombres en el campus respecto a las habilidades para tener relaciones de pareja seguras y saludables.	Los hombres en el campus informan que hay un incremento en la capacidad para identificar entre las relaciones saludables y las que no lo son.
Relación	El nivel de relación examina las relaciones cercanas que tienen los hombres entre compañeros, parejas, familiares y cuerpo docente y que tienen un impacto en las actitudes, creencias y comportamientos respecto a la violencia de género (p. ej. grupos de compañeros que bromea sobre tener actividad sexual con alguien que está bajo la influencia del alcohol).	Aumentar la capacidad que tienen los hombres en el campus para promover actitudes de género, creencias y conductas saludables entre compañeros, colegas y estudiantes.	Programas de tutoría y entre pares diseñados para fomentar las normas sociales positivas, la masculinidad saludable y las capacidades de resolución de problemas así como para tener relaciones interpersonales respetuosas.	Los hombres en el campus universitario informan sentirse conectados con compañeros o profesores en los que pueden confiar en caso de necesitar apoyo.
Comunidad	El nivel de comunidad explora los entornos, como los lugares de trabajo o campus universitarios, en los que se dan las relaciones sociales y busca identificar las características de dichos entornos que se asocian con volverse víctimas o perpetradores de violencia (p. ej. los grupos de estudiantes no tienen políticas o concientización en relación con la violencia de género).	Mejorar el entorno social y cultural en que se desenvuelven los hombres en el campus universitario al incrementar los factores de protección (p. ej. la educación) y al reducir los factores de riesgo relacionados con la violencia de género (p. ej. consumir alcohol impulsivamente).	Un curso educativo de varias sesiones sobre el papel del alcohol en la agresión sexual, y una capacitación a líderes de fraternidades sobre la intervención de espectadores.	Los resultados de la encuesta de ambiente escolar indican un aumento en la habilidad de los hombres del campus para reconocer comportamientos abusivos en las relaciones y para intervenir cuando presencian abusos.

Social	En el nivel social se analizan los factores sociales que contribuyen a que exista un ambiente en el que se promueve o inhibe la violencia de género. Otros factores sociales importantes incluyen políticas de salud, económicas, educativas y sociales que promueven las desigualdades económicas o sociales entre diferentes grupos de la sociedad (p. ej. representaciones limitadas y perjudiciales de los hombres en medios como la música y las películas).	Aunque las iniciativas en el campus no tienen un alcance a nivel social, funcionan para promover políticas, educación y normas sociales a nivel institucional que protejan contra la violencia de género (p. ej., iniciativas que incluyan a hombres), para contribuir a un cambio positivo en la sociedad.	Campaña mediática para acabar con el estigma en torno a los hombres que sobreviven a violencia en las relaciones de pareja, agresión sexual o acoso; o los hombres que promueven normas sociales positivas como el consentimiento.	Las iniciativas y políticas en el campus se convierten en un modelo de cambio y dan un ejemplo a otros campus para que sepan cómo cultivar los modelos de roles masculinos, promover culturas saludables y prevenir la violencia de género.
--------	---	---	--	---

Referencias:

CDC (<https://www.cdc.gov/violenceprevention/about/social-ecologicalmodel.html>)

Virginia Domestic and Sexual Violence Action Alliance (<https://vsdvalliance.org/change-culture/prevention-in-virginia/>)

d) La cultura y la interseccionalidad en el planteamiento de integración de hombres

¿Qué es la cultura?

A menudo, se presenta la cultura como un conjunto ordenado de valores, costumbres, creencias y tradiciones que un grupo particular de personas tiene en común y que reproduce a lo largo de las generaciones sin muchos cambios o matices en el proceso. Además, cuando se piensa en la cultura, con frecuencia se piensa en las razas y etnias como ejemplos de cultura. Sin embargo, es importante señalar que la cultura **va mucho más allá de las identidades raciales y étnicas. De hecho, la cultura constituye un sistema complejo de perspectivas del mundo, creencias, valores y actitudes, los cuales son construcciones sociales que pueden transmitirse de una generación cultural a otra.** Debido a que la cultura es un producto de la construcción social, los integrantes de un grupo participan activamente en la (re)creación y difusión del conjunto de significados que conforman su cultura.

En breve, la cultura es...

	Definición	Ejemplos
Social	Algo que los individuos desarrollan y refuerzan; es adaptable y tiene un idioma y familiaridad en común.	• ¿Qué lenguaje utilizan actualmente los hombres jóvenes? • ¿Cuáles son las prácticas de bienvenida o iniciación de los grupos de estudiantes?
Histórico	Una respuesta a las condiciones económicas, políticas y sociales.	• ¿Cuáles son las expectativas de los padres en diferentes culturas y épocas? • El aumento en el uso de la conexión en línea y la creación de comunidades entre hombres jóvenes.
Político	Está relacionada con el poder; con acciones y creencias consideradas aceptables o no; cómo se toman las decisiones; grupos de entrada y salida	• Las disparidades en las tasas de ascenso laboral con base en los estereotipos negativos sobre las mujeres y los estereotipos positivos sobre los hombres. • ¿Quiénes tienen voz (o no) en las decisiones administrativas?

¿Por qué es importante la cultura en las conversaciones de Integración de Hombres en el campus?

Dado que la cultura es social, histórica, política y un conjunto de significados socialmente contruidos y adaptables, la cultura impacta los esfuerzos que hacemos de integración de hombres de las siguientes maneras:

- Se pueden cambiar las nociones dominantes de masculinidad (*Caja de la masculinidad*). Podemos crear un cambio positivo si respondemos a las condiciones históricas y normas culturales actuales, si trabajamos para promover las nociones culturales sanas de la masculinidad y si definimos la conexión entre la masculinidad y el poder. Podemos desarrollar un proceso de oportunidades y líderes para crear, recrear y difundir nuevos significados de lo que implica que los hombres aboguen por el respeto, las relaciones saludables, la no violencia y la equidad.
- Los hombres no son un monolito y deben participar de maneras culturalmente pertinentes. Es importante tomar en cuenta cómo es que las comunidades del campus recibirán y entenderán los mensajes particulares según las experiencias culturales que tienen. Comprender la cultura de los diferentes hombres, ya sea basada en identidades sociales como etnia o sexualidad, afiliaciones a grupos estudiantiles como fraternidades o videojuegos, o experiencias culturales regionales, nos permite forjar relaciones auténticas y desarrollar campañas, programas e iniciativas pertinentes y significativas.

¿Qué significa integrar a los hombres de maneras “culturalmente pertinentes”?

1) Buscar comprender la diversidad y los matices de las experiencias e identidades de los hombres con humildad cultural.

Una pregunta común al buscar centrar nuestras iniciativas y programas en la cultura es:

¿Qué cultura tienen las personas a centrar y qué elementos de su cultura necesitamos tener en cuenta?

Este tipo de preguntas usualmente refleja el deseo de desarrollar la competencia cultural.

Sin embargo, idealmente, en lugar de priorizar la competencia cultural al formular preguntas externas, la humildad cultural nos pide hacer una introspección y comprometernos a la autoreflexión sobre: 1) Nuestra propia cultura; 2) la forma en que conceptualizamos e implementamos nuestro poder y privilegio; 3) la forma en que vemos el mundo y tenemos un impacto en él.

La humildad cultural "significa entablar una relación con otra persona con la intención de honrar sus creencias, costumbres y valores. Es decir, reconocer nuestras diferencias y aceptar a esa persona tal como es." (Foronda, Cynthia & Baptiste, Diana & Reinholdt, Maren & Ousman, Kevin. (2015). Cultural Humility: A Concept Analysis. Journal of Transcultural Nursing. 27. 10.1177/1043659615592677)

La humildad cultural relacionada con los esfuerzos de integración de hombres es esencial pues esta práctica permite desarrollar relaciones, conocimientos y programas auténticos y bastos. Practicar la humildad cultural nos permite crear programas en los que no solo se comprende a los hombres, sino que también dan VISIBILIDAD a aquellos hombres que provienen de diversas culturas.

Considere la siguiente pregunta para que tanto usted como su equipo reflexionen y avancen hacia la humildad cultural en el enfoque de integración de hombres:

Preguntas para los individuos	1. ¿Qué prejuicios tengo sobre los hombres en relación con la violencia de género? 2. ¿Qué historia me trajo a este trabajo y de qué manera impacta dicha historia la forma en que veo a los hombres como agentes de cambio? 3. ¿Qué tipos de privilegios tengo (raza, clase, sexualidad, capacidad)? ¿Cómo influyen estos privilegios en mi enfoque integración de los hombres? 4. ¿Soy la persona indicada para dirigir o presentar este programa, evento, sesión de Integración de hombres? 5. ¿De qué forma puedo crear oportunidades para que otras personas lideren? 6. ¿Hay alguien que me diga si mi conducta o comentarios no son incluyentes o equitativos?
Preguntas para grupos	1. ¿En nuestro grupo se incluyen y representan las voces y culturas de los hombres que tratamos de alcanzar (incluida la raza, sexualidad e intereses)? 2. ¿El grupo se siente cómodo al hablar de nuestros prejuicios con transparencia

	y abordar conductas o comentarios problemáticos? 3. ¿De qué formas generamos oportunidades para que los hombres y las comunidades nos digan lo que necesitan? 4. ¿Debe nuestro colectivo liderar esta labor? ¿Debemos permitir que sean las organizaciones o clubes culturalmente específicos los que lideren las iniciativas de integración de hombres, mientras que nosotros asumimos un papel de apoyo?
--	---

2) Garantizar que el desarrollo, los mensajes y la facilitación del programa reflejen los principios de equidad y pertinencia cultural.

Los programas culturalmente pertinentes se basan en la práctica adecuada de no hacer "nada sobre nosotros sin nosotros". El proceso del desarrollo del programa y la programación en sí tienen la misma importancia.

Es esencial aprovechar las voces de los hombres en la comunidad, las estructuras culturales existentes y los conceptos culturales para hacer programas significativos.

Considere lo siguiente al desarrollar programas culturalmente pertinentes:

- ¿Cómo definen las culturas lo que implica la masculinidad, ya sea basadas en la etnia, actividades como el deporte u otras formas? ¿Qué significa ser exitoso o genial? ¿Qué significa no serlo?
- ¿Qué estructuras culturales o puntos de conexión se pueden aprovechar para promover cambios positivos (p. ej. rituales, días festivos o actividades)?
- ¿Qué figuras influyentes existen entre los diferentes grupos o culturas de los hombres y cómo pueden integrarse para lograr un cambio positivo?

Ejemplo: Machismo

Aunque la masculinidad es un constructo universal presente en todo el mundo, la expresión de masculinidad varía en Estados Unidos, así como entre las diferentes regiones, y comunidades étnicas que están en campus. Exploreemos, por ejemplo, cómo las comunidades latines entienden la masculinidad, lo que se conoce como machismo.

Los valores del machismo

- Ser valiente y proteger la integridad física de la familia.
- Proveer estabilidad financiera a la familia.
- Ser honorable y cumplir su palabra.
- Tener autoridad y dominio en la familia.
- Proteger físicamente pero no involucrarse emocionalmente.
- Reprimir las emociones a menos que sea ira.
- Depender del cónyuge para las tareas del hogar
- Ser heteronormativo y animar a otros a desempeñar sus roles de género de forma apropiada, algo que a menudo surge del catolicismo tradicional.

¡Hagamos una pausa para reflexionar!

- Entonces, digamos que para la próxima sesión de grupo se desea trabajar con hombres latinos en campus. Ya que tenemos una idea de algunos de los valores dentro del machismo,
¿Cómo puede usted adaptar el enfoque para involucrar a hombres que se identifican como latinos?

- Es difícil ver el machismo desde una perspectiva positiva sin antes tener el contexto cultural del familismo, que es el sistema familiar en el que existe el machismo. Se identifica al machismo principalmente por sus cualidades tóxicas. Sin embargo, al crear programas para este grupo particular de hombres puede ser increíblemente útil aprovechar las fortalezas que aportan los factores protectores del machismo.

¿Cómo puede usted desarrollar programas que aprovechen las posibles fortalezas del machismo para involucrar a hombres latinos en campus?

- Como se mencionó previamente, el machismo funciona dentro del familismo, un sistema hermoso y altamente matizado que es más sencillo entender que explicar. Por esta razón, tener individuos en el equipo cuya apariencia y experiencia de vida asemejan la misma forma que los hombres a involucrar es el objetivo del programa y no solo una recomendación, sino una *necesidad*.

¿Hay en su equipo alguien que haya experimentado el machismo de primera mano?

Otros ejemplos de cómo centrar la cultura en los programas de integración de hombres:

Sesiones de grupo

Resalte las preguntas que sean culturalmente pertinentes y utilice preguntas que puedan ayudarle a identificar las dinámicas culturales dentro del grupo. *Ejemplos:*

- "Los ideales de qué significa ser un hombre varían en cada cultura. ¿Cuáles son las características de la masculinidad ideal en tu cultura? Seguimiento: "¿Cómo pueden los programas cambiar estas ideas perjudiciales en tu cultura?" (*Aborda los elementos históricos de la cultura*)
- "Piensa en un momento en el que un hombre importante en tu vida te dio consejos sobre 'cómo ser un hombre'; puede haber sido un maestro, un entrenador, un padre, un tío, etc". ¿Por qué piensas que ese mensaje influyó en ti por tanto tiempo? ¿Cómo ha influido en la forma en que defines cómo ser un hombre?" (*Aborda los elementos sociales de la cultura*)

Desarrollo de los mensajes

Identificar los valores en común y las tendencias actuales entre un grupo cultural para generar aceptación de asistir a un evento de Integración de hombres. *Ejemplos:*

- En una universidad católica se puede adaptar el taller para que se relacione con las escrituras, los roles religiosos de los hombres o el lema de la escuela. Además, integrar a los pastores que dirigen espacios existentes de aprendizaje. (*Aborda los elementos históricos y sociales de la cultura*)
- El uso de lenguaje o conceptos culturalmente específicos, como preparar un evento dirigido a hombres latinos que se titule: *El poder de la protección y la palabra*. (*Aborda los elementos históricos y políticos de la cultura*)

Programa

Asegúrese de que los presentadores representen a la audiencia a la que trata de involucrar y de usar imágenes de contenido o celebridades culturalmente específicas. *Ejemplo:*

- Durante una sesión con una fraternidad de hombres de la comunidad negra, al hablar del estigma entorno al llanto y expresión de emociones, muestre un video como el de Caleb Williams, el mariscal de campo de USC, en el intercambio emocional que tuvo con su madre después de haber perdido rotundamente. Después, explore y analice los comentarios que se

encuentran [al final de este artículo](#) o [en la publicación de Instagram de ESPN](#). ¿Qué narrativas principales y contranarrativas en torno a la masculinidad negra están presentes en estos comentarios? *(Aborda los elementos sociales, históricos y políticos de la cultura)*

2. Se que es importante integrar a los hombres ¿Por dónde empiezo?

Introducción a la sección

No hay dos campus iguales; sin importar si son rurales, urbanos, religiosos, lejanos o si atienden a estudiantes que han sido marginados históricamente. Cada uno requiere una estrategia personalizada para la integración de hombres.

Sin embargo, las iniciativas exitosas siempre se basan en habilidades esenciales y enfoques estratégicos.

En las siguientes dos secciones se detallan las mejores prácticas, las habilidades, los ejemplos y las herramientas que sientan la base para lograr una efectiva integración de hombres en cualquier campus.

Primeros pasos. Parte 1: Lo importante son los nexos

- Principios y mensajes para lograr la integración de hombres
- Identificar y fomentar alianzas para la integración de hombres
- Aprovechar las reuniones individuales para impulsar los objetivos y estrategias de integración de hombres
- Guía de la sesión de grupo y ejemplos de preguntas

Primeros pasos. Parte 2: Desarrollo del plan

- Iniciativas de ejemplo: Fases, objetivos y actividades
- Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizacional para las iniciativas de integración de hombres.
- Guía para el desarrollo de campañas de educación pública
- Ejemplos de campañas públicas
- Narración de historias como estrategia para la integración de hombres
- Ejemplo de lista de verificación de estrategias para la integración de hombres

a) Principios de participación y mensajes en apoyo a las iniciativas de integración de hombres

Principio	Descripción	Ejemplos:
1. Invitar, no acusar (al identificar intereses en común)	¿Cómo los hombres marcan la diferencia al dirigirse a todas las personas (no destacar a los hombres), reconocer la victimización, socialización e "integridad" masculina; evitar resistencia.	Formule la pregunta ¿Qué cosas haces ya para que el grupo esté a salvo y sea un lugar respetuoso? en lugar de: ¿por qué el grupo no se esfuerza en hacer más para abordar la agresión sexual?"
2. Adaptarse a cada público, incluida la pertinencia sociocultural	Para construir relaciones auténticas y sentido de pertenencia es esencial que busquemos atraer los intereses de los hombres y reconocer las diferentes formas de masculinidad en términos de género, sexualidad, raza y cultura.	Serie de conversaciones en la barbería; eventos de prevención de la violencia en Mardi Gras; sesiones de grupo para deportistas hombres.
3. Nada sobre nosotros sin nosotros	Los estudiantes, el personal y el profesorado necesitan verse representados en los esfuerzos de prevención para sentirse integrados. Cuando se avanza sin consultarles (o estar en alianza) se genera desconfianza, en especial entre los hombres que a menudo se sienten atacados.	Reclutamiento intencional de educadores de pares hombres; representación masculina en el equipo de respuesta comunitaria coordinada ; sesiones continuas de escucha y grupos de trabajo; aprovechar la narración de historias.
4. Fomentar la toma de riesgos, el valor y el empoderamiento	La vulnerabilidad cosecha vulnerabilidad. Comúnmente, a causa de la socialización, los hombres necesitan permiso y oportunidades evidentes para	Proporcionar imágenes y representaciones de hombres en plena participación (p. ej. uso de citas o videos); siempre incluir una muestra

	hablar y participar en diferentes capacidades.	de los hombres en los eventos (p. ej. ¿nos puedes dar una cita? o, ¿asistirás a nuestra siguiente sesión de planeación?
5. Trabajo a través del diálogo, la facilitación y las interrelaciones, en lugar de tener conversaciones unidireccionales.	Cuando la interacción comienza al decirle a los hombres qué hacer o qué no hacer se genera resistencia. Un enfoque cuyo objetivo es cambiar las normas culturales y de género requiere conocer las historias de los individuos y facilita la reflexión crítica.	Crear oportunidades de conversaciones entre pares al hacer el entrenamiento requerido sobre el Título IX dirigido a deportistas hombres, en lugar de hacer una presentación de PowerPoint de una hora de largo. Utilice las estadísticas con moderación.
6. Identificar y aprovechar a las personas apropiadas para transmitir el mensaje (defensores)	La moneda social y las interrelaciones son un factor esencial para determinar la efectividad de los mensajes entre los hombres. Identificar y aprovechar a los defensores.	Desarrollar una buena relación con profesores clave, con personal que atiende a los estudiantes, entrenadores deportivos y otros, con el fin de transmitir ideas de iniciativas y recibir retroalimentación.
7. Compensar la educación sobre cómo acabar con la violencia mediante prácticas restaurativas.	El empoderamiento, la sanación y las interrelaciones son elementos esenciales en los mensajes dirigidos a los hombres. Sin embargo también es esencial centrar a quienes han vivido la mayor parte de la violencia de género.	Una película como <i>The Mask You Live In</i> (<u>La máscara en la que vives</u>) centra al mismo nivel la sanación ante las expectativas perjudiciales de género en relación con la masculinidad y cómo dichas expectativas fomentan la violencia sexual contra otras personas.
8. Mostrar y promover representaciones	Es difícil hacer algo que nunca has visto antes. Los ejemplos a través de la narración de historias de los	Organizar eventos de narración de historias; proyecciones de películas;

positivas y narrativas de la masculinidad	hombres, de sanación y liderazgo en torno a la masculinidad y la violencia de género promueven la adopción en los individuos.	que hombres planeen y participen en los eventos de concientización del mes; y elevar las experiencias de diversos hombres.
--	---	--

b) Identificar y cultivar alianzas para la integración de hombres

Las estrategias exitosas de integración de hombres dependen de la participación colectiva, el liderazgo, la aceptación y de aprovechar la influencia que tienen los hombres en los diferentes puestos profesionales y comunitarios en todo el campus. Las relaciones con hombres y con quienes influyen en ellos son parte esencial en motivar a los hombres a querer involucrarse, a sentirse integrados y a liderar.

Identificar a los hombres que tienen un papel esencial en el campus requiere fomentar relaciones auténticas e identificar valores en común.

Tome en cuenta lo siguiente al identificar a aliados que apoyen sus esfuerzos de integración de hombres:

Involucre a hombres que...	Mediante objetivos en común, como...
• Tienen influencia o credibilidad entre los hombres del campus. • Se destacan por estar en contra de la violencia de género • Están conectados con otros grupos de hombres • Aconsejan a otros hombres • Tienen puestos clave entre los grupos de estudiantes	• Promover tener relaciones de pareja seguras, una sexualidad saludable y la equidad de género. • Asesoría informada sobre el trauma • Diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo • Prevención del consumo de drogas y alcohol • Intervención de observadores • Dar la bienvenida a los nuevos estudiantes • Materias académicas o éxito
<i>Recuerde: Asegúrese de involucrar a los hombres y a aquellos que influyen en ellos y que tienen diferentes roles y niveles organizacionales con diversos orígenes demográficos (p. ej. edad, antecedentes culturales, orientación sexual).</i>	

Posibles aliados	
En campus	Fuera del campus
• Profesorado • Personal administrativo • Oficiales de seguridad/ personal de seguridad del campus • Fraternidades • Líderes estudiantiles	• Centros contra la violencia doméstica y la agresión sexual • Centros LGBTQ • Organizaciones de paternidad saludable • Organizaciones sin fines de lucro • Líderes religiosos

● Agrupación de estudiantes de la comunidad negra ● Centro LGBTQ ● Clubes académicos ● Clubes políticos ● Grupos de medios y publicaciones ● Clubes de servicio comunitario y justicia social ● Clubes de teatro y arte ● Clubes culturales ● Grupos religiosos y espirituales ● Deportes y recreación	● Medios: televisión, radio, periódicos, creadores de contenido en línea, músicos. ● Empresas ● Funcionarios del gobierno ● Responsables de políticas ● Oficiales de seguridad local ● Proveedores y organizaciones de salud mental ● Comunidades de vivienda fuera del campus ● Programas de mentoría ● Profesionales del sistema judicial ● Equipos deportivos profesionales
---	---

C) Aprovechar las reuniones individuales para fomentar los objetivos y estrategias de integración de hombres

El desarrollo de las relaciones es la base de la creación del liderazgo colectivo y de la integración de los hombres en los esfuerzos por acabar con la violencia de género.

Pero, ¿qué significa desarrollo de relaciones?

En esta guía se muestra cómo las reuniones iniciales y de seguimiento con individuos (p. ej. las uno a uno) pueden contribuir con el éxito de las iniciativas de Integración de hombres.

Contenido del documento

1. ¿Por qué realizar reuniones uno a uno con hombres de todo el campus?
2. Mejores prácticas y cosas a considerar para las reuniones uno a uno
3. Tres tipos de reuniones uno a uno
4. Agenda de muestra de reuniones uno a uno
5. Ejemplos de preguntas para las reuniones uno a uno

1. ¿Por qué realizar reuniones uno a uno con hombres de todo el campus?

- Establecer y mantener relaciones significativas con los hombres.
- Reclutar, retener y llevar a los hombres a dirigir la intervención y prevención de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y acecho.
- Generar confianza.
- Conocer los objetivos individuales y los factores que motivan a los hombres del campus.
- Identificar objetivos en común.
- Hablar sobre proyectos o eventos existentes y que pueden prestarse a la colaboración.
- Comprender los desafíos que enfrentan los hombres al lanzar, implementar y mantener proyectos o iniciativas en campus, además de las formas en las que han superado dichos retos.
- Comprender mejor las normas sociales y creencias de los hombres en campus.

2. Mejores prácticas y consideraciones

1. **Centrarse en el aprendizaje:** Abordar la conversación con curiosidad sobre las experiencias, perspectivas, historias, barreras, valores, deseos.
2. **No se guíe por la orden del día:** Hay que ser receptivo al escuchar y comprender los objetivos y necesidades que plantean. Las conversaciones que se sienten como una mera *transacción* a menudo son menos auténticas.
3. **Sea sincero :** Indique la razón de reunirse para asegurar que ambos están bajo el mismo

entendimiento. Si planea pedir un compromiso de la persona con la que se reúne, se los debe hacer saber para no tomarlos por sorpresa.

4. **Sea auténtico** : Permítales que lo conozcan y, si es apropiado, comparta parte de su historia y de su compromiso con estos esfuerzos.
5. **Elija un lugar cómodo y conveniente**: Ofrezca asistir al espacio donde ellos prefieren reunirse en lugar de pedirles que acudan a usted; también puede escoger un lugar dentro o fuera del campus que facilite una conversación fluida.
6. **Siéntase cómodo al pedir un compromiso**: Muchas buenas reuniones uno a uno terminan con un compromiso de trabajo en conjunto, o de seguir trabajando en conjunto.
7. **Seguimiento** : Demuestre su agradecimiento, responda cualquier preguntas, y explique con claridad los siguientes pasos después de las reuniones, esto contribuirá a generar confianza y generar impulso.

3. Considere cómo y cuándo utilizar los tres tipos de reuniones uno a uno

(Concepto adaptado de Organizing: People, Power, Change del Dr. Marshall Ganz)

Primera reunión uno a uno

- Estas reuniones se realizan al inicio de la relación para poder entablar una conexión entre usted y el nuevo organizador y así establecer una conexión basada en los objetivos y valores que tienen en común.
- Los objetivos de la primera reunión uno a uno tienen que ver con entablar una conexión personal, identificar y juzgar el potencial y los intereses, experiencias en común, tener valores en común, y, por último, la integración.

Reuniones uno a uno de seguimiento

- Programe otra reunión de seguimiento uno a uno en las siguientes dos a cuatro semanas para mantener la relación.
- Es momento de ponerse al día con lo personal, hablen sobre lo que hicieron recientemente y proporcione instrucción respecto a estas.
- Las reuniones de seguimiento uno a uno se deben programar con frecuencia y de manera proactiva, no espere a que surja un problema para agendarla.

Reuniones uno a uno para ascenso

- Cuando los organizadores estén listos para dar el siguiente paso en la escalera de integración y recibir más responsabilidad así como aceptar la responsabilidad de los objetivos.
- Primero, reconozca los logros que ha alcanzado el organizador y, después, proponga la

idea de asumir un nuevo papel de liderazgo.

- Si todo sucede conforme lo planeado y el organizador acepta, dedique tiempo a explicar con claridad las responsabilidades y expectativas de este nuevo papel.

4. Ejemplo de agenda de la primera reunión uno a uno

La siguiente agenda es un ejemplo para una reunión uno a uno que busca el desarrollo de relaciones y reclutamiento. Esta no es una fórmula exacta, sino más bien un ejemplo que representa las mejores prácticas.

Tema de la agenda	Duración	Descripción y ejemplo de cómo decirlo
Propósito	2 minutos	Explique por qué quería reunirse: <i>"En el campus, queremos tener una serie de con hombres acerca de las relaciones saludables, respetuosas y no violentas. Con el tiempo, nos gustaría hacer una campaña de concientización pública y llevar a cabo eventos. Sin embargo, primero queremos conocer a más hombres del campus para saber qué opinan de estos temas"</i>
Exploración, Conexión e Intercambio	20 minutos	Una sección fluida y conversacional. La mayor parte de la reunión uno a uno se devota a la exploración en donde se hacen preguntas de sondeo que permitan conocer mejor los valores e intereses de la otra persona así como las ideas que tienen respecto a los programas y la colaboración. Como respuesta, distinga cuánto decir sobre sus propios valores, intereses y recursos para generar un intercambio recíproco. Busque generar una conexión cuando encuentre similitudes entre su historia y la del otro individuo. <i>A continuación, encontrará ejemplos para esta sección de la</i>

		<i>agenda.</i>
Compromiso	10 minutos	Muchas buenas reuniones uno a uno terminan con un compromiso de trabajo en conjunto. A lo largo de la reunión, identifique si esto es apropiado y sea consciente si lo que plantea tendrá un efecto de mera transacción con el individuo. Enfatice los valores que tienen en común, la forma en que la persona puede ser parte de la "solución" y especifique el planteamiento. Sea específico sobre las expectativas de lo que plantea y sobre los pasos a seguir. Haga una pausa para que hagan preguntas. Un planteamiento puede ser algo como: <i>“Lo que entiendo es que para ti es muy importante crear una cultura positiva y segura para los nuevos reclutas. ¿Estarías dispuesto a liderar una reunión con tus compañeros de fraternidad respecto a este tema en algún punto del semestre para escuchar las ideas de otros? Esto tomará unas horas de preparación conmigo y una hora para la conversación.”</i>

5. Preguntas de ejemplo de la primera reunión uno a uno

- ¿Por cuánto tiempo has trabajado en el campus o has estado inscrito como estudiante?
- ¿Qué trabajo haces en el campus o qué estás estudiando o planeando estudiar?
- ¿Qué es lo que te gusta más del campus o de los grupos estudiantiles en los que participas?
- ¿Qué te trajo a este colegio o universidad?
- ¿Qué te apasiona personalmente? ¿Tienes esto en común con alguien más del campus?
- ¿Por qué te parece relevante hablar con los hombres respecto a temas como las relaciones saludables o la prevención de la violencia?
- ¿Siempre has tenido opiniones tan definidas sobre este tema? ¿Por qué o por qué no? ¿Qué cambió a causa de esto?
- ¿Que cosas se hacen bien en nuestro campus para apoyar a los hombres de manera social y emocionalmente?
- ¿Cuáles son algunos desafíos que enfrentan los hombres en el campus, en relación con sus relaciones o carreras?
- ¿Alguna vez has escuchado lenguaje perjudicial, degradante o que objetifica a las mujeres en el campus? ¿Cómo te sientes al respecto y crees que se puede hacer algo al respecto?
- ¿Alguna vez has escuchado a las mujeres del campus hablar sobre los desafíos que enfrentan con los hombres?
- ¿Qué puede hacer el campus para integrar a los hombres de forma positiva en estos temas?
- ¿En quién confían los hombres en el campus? ¿Quién marca la cultura o tiene credibilidad entre los hombres en el campus?

d) Guía de sesiones de grupo para integrar a los hombres

Las sesiones de grupo son una forma poderosa y significativa de reunir información de los propios expertos que, en este caso, son los hombres o quienes interactúan con ellos. **Más específicamente, el objetivo de las sesiones de grupo es:**

1. Desarrollar relaciones con diversos aliados en el campus.
2. Crear una vía para que los hombres contribuyan y produzcan conocimiento en conjunto con el Comité coordinador del equipo de respuesta (CCRT, por sus siglas en inglés).
3. Ayudar a los hombres a identificar y desentrañar los guiones y narrativas principales culturales en torno a la masculinidad, los cuales contribuyen con los valores, las creencias y las conductas que llevan a la violencia de género.
4. Resaltar las brechas en los programas actuales e identificar las perspectivas enriquecerá las estrategias para integrar a los hombres de manera efectiva.

Contenido de la guía

Esta guía le llevará a través de los conceptos fundamentales para implementar una sesión de grupo de las iniciativas de Integración de hombres al enfocarse en seis temas:

1. Reclutamiento de participantes
2. Desarrollo de preguntas
3. Facilitar la conversación
4. Proceso de lecciones y pasos a seguir
5. Ejemplos de preguntas
6. Preguntas frecuentes sobre las sesiones de grupo

Reclutamiento de participantes

1. **Identifique la audiencia** de la que desea aprender (por ejemplo, entrenadores, profesores o estudiantes) y si el reclutamiento estará abierto o será específico a un grupo en el campus (p. ej., fraternidades). Esto afectará la necesidad de materiales de anuncios y elementos de mercadotecnia.
2. **Identificar los roles de reclutamiento y de impartición** de la sesión de grupo entre su Comité coordinador del equipo de respuesta. La coherencia es importante para construir relaciones y fomentar la confianza. Piense quién de su equipo puede desarrollar la mejor relación y conexión con los participantes que sean su objetivo. También es

importante que piense en elegir a alguien de su equipo con excelente capacidad para facilitar la sesión de grupo.

3. **Hacer materiales de publicidad (si la sesión es pública)** como folletos y publicaciones de redes sociales que contengan información clave (es decir, la ubicación, fecha, hora, propósito de la sesión e incentivos) y colocarlos en áreas donde se reúnan los estudiantes.
4. **Contactar y coordinar con partes interesadas clave** en el campus que se relacionan directamente tienen acceso a las personas que desea integrar. Explique su objetivo y la razón por la que los contacta a ellos en específico. Pídeles que lideren y/o participen en la sesión de grupo, ya que esto motiva a los participantes a asistir.
5. **Invite a los participantes** preferiblemente a través de contacto personal directo en lugar de simplemente al distribuir el folleto y la publicación en las redes sociales. Aliente al personal esencial a que también invite directamente a los participantes.

Sugerencia: Alimentos y bebidas

Considere la posibilidad de servir comida u ofrecer refrigerios durante la sesión de grupo. No olvide que ser estudiante universitario significa estar ocupado y tener un presupuesto limitado. Si no se les puede pagar por su tiempo, al menos ofrezca una comida. ¡Asegúrese de agregar este detalle al folleto!

Desarrollo de temas y preguntas

1. **Desarrolle una declaración inicial** en la que explique el propósito de la sesión de grupo y la importancia de que los participantes contribuyan. En la declaración inicial, también explique qué es el consentimiento en este espacio y que aunque acepten participar al inicio de la sesión de grupo, podrán abstenerse si sienten que es lo mejor para ellos.
2. **Identifique lo que quiere y necesita aprender** de los participantes. Tal vez quiera saber más sobre los guiones culturales que disuaden a los hombres de integrarse al trabajo contra la violencia de género o cómo puede integrar mejor a los hombres para cierto proyecto.

3. **Colabore con los “expertos” para desarrollar las preguntas** de forma que tanto los temas como las preguntas sean lo más personalizados y específicos para el grupo de la sesión. Estos “expertos” pueden ser estudiantes, profesores u otros individuos que brinden información sobre las normas e historias culturales.
4. **Comience con uno o dos ejercicios de calentamiento o para romper el hielo** al que los participantes puedan responder fácilmente. Por ejemplo: “¿Qué mensaje clave has recibido de una figura masculina en tu familia que tenga un impacto en tu opinión de la educación?”
5. **Considere el ritmo de la entrevista.** ¿Qué preguntas formular primero? ¿Qué preguntas hacen la transición más natural de la pregunta anterior? La última pregunta debe funcionar como una especie de cierre para la sesión de grupo y debe dejar al oyente sintiéndose empoderado, escuchado, o feliz de haber hablado con usted. Recuerde que esta guía es solamente eso, una guía. Puede variar las preguntas y seguir un orden diferente si considera que esto hará que las conversaciones se desarrollen mejor. El mejor consejo que podemos darle es que se deje guiar por el ritmo de los participantes.
6. **Prepare una variedad de preguntas** para recibir diferentes respuestas, aunque considere dar prioridad a las preguntas abiertas en lugar de las cerradas. Por ejemplo, en lugar de preguntar a los participantes: *¿Asistirías a una reunión de intervención de espectadores?*

Considere los siguientes tipos de preguntas:

¿Qué preguntas le permiten obtener la información que necesita para las iniciativas de integración de hombres?

Sugerencia: Trate de elegir preguntas que busquen información más personal y cualitativa. No olvide hacer preguntas de seguimiento.

Cerradas ➡	Abiertas ➡	Basadas en historias
¿Este programa te benefició de alguna manera? ¿Te gustó el evento de la semana pasada?	¿Cómo te ha beneficiado este programa, o no le ha parecido atractivo? ¿Puedes decirme más sobre qué hubiera hecho que el evento de la semana pasada te pareciera más útil?	¿Puedes decir algún momento en el que sentiste el apoyo de tus compañeros? ¿Alguien puede decir alguna ocasión en que una conversación entre hombres les haya hecho

		sentir incómodos?
--	--	-------------------

Facilitar la conversación

1. **Comience al presentarse y humanizarse** *¿Qué te trajo a este trabajo? ¿Qué te trajo a este campus? ¿Qué te trajo a esta sesión de grupo en particular?*
2. **Explique cómo usted y su equipo usarán la información** que obtengan en este espacio. Informe que la identidad de los participantes está protegida y que si se utilizan sus percepciones en cualquier proyecto, presentación y/o publicación, pueden elegir usar un pseudónimo.
3. **Solicite y reciba consentimiento verbal o escrito.** Si decide grabar el audio de las sesiones, asegúrese de informar a los participantes que no utilizará las grabaciones y que una vez que se hagan las transcripciones, se eliminarán los audios.
4. **Permita que los participantes piensen en silencio** y no haga más de una pregunta a la vez. El silencio es una parte normal del proceso. No se apresure a formular otra pregunta porque los participantes se tardan en responder y usted cree que no tienen nada que decir.
5. **Haga preguntas de seguimiento** y reflexione sobre lo que escucha. Esta práctica contribuye a que los participantes se sientan vistos y facilita la información más profunda. Considere dar ejemplos desde su propia experiencia. Esto también les da una idea de ejemplos. Sin embargo, recuerde que centrarse demasiado en usted mismo puede tener un impacto negativo en la sesión así que ¡no hable demasiado!
6. **Interprete el ambiente y fomente la participación diversa.** Si un participante está hablando y otro asiente con la cabeza, pídale que comente al respecto. Por ejemplo, puede decir "Noté que asentías con la cabeza, ¿quieres agregar algo más?".
7. **¡Siga la corriente!** Recuerde que puede desviarse de la guía de entrevista y seguir el ritmo de conversación de los participantes.
8. **Finaliza con agradecimientos y explique cuáles son los próximos pasos**. Ofrezca su información de contacto en caso de que los participantes tengan preguntas. ¡Aproveche este tiempo para invitarlos a los próximos eventos!

Opcional: Comparta folletos sobre los próximos eventos de Integración de hombres o sesiones de planificación. Comparta los recursos del campus como la información de los centros de orientación.

Proceso de lecciones y pasos a seguir

1. **Transcriba** la sesión de grupo y elimine la grabación de audio.
2. **Identifique los temas** en colaboración con su equipo.
3. **Integre estos temas en su estrategia** al discutir mensajes, temas y lecciones de la sesión. Piense en cómo integrar estas lecciones en programas, eventos y desarrollo de líderes.
4. **Considere ponerse en contacto con algunos de los participantes** e invitarlos a la iniciativa y/ o verifique que la interpretación que hizo de la información que ellos compartieron con usted es precisa y apropiada. Muéstreles lo que creó el equipo con base en sus conocimientos y pídales retroalimentación. Asegúrese de darles una compensación por haber compartido información clave.

Ejemplos de preguntas de la sesión de grupo

Experiencias con programas existentes

- ¿Alguna vez has asistido a un evento en el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual? ¿Qué te motivó a asistir al evento?
- ¿Qué te parecieron las sesiones de orientación sobre la prevención de la agresión sexual? ¿Qué te gustó? ¿Qué no te gustó?
- ¿Cómo ha sido tu experiencia con las capacitaciones obligatorias anuales de deporte (qué has aprendido y qué no ha funcionado)? ¿Por qué?

Identificar las normas perjudiciales, los obstáculos que hay en alianzas y las oportunidades

- ¿Hay algún tema que surja con tu [inserte grupo de estudiantes, p. ej., compañeros de equipo] que resulte difícil o incómodo de abordar, en especial respecto a las relaciones, las fiestas y forma de decir las cosas?
- ¿Alguna vez has tenido conversaciones con tus compañeros sobre la agresión sexual? ¿O sobre cómo hacer de tu [insertar grupo de estudiantes] un entorno más seguro?

- ¿Cómo se habla de la agresión y el acoso sexual en tu equipo? *(Específico para deportistas)*
- ¿Cómo se habla de las mujeres y los equipos (o deportistas) mujeres en tu equipo? *(Específico para deportistas)*
- ¿Quién piensas que define la cultura de lo que es y no es aceptable en tus círculos sociales o grupo de estudio? ¿Puedes dar un ejemplo?
- ¿Crees que los hombres en el campus son respetuosos con las personas de la comunidad LGBTQ+? ¿Por qué o por qué no? ¿Puedes dar un ejemplo?

Identificar experiencias personales y nexos con la violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual, y acoso

- ¿Tienes alguna experiencia personal o conoces a alguien con experiencias relacionadas con la agresión o el acoso sexual?
- ¿Has recibido apoyo de salud mental por parte de tus amistades en el campus? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Cómo es ser un estudiante de la comunidad LGBTQ+ en el campus?
- ¿Quiénes son los hombres que forman parte de tu vida a los que más respetas? ¿Por qué?

Comentarios sobre temas clave, mensajes y eventos actuales

- ¿Qué opinas de el término "aliado"? ¿Qué opinas de la "masculinidad tóxica"?
- ¿Cuáles crees que son los estereotipos sobre los hombres? ¿Crees que son ciertos? ¿De dónde vienen?
- ¿Cómo te sientes respecto a [insertar un suceso actual o tema sobre la masculinidad como: Andrew Tate; cómo maneja la NFL la conducta sexual inapropiada; o el movimiento MeToo]?

Ideas para programas

- ¿Hay algún tema sobre las relaciones, la salud mental o algo sobre qué pueden hacer los hombres para acabar con la violencia que te gustaría haber visto en eventos en el campus?
- ¿Qué más podrían hacer los grupos de estudiantes en el campus para adoptar una postura contra el abuso físico o emocional en las relaciones?
- Si asistieras a un evento sobre lo que los hombres pueden hacer para prevenir la agresión sexual ¿a quién te gustaría ver dirigiendo la conversación? ¿Por qué?

- ¿Quiénes son los hombres en el campus a los que más respetas? ¿Por qué?
- ¿Qué clase de eventos, talleres o capacitación ayudaría a los hombres en el campus a desarrollar masculinidades saludables. ¿Qué crees que puede hacer que los hombres se interesen en estos eventos?

Preguntas frecuentes

**No tenemos fondos para pagar a los participantes para que asistan a la sesión de grupo.
¿Qué otros incentivos podemos ofrecer?**

Se les puede ofrecer alimentos, una carta de recomendación o si trabaja con ciertos profesores puede verificar si es una opción darles créditos adicionales.

¿Cuántos participantes debemos invitar?

Es ideal realizar una sesión de grupo con un grupo de cinco a quince personas. Los grupos pequeños suelen permitir que las personas tengan más oportunidad de participar.

¿Debo grabar la sesión de grupo?

Es recomendable grabar el audio de las sesiones para permitirle estar lo más atento posible. Es muy frecuente que los facilitadores se pierdan de momentos importantes de conexión por estar muy ocupados tomando notas. ¡Grabar la sesión le permitirá remitirse a la información más tarde! (recuerde que si decide grabar, tendrá que pedir el consentimiento de los participantes).

Primeros pasos. Parte 2: Desarrollo del plan

- Iniciativas de ejemplo: Fases, objetivos y actividades
- Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizacional para las iniciativas de integración de hombres.
- Guía para el desarrollo de campañas de educación pública
- Ejemplos de campañas públicas
- Narración de historias como estrategia para la integración de los hombres
- Ejemplo de lista de verificación de estrategias para la integración de hombres

a) Iniciativas de ejemplo: Fases, objetivos y actividades

Puede ser difícil saber por dónde empezar y cómo hacer que estos esfuerzos por integrar a los hombres crezcan. En este documento, encontrará ejemplos de fases, objetivos y actividades para dos iniciativas de muestra para la integración de hombres a través de:

- 1) Programas deportivos
- 2) Eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual

Al revisar estos ejemplos, tome en cuenta lo siguiente:

- ¿Cuáles son las características de las Fases 1, 2 y 3?
- ¿Qué mejores prácticas utilizan estas iniciativas para pasar de la Fase 1 a la Fase 3?
- ¿Cómo pueden aprender de estos ejemplos las iniciativas para integrar a los hombres que hay en el campus?

Ejemplo 1: Programas deportivos

Fase 1: Inicio	Fase 2: Establecimiento	Fase 3: Mantenimiento y crecimiento
Objetivos		
• Establecer una relación positiva con el atletismo (incluida la asociación positiva de atletismo a través de usted mediante actividades que no requieren un gran compromiso). • Sentar una base de programación que permita que este crezca. • Permitir que los participantes clave de la fase 2 den retroalimentación sobre el programa. • Identificar defensores en el deporte (entrenadores, deportistas, administrativos)	• Fortalecer las relaciones y el compromiso de los deportistas con las iniciativas de educación y de equidad. • Incrementar el número de deportistas hombres que participan en la planeación, coordinación y liderazgo. • Desarrollar planes en conjunto con los deportistas para tener más programas, capacitaciones y campañas públicas. • Incrementar la educación y la capacitación de los administradores de deporte.	• El departamento deportivo tomará medidas para asumir el papel principal en la educación y la promoción del cambio positivo, sin depender más de directores o planificación externa. • Los esfuerzos para alcanzar el cambio cultural, incluidas las oportunidades educativas, se vuelven una parte integral de la mayoría de los equipos deportivos. • El deporte se convierte en un promotor público del cambio cultural para fomentar relaciones saludables y prevenir la violencia.

		● Institucionalizar la educación y formación del personal del deporte y los entrenadores respecto a la política y las finanzas.
Actividades		
1) Reunirse con uno o dos representantes deportivos (entrenadores; directores). Establecer una relación y alinear los valores en común. 2) Organizar una primera sesión de grupo con el Comité asesor de estudiantes deportistas respecto a la cultura deportiva, las tendencias y los intereses de los deportistas. Luego: a) Hacer una capacitación personalizada sobre el Título IX para los deportistas que sea interactiva y relevante para los temas que se hayan tratado durante la sesión de grupo. b) Trabajar con el Departamento de atletismo para el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual: Identificar algunos deportistas que emitan declaraciones públicas; realicen anuncios y presentaciones durante los partidos. 3) Identificar dos o tres defensores deportistas con quienes trabajar para planear el enfoque de la integración.	1) Lograr lo siguiente mediante la planeación con defensores deportistas: a) Desarrollar una serie de programas opcionales para los deportistas que aborde temas como las relaciones saludables, la equidad en la cultura del equipo, la salud mental y la prevención de la violencia. b) Identificar qué tipo de defensores deportistas (como capitanes de equipo o entrenadores) van a participar, facilitar y planear los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . c) Organizar la capacitación inicial y/o dar oportunidades educativas para entrenadores y administradores deportivos sobre cómo fomentar normas culturales saludables y equitativas. 2) Organizar sesiones de grupo adicionales y otros métodos para recibir retroalimentación por parte	1) Elaborar un plan a largo plazo para promover la participación y la defensoría en el departamento de atletismo, con el propósito de presentarlo a las partes interesadas administrativas. Este plan buscará lograr lo siguiente en los próximos años: a) Identificar el tiempo del personal (de deportes o no) para aliarse con el Departamento de atletismo de manera continua con el fin de llevar a cabo la planeación, capacitación y educación. b) Crear oportunidades de educación y promoción cultural de manera continua en la mayoría de los equipos deportivos, mediante conversaciones mensuales breves o sesiones de capacitación previas a la temporada. c) Dar una capacitación al año a todos los entrenadores y administradores deportivos sobre cómo las normas culturales y de género son positivas, así como la intervención de espectadores, denuncias, y la impartición de capacitación informada sobre el trauma.

	de personas dentro y fuera del deporte en donde compartan sus experiencias con los nuevos programas y capacitaciones. 3) Integrar nuevos líderes al equipo de planeación en alianza con los deportistas al enfocarse en la representación de deportistas hombres que hayan participado en programas, capacitaciones y sesiones de grupo recientes.	d) Desarrollar una campaña educativa en todo el campus que dirija el departamento de atletismo en la que se establezcan normas culturales, se den ejemplo de las habilidades de intervención de observadores, y se use la narración de historias para mostrar lo que es una masculinidad saludable. 2) Seguir integrando nuevos líderes y designar tiempo para cultivar relaciones, con el fin de capacitar a las partes clave del departamento de atletismo, mientras se desarrollan programas y campañas educativas que tengan un impacto positivo en la comunidad.
--	---	---

Ejemplo 2: Eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual (SAAM, por sus siglas en inglés)

Fase 1: Inicio	Fase 2: Establecimiento	Fase 3: Mantenimiento y crecimiento
Objetivos		
● Identificar y establecer una relación con uno o dos aliados hombre dentro y fuera del campus (organizaciones estudiantiles o comunitarias, integrantes del personal, profesores) que den apoyo y/o patrocinen el evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual en el campus.	● Aprovechar el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual y convertirlo en una oportunidad de educación y desarrollo de liderazgo, en lugar de solo crear conciencia. ● Fortalecer el apoyo, la participación y el liderazgo de los aliados hombres ya existentes en	● Institucionalizar el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual como una oportunidad de desarrollo educativo y de liderazgo para hombres. ● Institucionalizar la relación y el papel de los aliados hombres existentes en el apoyo y la planeación del Mes de la

● Obtener información de las partes interesadas masculinas sobre las perspectivas del evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual , por ejemplo, que hablen de los desafíos que hay en la integración, o de otros temas de interés. ● Incrementar ligeramente la asistencia de hombres al evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .	los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual , incluyéndolos en la planeación y en la participación como oradores. ● Identificar y establecer una relación con nuevos aliados hombres para que asistan y apoyen los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Comience a incluir historias de sobrevivientes que sean hombres en los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Incrementar de forma significativa la asistencia de hombres al evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .	Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Fomentar la inclusión de las historias de hombres sobrevivientes en el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Fomentar la asistencia significativa de hombres en el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .
Actividades		
1) Intercambie ideas con los aliados existentes sobre uno o dos aliados hombres nuevos (sean organizaciones estudiantiles o comunitarias, personal o profesores) que puedan apoyar el evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . Reúnanse un par de veces al menos tres meses antes del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual para medir el interés, las ideas y preocupaciones que tengan sobre el apoyo que van a dar al evento.	1) Programe reuniones continuas con aliados hombres que haya identificado recientemente para que juntos desarrollen: a) Oportunidades adicionales de educación para los hombres durante el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual (p. ej. una sesión interna previa al evento en donde se toquen temas de interés para grupos de hombres).	1) Trabaje con aliados en el campus (incluyendo personal administrativo y aliados que sean hombres) con el fin de establecer mejor el nuevo proceso anual de planeación del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual , lo que incluye: a) La formación de nuevos líderes. b) Sesiones educativas complementarias con hombres. c) Tener un enfoque estratégico

2) Desarrollen un plan de reclutamiento de hombres con los nuevos aliados para que asistan al evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . Por ejemplo, se pueden utilizar sesiones de información, anuncios o volantes específicos. 3) Después del evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual lleve a cabo conversaciones uno a uno o una sesión de grupo con asistentes del evento que sean hombres.	b) El papel de los hombres en la planificación y participación durante el evento. c) Capacitación para los líderes hombres clave que juegan un papel importante en la planeación y la presentación. d) Un plan de reclutamiento para que los hombres asistan al evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . 2) Identifique e integre uno o dos nuevos aliados hombres a partir de las sesiones de grupo y al aprovechar las conexiones ya existentes. 3) Identifique historias de sobrevivientes hombres (en la comunidad o en video) que pueda compartir en los eventos. 4) Siga organizando sesiones de grupo posteriores al evento y conversaciones uno a uno.	para aumentar el reclutamiento, la integración y las historias de sobrevivientes hombres. d) Desarrollar un modelo de planificación y herramientas que permitan mantener la iniciativa. 2) Definir las responsabilidades en toda la institución (también al involucrar a los aliados hombres) para facilitar el proceso de planificación anual.
--	---	---

b) Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizacional para las iniciativas de integración de hombres.

Contenido del documento

- 1) ¿Por qué tomar en cuenta las estructuras de liderazgo y organizacionales para la integración de hombres?
- 2) El modelo del copo de nieve
- 3) Mejores prácticas para el desarrollo de líderes y de estructuras organizacionales
- 4) Ejemplos para el campus

1) ¿Por qué tomar en cuenta las estructuras de liderazgo y organizacionales para la integración de hombres?

Los objetivos de las estrategias de integración de hombres se centran en generar *responsabilidad* entre los hombres e *involucrarlos* para que actúen a favor de la equidad y en contra de la violencia de género. Para lograr estos objetivos es esencial crear estructuras y procesos que involucren a los hombres para que puedan desarrollar habilidades y liderazgo (desde participar en eventos hasta planear y tener sesiones educativas)

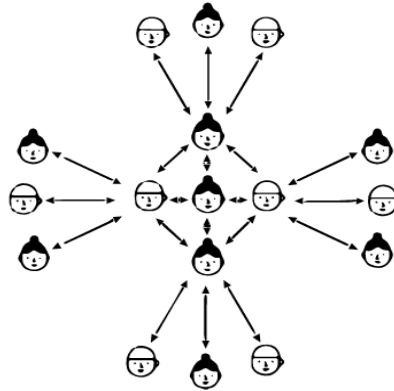
En esta guía, se abordarán las mejores prácticas y algunos ejemplos de *cómo crear estructuras que contribuyan con el desarrollo del liderazgo y de los modelos de organización sustentables* para la integración de los hombres.

2) El modelo del copo de nieve para crear estructuras de organización sustentables para la integración de hombres

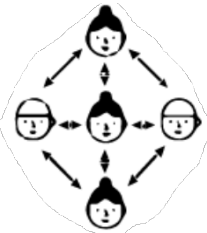
Las personas necesitan estructura y responsabilidad para involucrar a los demás.

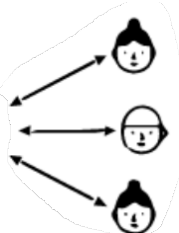
El objetivo de las estructuras de organización es promover el avance de individuos (especialmente hombres) *de niveles externos a niveles más centrales* al aumentar así sus responsabilidades, habilidades y liderazgo masculino.

El modelo del copo de nieve que el Dr. Marshall Ganz desarrolló en su libro [*Organizing: People, Power, Change*](#), se puede utilizar para lograr esta estructura de varios niveles de liderazgo, roles y organización comunitaria:



Niveles de integración, apoyo, planeación y desarrollo del liderazgo

Nivel	Nivel de compromiso	Habilidades
Interno 	• Frecuente (integración casi semanal) • Involucrado y comprometido con el liderazgo continuo • Planeadores, coordinadores, facilitadores, líderes	• Todos los integrantes del nivel central o interno tienen capacitación para las bases de integración de hombres (p. ej, los conceptos clave y las metodologías) • Uno o dos integrantes están altamente capacitados en las habilidades para la integración de los hombres (p. ej. establecer objetivos, estrategias, mejores prácticas y enseñanza)
Medio 	• Continuo, pero poco frecuente • Involucrado con la misión, aunque no tiene tanto compromiso como aquellos en el nivel interno. • Apoya a la difusión, planeación y enseñanza conforme es necesario (p. ej. siendo el contacto principal para una sesión de grupo).	• Todos los integrantes han recibido cierta capacitación respecto a los conceptos clave para la Integración de los hombres. • Algunos individuos tienen capacitación sobre temas específicos, conforme se necesita (p. ej. para impartir enseñanza o narración de historias).

Externo 	● Ocasional ● No se involucra en esfuerzos continuos ● Se hizo la conexión mediante campañas de difusión, programas y eventos.	● Sin entrenamiento ni habilidades para el programa de integración de hombres
--	--	---

3) Mejores prácticas

Mejores prácticas para el desarrollo de una estructura organizativa

- Funciones: Los roles estructurados son esenciales para la sostenibilidad y la aceptación (p.ej. enseñanza, seguimiento, toma de notas, difusión e incorporación). Los individuos pueden tener múltiples roles.
- Liderazgo y coordinación: Es esencial identificar a uno o dos líderes principales que puedan coordinar y "mantener" la iniciativa.
- Horario: Tener un cronograma claro establece expectativas, límites y genera aceptación. Los diferentes ejemplos de individuos y funciones deben reunirse con una frecuencia diferente. Cuando el nivel de involucramiento es más profundo se requieren más reuniones.
- Propósito: Aclarar el objetivo de los grupos es esencial para la aceptación. Integrar a los hombres no tiene que ser el propósito explícito y exclusivo. Por ejemplo, los esfuerzos para integrar a los hombres podrían presentarse dentro de un grupo cuyo enfoque central es la salud mental o las relaciones saludables.
- Capacitación e incorporación: Cuando los individuos asumen más liderazgo requieren más apoyo. Garantice que reciban la capacitación e incorporación necesarios que les permitan llevar a cabo las tareas de su rol.
- Renovación: Es fundamental identificar a individuos nuevos que se puedan unir al grupo cada semestre. Asegúrese de que haya tiempo para hablar sobre el reclutamiento de forma continua.
- Integración dentro de las instituciones: La coordinación, el desarrollo del liderazgo y la capacitación requieren tiempo y dinero. Es vital identificar en dónde se pueden incorporar los esfuerzos para integrar a los hombres y los modelos de organización dentro de los grupos estudiantiles o en los departamentos académicos y administrativos.

Establecer los roles y las expectativas

La gente necesita saber en qué se está metiendo.

Ofrecer claridad respecto a los roles y expectativas permite que los individuos se comprometan con el liderazgo (al apoyarlos para establecer límites) y permite compartir la responsabilidad que facilita la colectividad y que previene las consecuencias de la rotación de personal.

Considere establecer los siguientes roles y expectativas:

Roles	Expectativas a establecer
• Difusión/fortalecimiento de relaciones • Planificación • Organización/coordinación • Enseñanza/capacitación • Defensoría administrativa • Guardianes de la cultura	• Compromiso de tiempo • Frecuencia de reuniones (con grupo, individuos, eventos) • Roles y responsabilidades • Duración del compromiso de roles • Capacitación o preparación requerida para el rol • Reglas básicas (p. ej., estándares de comunicación; conciencia sobre el poder)

Mejores prácticas para aumentar la participación y el desarrollo del liderazgo

Las personas necesitan oportunidades, capacitación y apoyo para liderar.

Considere las siguientes mejores prácticas si busca que las personas se involucren y quiere motivar a quienes están en los niveles externos e intermedios a niveles internos hacia el liderazgo:

- Garantizar que los individuos reciban la capacitación necesaria conforme ascienden en el nivel de liderazgo.
- Busque posibles cualidades de liderazgo
- Identificar los objetivos, valores e intereses compartidos de los posibles líderes para alinear las oportunidades de liderazgo con lo que les importa
- No tema plantearle a las personas que deben aumentar el nivel de liderazgo
- Dar claridad en cuanto a los roles y expectativas.

4) Ejemplos de campus

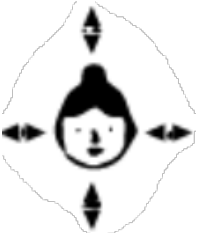
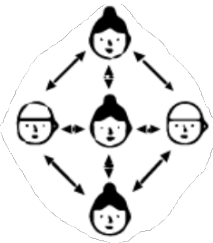
Puesto que el modelo del *Copo de nieve* es una estructura para definir roles y desarrollar liderazgo basado en los niveles interno, medio y externo, se puede aplicar e integrar de muchas maneras en los campus.

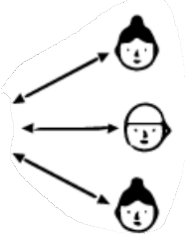
Los ejemplos a continuación son modelos comunes en el campus y grupos en donde se puede integrar el modelo del *Copo de nieve*.

Modelos de muestra	Estructura/Información
Grupos de trabajo/Subcomités del Comité Coordinador del Equipo de Respuesta (CCRT)	• Los grupos de trabajo son una estructura <u>útil si ya existe un organismo para coordinar</u> la educación preventiva y los servicios a víctimas. • Los grupos de trabajo son una forma <u>eficaz de atraer la participación de estudiantes, personal y profesores en diferentes sectores del campus</u>. Cuando un grupo de trabajo está al centro del copo de nieve, los integrantes pueden tener acceso a varios sectores de la institución (p. ej. la vida residencial, los deportes, los grupos estudiantiles, las admisiones). • Útil para fomentar <u>la colaboración entre estudiantes y personal</u>. • <u>Los grupos de trabajo permiten crear una escala de liderazgo</u> mediante la cual los integrantes pueden desarrollar el compromiso que tienen con la campaña.
Grupos de asesoría para estudiantes	• Los grupos de asesoría para estudiantes son muy buenos en <u>cultivar el desarrollo de líderes nuevos y llenos de energía</u>. • <u>Es importante asegurar que los grupos de asesoría para estudiantes tengan el poder para crear estrategias y promoverlas</u>. Cuando se crea un grupo para dar asesoría ligera pero <i>no se coordinan</i> esfuerzos, se corre el riesgo de perder la confianza y de prevenir el desarrollo de liderazgo. • <u>Es esencial para la sostenibilidad el poder identificar la ubicación para el grupo de asesoría</u> (p. ej. el departamento de asuntos estudiantiles o la oficina por la diversidad, equidad e inclusión).
Coalición mediante enlaces	• La integración de enlaces entre departamentos y/o grupos estudiantiles crea <u>un compromiso compartido por la sostenibilidad</u>. • <u>La estructura de enlaces permite generar expectativas claras y manejables</u> (además de recordatorios saludables) <u>en especial para que los grupos de estudiantes hombres participen</u>. • Algo esencial para lograr la aceptación es identificar el objetivo de la coalición y quién es su principal coordinador.
Estructura basada en programas y eventos	• <u>Si su estrategia para la integración de hombres se enfoca en un solo evento</u> (como el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual) o en un tipo específico de programas (como la adaptación del entrenamiento de intervención por parte de observadores), sería

	prudente <u>considerar la creación de una estructura organizativa con niveles de liderazgo y roles definidos, orientada específicamente hacia esta estrategia en particular.</u> ● Centrarse en un solo evento o estrategia puede dar claridad a las expectativas y evitar que los integrantes se sientan abrumados por la tarea de involucrar a todos los hombres.
Estructuras de grupo existentes	● Si no es posible desarrollar nuevos grupos o modelos, considere cómo incorporar las iniciativas y roles de liderazgo de la Integración de hombres en <u>estructuras estudiantiles o académicas existentes.</u> ● <u>Algunos ejemplos de estructuras existentes a aprovechar incluyen:</u> Consejos asesores de estudiantes-deportistas, educadores pares, organizaciones culturales, consejos panhelénicos.

Ejemplo de integración de todos los elementos

Modelo de enlaces <i>Estudiantes por una vida a salvo</i>			
Nivel	Función en el campus	Responsabilidades	Capacitación requerida
	● Vicedecano de vida residente	● Coordinación, programación y seguimiento. ● Facilitación ● Planificación estratégica ● Capacitación de nuevos líderes ● Presentación ● <i>Frecuencia: Casi diario</i>	● <i>Entrenar al Entrenador de Integración de hombres de FUTURES</i> ● Conceptos clave; facilitación; mejores prácticas de integración y mensajes; modelos organizadores; narración de historias
	● Enlaces estudiantiles (deporte, fraternidades y sororidades, clubes estudiantiles)	● Facilitación y presentación en eventos. ● Planificación ● Difusión y reclutamiento ● Toma de notas	● Capacitación proporcionada por el Vicedecano de vida residente ● Conceptos básicos sobre relaciones saludables y normas de género

		● <i>Frecuencia: Reuniones mensuales</i>	● Mejores prácticas para la integración y mensajes ● Facilitación
	● Estudiantes en grupos de enlace	● Participación en sesiones de grupo o sesiones amplias para la planificación ● Asistir a eventos	● No se requiere capacitación

c) Guía para el desarrollo de campañas de educación pública

Los objetivos de una campaña de educación pública son dos:

- 1) Reforzar los mensajes positivos que reciben los hombres a través de talleres de *Integración de hombres*, planes de estudios, educación entre pares, grupos de apoyo y eventos para involucrar a los hombres en iniciativas de intervención y prevención de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual, y acecho en el campus; así como,
- 2) Involucrar a los hombres nuevos al campus en conversaciones sobre la intervención y prevención de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual, y acecho

Consideraciones clave:

1. Utilice los [Principios de integración y mensajes](#) al crear campañas de educación pública para involucrar a hombres como:
 - a. Invitar, no acusar (al identificar intereses en común)
 - b. Nada sobre nosotros sin nosotros
 - c. Identificar y aprovechar quién es el indicado para proporcionar mensajes (defensores)
 - d. Adaptarse a cada público, incluida la relevancia sociocultural
 - e. Y más...
2. Tamaño y alcance de la campaña.
 - a. ¿Cuál es la capacidad del campus para lanzar una campaña de educación pública?
 - b. ¿Tiene la capacidad financiera y humana para crear materiales impresos o en videos, o comprar espacios de publicidad en la radio o televisión comunitaria?
 - c. O, ¿necesita considerar tener más campañas que tomen en cuenta el tiempo y el costo de centrarse en las redes sociales, en el contenido dirigido a estudiantes y en un mes específico de concientización?

Guía paso a paso

Pasos:

- 1) Empezar con los objetivos
- 2) Involucrar al Comité Coordinador del Equipo de Respuesta (CCRT)
- 3) Desarrollar el mensaje
- 4) Comprobar el mensaje
- 5) Crear los materiales de la campaña
- 6) Crear el plan de difusión de la campaña
- 7) Regresar al público
- 8) Lanzar la campaña
- 9) Evaluar y sostener la campaña

Paso	Consideraciones	Ejemplos
Empezar con los objetivos	• ¿Qué área del plan estratégico desea abordar a través de una campaña de educación pública? • ¿Cuál es la acción o el concepto clave que desea que el público aprenda? • ¿Quién es el público que tiene como objetivo?	• Aumentar las denuncias de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual, y acecho entre hombres que son sobrevivientes. • Reducir el estigma de sobrevivientes hombres para acceder a servicios de apoyo • Incrementar el uso del consentimiento verbal en las relaciones sexuales • Aumentar la cantidad de estudiantes varones que puedan describir cómo usar estrategias positivas al presenciar un incidente.
Involucrar al Comité Coordinador del Equipo de Respuesta (CCRT)	• ¿Qué integrantes (o subcomité) del comité CCRT serán los responsables del desarrollo de la campaña? • Involucrar a integrantes del comité CCRT con experiencia en el área de la campaña para que se unan al comité. • Aprovechar las relaciones del comité coordinador para involucrar a personas o grupos adicionales y garantizar que no haya “nada sobre nosotros, sin nosotros”.	• Subcomité de prevención • Estudiantes de diseño gráfico o animación • Estudiantes de video o fotografía • Personal de relaciones públicas • Socios de medios externos de comunicación
Desarrollo del mensaje	• ¿Qué muestran los datos (provenientes de la investigación, sesiones de grupo y mensajes clave) sobre el público objetivo? • ¿Cuál es el cambio que busca? • ¿Con cuál tipo de mensaje actual puede conectar esta campaña que exista ya en el campus? • ¿Cuál es el llamado a la acción? • ¿Cómo puede el mensaje ser identificable y culturalmente pertinente?	• Evaluaciones de necesidades, encuestas en el campus, grupos de enfoque, entrevistas con informantes clave o investigaciones académicas del profesorado. • Una campaña de promoción de la salud que ya se esté llevando a cabo en el campus con la que su campaña puede conectarse en términos del mensaje, por ejemplo, <i>Owls Care</i> de Florida Atlantic University. • Los mensajes de ejemplo vinculados a los objetivos de ejemplo mencionados previamente de la Florida Atlantic University pueden ser: ○ ¡Los búhos también se preocupan por los

		sobrevivientes varones! ○ El consentimiento es atención #OwlsCare ○ Los búhos se preocupan por la seguridad de todos y todas en el campus: al ver algo, dicen algo.
Comprobar el mensaje	● ¿Se identifica el mensaje con su público objetivo?	● Asistir a reuniones de grupos del campus. ● Es posible que los profesores estén dispuestos a ofrecer una parte del tiempo de clase. ● Revisar el objetivo de la campaña y el mensaje escrito. ● Solicitar comentarios del público objetivo sobre formas de fortalecer el mensaje. ● Preguntar cuáles son las plataformas de medios más utilizadas a aquellos con quienes está comprobando el mensaje para publicar la campaña.
Creación de los materiales de campaña	● Determinar quién hará los materiales de la campaña. ● Garantizar la diversidad en las imágenes. ● Utilizar los colores y logotipos que identifican al campus. ● Utilizar los logotipos del departamento, si es relevante. ● ● ¿Qué recursos financieros tiene o necesita para publicar materiales de campaña?	● Los estudiantes de diseño gráfico pueden crear logotipos, folletos, carteles, adhesivos para ventanas, pegatinas para el auto, etc. ● Los estudiantes de fotografía pueden tomar fotografías de los estudiantes, profesores y administradores en el campus para usarlas en la campaña. ● Los estudiantes de animación o radiodifusión pueden crear videos, anuncios de servicio público y videos de TikTok; también pueden transmitir desde las plataformas del campus. ● El personal de relaciones públicas puede ayudar con los comunicados de prensa para lanzar la campaña. ●
Creación del plan de difusión de la campaña	● Involucrar a partes interesadas clave de la comunidad para difundir la campaña. ● Crear un plan de difusión. ● ¿Qué plataformas se identificaron con aquellas en las que participó para comprobar el	● Aprovechar las relaciones del comité coordinador para identificar a las partes interesadas clave, como los presidentes de fraternidades o profesores, y así difundir la campaña al momento del lanzamiento. ● Hacer un calendario de publicaciones de redes sociales.

	mensaje y materiales de la campaña para garantizar que el mensaje llegue al público objetivo? • ¿Habrá eventos o sesiones educativas junto con la campaña para obtener resultados más de fondo?	• Planificar la colocación de materiales impresos en áreas clave del campus. • Incluir materiales de campaña en boletines electrónicos. • ¿Se pueden incluir mensajes durante los eventos del campus? ○ En partidos deportivos durante anuncios o en pantallas gigantes • La vigilancia de tránsito en el campus coloca mensajes en foros portátiles de mensajes de tránsito.
Remitirse al público	• Comprobar los materiales de la campaña nuevamente con la audiencia y solicitar comentarios adicionales antes del lanzamiento. • Finalizar la campaña con comentarios.	• Remitirse a las relaciones existentes, como las desarrolladas a través de sesiones o eventos de escucha anteriores, para finalizar los materiales. • Buscar a uno o dos grupos o individuos adicionales para comprobar la campaña.
¡Lanzamiento de la campaña!		
Evaluación de la efectividad y sostenibilidad de la campaña	• Realizar un seguimiento de la participación de la audiencia con los materiales. • Hacer una encuesta para conocer la efectividad de los objetivos de la campaña para cambiar las normas o comportamientos sociales entre el público objetivo en el campus. • Identificar quién puede ayudar con el análisis de datos. • ¿Qué recursos están disponibles en el campus para mantener, desarrollar y hacer crecer la campaña? • ¿Cómo puede la campaña ser una vía para identificar e integrar a nuevos líderes?	• Participación en las redes sociales. • Cantidad de asistentes a eventos donde se compartieron públicamente materiales de la campaña. • Índice de apertura de boletines electrónicos con materiales de campaña. • Para la encuesta, ¿se pueden agregar algunas preguntas a una encuesta para estudiantes que se comparta ampliamente con estudiantes? ○ ¿Qué componentes de la campaña vieron los estudiantes? ○ ¿Dónde vieron estos mensajes? ○ ¿Qué recuerdan del mensaje? • Utilizar el proceso de evaluación para identificar a nuevos líderes que puedan ayudar a desarrollar campañas futuras o ayudar con la programación.

d) Ejemplos de campañas de *Integración de hombres*: Lecciones aprendidas

Si bien ha habido pocas campañas universitarias a nivel nacional que se centren exclusivamente en involucrar a los hombres, todavía hay muchas campañas que usar, lecciones que aprender y plantillas a crear.

Las estrategias creativas, la adaptación y la aceptación pueden ayudar a que las campañas nacionales, que no son específicas a la participación de los hombres, sean relevantes y significativas para los hombres en el campus.

CENTROS DE CAMPAÑA Y ORGANIZACIONES

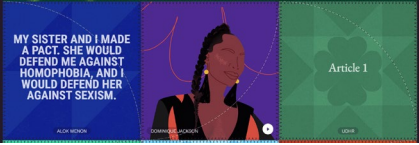
<u>Campaña</u>	<u>Descripción</u>	<u>Lecciones y mejores prácticas</u>
Lista de campaña del <i>Centro para cambiar la cultura de nuestro campus</i> de la Oficina contra la Violencia a la Mujer (OVW, por sus siglas en inglés) https://changingourcampus.org/campaigns/ 	Centro de recursos de campaña del campus.	n/a
No More https://nomore.org/take-action/toolkit/ 	El conjunto de herramientas de aprendizaje de la campaña <i>No More</i> incluye una amplia red de materiales sobre prevención de la violencia doméstica y educación sobre relaciones saludables, que incluyen guías de conversación, plantillas de eventos, carteles, letreros donde los participantes deben completar los espacios en blanco, promoción de un mensaje; gráficos para redes sociales, y folletos.	● Usar lemas accesibles y pegadizos como <i>JoinTheChorus</i> (Únete al coro). ● Recursos prácticos que ayudan a las personas a actuar de diversas maneras (p. ej., guías de conversación sobre carteles en los que los asistentes pueden escribir lo que piensan durante eventos). ● Pautas de promoción de un mensaje para facilitar la reproducción. ● Gráficos que sean fáciles de

		reproducir en redes sociales.
It's On Us https://www.itsonus.org/educational-tools/ 	<i>It's On Us</i> es un movimiento universitario para combatir la violencia sexual. Su modelo holístico de organización en el campus incluye elementos centrados en campañas como listas de verificación en eventos, lenguaje de muestra, plantillas de etiquetas de nombre, guías de redes sociales, adaptación al campus, así como informes sobre las actitudes de los hombres en el campus.	• Los componentes de la campaña van más allá de uno o dos gráficos sobre una estructura para una acción sostenida. • Encuadre convincente que se centra en “las responsabilidades de todos y todas” en lugar de culpar a los hombres. • Investigaciones y anécdotas sobre el compromiso de los hombres, en específico.
White Ribbon https://www.whiteribbon.ca/campaign 	White Ribbon tiene numerosas campañas que se centran en la integración de los hombres. Estas campañas abordan la salud mental al redefinir la masculinidad y el aprovechamiento del deporte para lograr cambios.	• Los conceptos, verbalización y mensajes están dirigidos (o provienen de) hombres. • Aprovechar a hombres influyentes clave, como entrenadores deportivos. • Énfasis en el aprendizaje de fondo sobre las expectativas de género y la masculinidad. • Identificar muchas formas en las que los hombres pueden actuar, desde sus relaciones personales a las laborales, deportivas, en fiestas y más.
The Representation Project Campaigns https://therepproject.org/campaigns/ 	El <i>Representation Project</i> , conocido por sus documentales sobre estereotipos y expectativas de género, tiene guías de conversación, lecciones para el aula y materiales formales de campaña, muchos de los cuales enfatizan los roles y la participación de los hombres.	• Profundizar en las expectativas de género de los hombres. • Ideal para debates y programación continua. • Incluye frases pegajosas “ligeras” como <i>#NoAskTask</i>. • Aprovechar celebridades e influencers.

Campaña SPARC de Concientización sobre el Acecho https://www.stalkingawareness.org/wp-content/uploads/2021/09/Campus-Stalking-Public-Awareness-Campaigns.pdf 	SPARC proporciona recursos integrales sobre el acecho, uno de los cuales es su conjunto de herramientas de campaña. Este conjunto de herramientas incluye hojas informativas, guías de planificación de campañas, mejores prácticas para campañas de acecho, lenguaje de muestra y capacitación a través de webinarios.	● Identifica y proporciona plantillas para diferentes tipos de mensajes (p. ej., <i>la historia, la explicación o el llamado a la acción</i>). ● Integrar mensajes de campaña en eventos variados y personalizados. ● Garantizar que los estudiantes participen en el desarrollo y difusión del mensaje.
UN Free & Equal Campaigns https://www.unfe.org/campaigns/ 	<i>Free & Equal</i> de las Naciones Unidas organiza diversas campañas centradas en cuestiones LGBTQ+, incluidas aquellas que buscan normalizar las relaciones LGBTQ+ y otras que buscan activar a las personas en contra de la violencia anti-LGBTQ+.	● Aprovechar las historias. ● Utilizar lemas y gráficos atractivos y diversos. ● Los mensajes movilizadores utilizan conceptos identificables como la seguridad, respeto y sentido del hogar.
Campañas del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual del Centro Nacional de Recursos contra Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés) https://www.nsvrc.org/ 	NSVRC alberga materiales de la campaña anual del Mes de la Concientización contra la Agresión Sexual (SAAM, por sus siglas en inglés), desde plantillas de redes sociales hasta webinarios y mensajes predeterminados.	● Gráficos de redes sociales que sean fáciles de compartir y que proporcionen muchas maneras para que la gente participe (p. ej., compromisos o intercambio de información). ● Llamados a la acción que sean creativos, como un calendario de 30 días de pequeñas acciones. ● Centrarse en las intersecciones de agresión sexual, equidad y racismo al establecer conexiones para los destinatarios de la campaña y ampliar una base de interés.

CAMPAÑAS DE EJEMPLO

Campaña	Descripción	Lecciones y mejores prácticas
Campaña <i>Draw-the-Line</i> de White Ribbon https://www.dtl.whiteribbon.ca/ 	<i>Draw-the-Line</i> es un conjunto de herramientas de aprendizaje y una campaña de prevención de la violencia sexual diseñado para ser utilizado por diferentes audiencias como educadores, estudiantes y padres de familia.	● Conjunto diverso de materiales que dejan claro cómo pueden participar las diferentes audiencias, desde gráficos hasta situaciones hipotéticas y guías de discusión. ● Materiales y situaciones hipotéticas específicas a la universidad. ● Mensajes fáciles de entender y orientados a la acción.
Campaña <i>Redefine</i> de White Ribbon https://www.whiteribbon.ca/redefine 	<i>Redefine</i> es una campaña pequeña centrada en incitar a los hombres a reflexionar sobre las expectativas sociales en torno a la masculinidad. La campaña incluye videos, definiciones y temas de reflexión.	● Si bien esta campaña está menos orientada a la acción, logra tener un objetivo muy específico. ● Usa novelas gráficas donde los participantes pueden completar en el espacio en blanco es una actividad creativa, divertida y apoya la participación de individuos.
La campaña <i>#NoAskTask</i> del Representation Project https://therepproject.org/campaigns/noasktask/ 	<i>#NoAskTask</i> aborda las disparidades de género en las tareas del hogar al resaltar las acciones cotidianas que los hombres pueden (y necesitan) para asumir la responsabilidad de la parte de las tareas domésticas que les corresponden hacer. La campaña combina una película con gráficos.	● Utiliza un concepto cotidiano y muy identificable que se aplica a casi todos los hombres. ● Brinda educación sobre disparidades de género más amplias y al mismo tiempo fomenta acciones cotidianas que los hombres pueden usar para promover la equidad de género.
Campaña <i>Solidarity Means</i> de	Para el 75.º aniversario de la	● Aprovecha de forma creativa las historias

Free & Equal de las Naciones Unidas https://www.unfe.org/solidarity/en/ 	Declaración Universal de Derechos Humanos, Free & Equal de Naciones Unidas creó <i>Solidarity Means</i> que destaca historias LGBTQ+ y la abogacía por cada artículo de la declaración.	humanas por cada concepto clave de la campaña general. • Estructura una campaña en torno a artículos (principios clave) al proporcionar una estructura fácil de entender. • La representación de individuos e identidades diversas demuestra que todos pueden desempeñar un papel en la defensa de la seguridad y el respeto, sin señalar a un grupo específico.
Campaña <i>All Women</i> de Free & Equal de las Naciones Unidas https://www.unfe.org/allwomen/ 	<i>All Women</i> revela las experiencias de las mujeres LGBTQ+ a través de gráficos, estadísticas, videos y pasos de acción. La campaña se centra en normalizar las experiencias de las mujeres LGBTQ+ al combatir la discriminación y la exclusión.	• La simplicidad es la fuerza de <i>All Women</i>. Los gráficos son llamativos y tienen un mensaje claro. • Los gráficos se combinan con estadísticas y acciones al crear una campaña directa que es fácil de compartir o distribuir.
La campaña <i>Straight for Equality: Ally Visibility</i> de PFLAG https://straightforequality.org/allycampaign/ 	La campaña de la organización aliada LGBTQ+ PFLAG incluye tres recursos para promover la alianza LGBTQ+ a través de promesas al estilo de participación de completar los espacios en blanco.	• Identifica múltiples niveles de alianza y acción a través de ejemplos de declaraciones como "Soy un aliado porque ____" y "Como aliado, estoy dispuesto o dispuesta a ____". • Los gráficos se pueden compartir fácilmente y promueven la autorreflexión y seguridad en sí mismo.
Campaña <i>HeForShe</i> de las Naciones Unidas https://www.bbdperfectstorm.co	Estos videos e imágenes son parte de la campaña HeForShe que pretenden	• Los videos son provocativos y evocan acción, empatía y educación. • Los temas abordan y enseñan sobre

m/work/un-women-heforsg 	plantear preguntas de reflexión e impulsar a los hombres a considerar diferentes formas en que pueden apoyar la igualdad de género.	muchos aspectos clave de la igualdad de género, desde el acoso sexual y las responsabilidades del hogar hasta la crianza de hijos e hijas y los estereotipos de género. • Los mensajes se centran en lo que es importante para los hombres.
Promoción de concientización Campaña <i>Consent Is</i> sobre el empoderamiento de víctimas https://www.shatteringthesilence.org/consentiscampaign 	<i>Consent Is</i> busca educar sobre lo que significa el consentimiento, con carteles y pulseras donde la gente puede completar los espacios en blanco.	• Se centra en un tema específico que deja en claro de qué se trata la acción y la reflexión previstas. • Los carteles son llamativos e informativos.
Junta asesora para la prevención del acoso en la calle de la Ciudad de Nueva York https://docs.google.com/document/d/1NrKDqXe5xsKlwdSafqvuAzmeBBSkRA8m9yFeixZgXV8/edit#heading=h.1hvf5r4jhjll 	Conjunto de herramientas de aprendizaje de la campaña en redes sociales de la Ciudad de Nueva York para hablar del acoso en la calle; se incluyen gráficos, créditos de pie de foto, pasos a seguir y plantillas de correo electrónico.	• Las plantillas completas para redes sociales incluyen plantillas de créditos de pie de foto e historias de Instagram. • Las acciones promovidas son fáciles de realizar. • El seguimiento y la sostenibilidad de la campaña se consideran a través de encuestas.
Campaña <i>Te Invito</i> de Esperanza	Desarrollada a través de	• Los mensajes provienen directamente de

United  https://nationallatinonetwork.org/en/knowledge-base/te-invito/te-invito-campaign/	sesiones de grupo con diversos miembros de la comunidad latin@ en Mineápolis, la campaña <i>Te Invito</i> incluye carteles y videos bilingües sobre las formas en que los hombres pueden involucrarse en la promoción de relaciones saludables, la seguridad y la prevención de la violencia.	hombres de la comunidad. • Los mensajes son breves, directos y utilizan historias.
Male Athletes Against Violence de la Universidad de Maine  https://umaine.edu/maav/	<i>Male Athletes Against Violence (MAAV)</i> de la Universidad de Maine representa una asociación entre estudiantes y profesores y un esfuerzo de campaña de varios años en el que se incluyen carteles y videos.	• Aprovecha a influencers de redes sociales y los espacios de reunión para hombres. • Aprovecha los materiales de la campaña nacional de White Ribbon, adaptados a la Universidad de Maine. • Extenso conjunto de carteles creativos y divertidos que se realizan durante los eventos de concientización anuales.
The Pillow Talk Project https://thepillowtalkproject.com/ 	Es un proyecto de narración de historias y activismo digital que tiene el fin de crear espacios seguros y enriquecedores que permitan a los hombres reflexionar sobre los "arquetipos peligrosos de la masculinidad". En este se incluyen historias, artículos e investigaciones además de la campaña <i>#WeSmileToo</i>.	• Aunque no es una campaña tradicional, este sitio presenta diversas historias con las que muchos hombres se pueden identificar. • Además, presenta una plataforma y un camino hacia la integración a través de reunir historias.
Ohio Men's Action Network (OHMAN, por sus siglas en inglés)	OHMAN es una iniciativa más amplia que tiene un	• Combina una campaña de concientización del público con oportunidades de

https://ohman-ohio.org/ 	conjunto de herramientas de aprendizaje y capacitación. Además, es el lugar donde nació la campaña <i>Know Better. Do Better. Be Better</i>, la que incluye formatos para redes sociales, compromisos, webinarios y oportunidades de capacitación.	aprendizaje de fondo (capacitación en línea) y con kits de acción. ● Utiliza promesas para generar sentido de compromiso.
Campaña <i>Committed Men</i> de Aid to Victims of Domestic Abuse, Inc.'s https://www.avdaonline.org/committed-men 	La campaña local de AVDA está en escuelas y lugares públicos como espectaculares. El mensaje se centra en los compromisos que pueden hacer los hombres, y los papeles que pueden desempeñar para poner fin a la violencia. La campaña está acompañada de un conjunto de herramientas de aprendizaje sobre medios.	● Trabajar con espacios comunitarios, partes interesadas y figuras influyentes. ● Resaltar de qué forma pueden los hombres ser parte de la solución. ● Emplear marcos conceptuales con los que se identifiquen los hombres, como el de "asumir responsabilidad".
<i>Practice Conversations</i> durante el Mes de la Concientización sobre la Salud Mental https://conversations.movember.com/en/conversations/	<i>Movember</i> más que una campaña es una plataforma de aprendizaje que desarrolló este sitio para que los individuos aprendan a tener conversaciones con hombres que tienen dificultades de salud mental. El sitio presenta <i>Practice Conversations</i> sobre cómo preguntar, escuchar, ayudar y alentar a los hombres a la	● Enfatiza y demuestra cómo llevar a cabo acciones prácticas para integrar a los hombres en conversaciones sobre la salud mental. ● Utiliza situaciones realistas para que los hombres puedan identificarse (p. ej. tener un periodo de duelo, equilibrar el trabajo y la familia y sentirse retraído).

 The logo for Movember Conversations, featuring a stylized mustache icon above the word "MOVEMBER" and the word "CONVERSATIONS" in a large, bold, sans-serif font, all contained within a speech bubble shape.	acción.	
--	---------	--

e) Narración de historias como estrategia en la integración de hombres

¿POR QUÉ contar historias para integrar a los hombres?

1) La narración de historias sirve como una conexión entre generaciones

La narración de historias es una práctica tradicional antigua y persistente entre muchas culturas que es útil para muchos propósitos. La narración de historias es una forma poderosa y abundante de expresión humana además de ser una forma sofisticada de hacer que las experiencias singulares y colectivas sean significativas. En casi todas las culturas del mundo, la narración de historias es una forma de transmitir valores a los niños y niñas además de involucrarles y socializarles. La narración de historias en sí misma también es una conexión mediante la cual se transmiten los momentos, rituales y tradiciones a las nuevas generaciones.

¿Qué historias y tradiciones tienen nuestros estudiantes?

¿Qué historias nos cuentan nuestras familias sobre “lo que significa ser hombre”, a nosotros o a los estudiantes?

2) La narración de historias nos conecta, genera empatía y acaba con estigmas.

“No hay mayor agonía que

llevar adentro una historia no contada”.

- Maya Angelou

Contar historias tiene propiedades terapéuticas y sanadoras tanto para quienes las cuentan como para quienes las escuchan. Para los narradores, tan solo el hablar les permite ocupar espacio y proporciona la oportunidad de reclamar momentos. En español, la palabra desahogarse se traduce literalmente como "undrown" en inglés, dando el sentido de dejar de ahogarse. Esta palabra en sí misma proclama que para hablar y dar voz a nuestra historia nos otorga aliento y vida. Quienes escuchan estas historias también reciben muchos beneficios. A menudo, la historia de otra persona refleja una que nosotros también hemos vivido. Escuchar experiencias similares ayuda a otros a sentirse vistos y les alienta a emprender el viaje de hablar y sanar.

Entre los hombres hay una enorme presión para contenerse, ahogarse y aguantar sus historias a solas: historias de éxito; historias de dolor; historias de amor. Es esencial cargar estas historias sin ayuda para tener aceptación de amistades, familiares y la sociedad. Como dice bell hooks en

su libro *The Will to Change: Men, Masculinity, and Love* El deseo de cambiar: Hombres, masculinidad y amor”:

Aprender a usar una máscara (una palabra que ya está incluida en el término “masculinidad”) es la primera lección de masculinidad patriarcal que aprende un niño. Aprende que no puede expresar sus sentimientos si no se ajustan a la conducta aceptable de lo que el sexismo define como masculino.. Se les pide abandonar su verdadero yo para cumplir con el ideal patriarcal. De esta forma los niños aprenden a traicionarse a sí mismos desde muy jóvenes y se les recompensa por estos actos que acaban con la propia alma.

Para los hombres, contar historias es romper un ciclo de aprendizaje y conformidad con ideales dañinos de masculinidad. Puesto que contar historias es algo tan poderoso, liberador y práctico, es un enfoque esencial y una herramienta que motiva y moviliza a los hombres a buscar el cambio cultural.

¿Qué historias no contadas existen entre los hombres de tu familia o comunidad?

¿Qué historias, si se contaran, ayudarían a los hombres en campus a sentirse más conectados o integrados?

CUÁNDO utilizar la narración de historias en los esfuerzos de integración de hombres

Puesto que contar historias es una práctica instintiva, versátil y creativa, se le facilita a los individuos y por ende debe usarse para involucrar a diferentes tipos de individuos en campus.

La narración de historias es:

- 1) Un enfoque general y una habilidad que debe incorporarse como una mejor práctica diaria para la integración de hombres.
- 2) Una herramienta específica que se debe usar durante reuniones, programas y eventos.

La siguiente tabla muestra una variedad de situaciones en el campus en las que se puede utilizar la narración de historias

Situación	Propósito	Temas para la narración de historias
Equipos Coordinados de Respuesta Comunitaria	● Motivar a individuos a unirse a los comités coordinadores del equipo de respuesta. ● Identificar las necesidades y brechas que el equipo identifica entre los hombres en el campus. ● Forjar lazos unos con otros y mantenerse involucrados. ● Practicar la comunicación abierta, saludable y vulnerable que animamos a los estudiantes a tener.	● <i>¿Qué historia familiar te trae a este trabajo y a este equipo?</i> ● <i>¿Qué tipo de esfuerzos de integración de hombres en los campus desearías que hubieran tenido los hombres en tu vida (tío, padre o hijo)? ¿Por qué?</i> ● <i>¿Qué persona en tu vida te motiva a cambiar alguno de los ideales perjudiciales de lo que significa ser hombre?"</i>
Capacitaciones (p. ej. intervención de observadores, conducta estudiantil, personal de seguridad)	● Conectar las experiencias personales con narrativas más amplias sobre la masculinidad y las expectativas de géneros. ● Desarrollar empatía y atención para mejorar las prácticas en los servicios informados sobre trauma. ● Motivar a las personas que les interesa dar servicio como observadores.	● <i>¿Hay alguna historia personal que te motivó a asistir a esta capacitación (o a seguir esta línea de trabajo)?</i> ● <i>En un mundo ideal ¿qué historia te gustaría ver sobre hombres que lideran el cambio positivo en el campus?</i> ● <i>¿Recuerdas algún momento en el que no te haya gustado algún comentario o te sentiste incómodo con otros hombres pero no dijiste nada? ¿Por qué?</i>
Sesiones de grupo	● Identificar brechas o necesidades basadas en historias que los hombres hayan escuchado o sobrevivido. ● Interconectar a los hombres.	● <i>¿Qué historias crees que motivarían a los hombres en el campus a hacer algo más para detener el hostigamiento sexual?</i> ● <i>¿Quiénes marcan la cultura de lo</i>

	● Identificar a hombres que puedan ser representantes clave en el campus	<i>que es aceptable o no en los grupos en los que están? ¿Puedes dar un ejemplo?</i> ● <i>¿Tienes algún ejemplo en el que te hayas sentido disuadido de hablar sobre temas como la agresión u hostigamiento sexual con hombres en el campus?</i>
Evaluación	● Contar la historia detrás de las cifras de las encuestas cuando se busca más apoyo administrativo. ● Explicar cómo ha sido útil, o no, el programa.	● <i>¿Puedes recordar un momento del programa que te haya hecho sentir visto y escuchado?</i> ● <i>¿Hay alguna situación que la capacitación o el programa en el campus te hayan ayudado a navegar y que puedas compartir con tus compañeros?</i>

f) Ejemplo de lista de verificación con estrategias para la integración de hombres

La siguiente lista de acciones se alinea con las cinco áreas de programas de la subvención universitaria de la Oficina contra la Violencia a las Mujeres (OVW, por sus siglas en inglés) y describe indicadores clave de que un campus asume medidas positivas de integración de hombres. Esta lista es una guía útil para saber por dónde empezar.

Nota: Esta lista no identifica todas las formas de avance en torno a la integración de hombres; además, las necesidades y capacidades de cada campus son diferentes. Está bien no marcar todas las casillas.

Comité coordinador del equipo de respuesta (CCRT, por sus siglas en inglés)

- ✓ Hay hombres influyentes y comprometidos que son parte del CCRT.
- ✓ Hay un subcomité u otras estructuras de coordinación que se establecen para avanzar en los esfuerzos de integración de hombres.
- ✓ El CCRT tiene capacitación sobre las estrategias y enfoques de integración de hombres (algunos integrantes reciben capacitación más detallada para impartir y dirigir los esfuerzos de integración de hombres).
- ✓ Los integrantes del CCRT presentan los esfuerzos del comité a estudiantes, personal y profesores hombres con los que se relacionan.

Prevención

- ✓ Se evaluó a los hombres en el campus a través de sus relaciones y/o mediante encuestas para conocer las costumbres, creencias y narrativas en común entre los diferentes grupos de hombres en el campus.
- ✓ Se colaboró con expertos en prevención interna y externa con el fin de desarrollar e impartir programas amplios de prevención en los que se integre a los hombres.
- ✓ Se integró a hombres en el campus, incluyendo a estudiantes, personal y profesores, en el desarrollo de programas educativos de prevención.
- ✓ Se llevaron a cabo programas educativos dirigidos y personalizados para grupos de hombres.
- ✓ Se distribuyó una campaña de educación pública con logotipo y mensajes que invitan a los hombres a participar en los esfuerzos por prevenir la violencia de género.
- ✓ Se personalizó un programa existente de prevención de la violencia para las necesidades de los hombres.
- ✓ Se evaluaron los esfuerzos de prevención que permiten la integración de hombres, en ocasiones mediante grupos de enfoque, y se ajustaron las estrategias conforme fue necesario.

Servicios a víctimas

- ✓ Se llevaron a cabo sesiones de grupo con hombres que han vivido violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y acecho (DVSAS, por sus siglas en inglés) para entender las necesidades que tienen en servicios a víctimas.
- ✓ Se colaboró con proveedores fuera del campus que proporcionan servicio a hombres.
- ✓ Se capacitó a defensores y personal de asesoría para implementar prácticas informadas sobre el trauma para proporcionar servicio a hombres que han vivido DVSAS.

- ✓ Los integrantes del CCRT recibieron capacitación cruzada para tener las bases para trabajar con sobrevivientes hombres a través del conjunto de herramientas de aprendizaje llamado "Working with Male Survivors of Sexual Violence" (Trabajar con hombres sobrevivientes de violencia sexual) del National Sexual Violence Resource Center (Centro nacional de recursos contra la violencia sexual)
- ✓ Se crearon y distribuyeron materiales de marketing sobre servicios para víctimas específicos en donde se alienta a los hombres a acudir a servicios cuando los necesitan.

Autoridad del orden público

- ✓ Se revisaron y actualizaron las políticas de aplicación de la ley para disminuir los prejuicios y las brechas de género al buscar cubrir las necesidades de los hombres que viven DVSAS.
- ✓ Se capacitó a oficiales de seguridad en el campus sobre los prejuicios implícitos y explícitos vinculados al género y las respuestas informadas sobre el trauma para hombres y hombres de la comunidad GBTQ que informan haber vivido DVSAS.
- ✓ Se colaboró con los oficiales de seguridad del campus para apoyar los programas de educación preventiva.

Conducta estudiantil

- ✓ Se revisaron y actualizaron las políticas actuales de conducta estudiantil para disminuir los prejuicios de género en las audiencias y reuniones de resolución de conducta.
- ✓ Se capacitó a los integrantes del Comité de Resolución de Conducta en las DVSAS, las respuestas informadas sobre trauma para hombres que viven DVSAS y las prácticas que pueden disminuir los prejuicios de género en el proceso de resolución.

3. ¿Cómo es la sustentabilidad?

Introducción a la sección

Organizar un solo evento es fácil, pero se requieren estrategias y estructuras bien pensadas para hacer que un solo evento se convierta en dos y, que después, se incorporen los esfuerzos de integración de hombres, como la capacitación, la educación y el reclutamiento de líderes.

En los siguientes materiales se proporcionan herramientas, modelos a seguir y ejemplos que permiten adaptar las estrategias sustentables para la integración de hombres en cualquier campus.

- Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizativa para las iniciativas de integración de hombres.
- Iniciativas de ejemplo: fases, objetivos y actividades.
- Obtener apoyo administrativo para llevar a cabo esfuerzos de integración de hombres en el campus.

a) Iniciativas de ejemplo: fases, objetivos y actividades

Puede ser difícil saber por dónde empezar y cómo hacer que aumenten estos esfuerzos por integrar a los hombres. En este documento, se proporcionan ejemplos de fases, objetivos y actividades para dos iniciativas de muestra para la integración de hombres a través de:

- 1) Programas deportivos
- 2) Eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual

Al revisar estos ejemplos, tome en cuenta lo siguiente:

- ¿Cuáles son las características de la primera, segunda y tercera fase?
- ¿Qué mejores prácticas utilizan estas iniciativas para pasar de la primera a la tercera fase?
- ¿Cómo pueden aprender de estos ejemplos las iniciativas para integrar a los hombres en el campus?

Ejemplo 1: Programas deportivos

Fase 1: Inicio	Fase 2: Establecimiento	Fase 3: Mantenimiento y crecimiento
Objetivos		
• Establecer una relación positiva con el departamento de atletismo (incluida la asociación positiva del departamento con usted mediante actividades de bajo compromiso). • Sentar una base de programación que permita que se amplíe. • Permitir que los participantes clave de la segunda fase proporcionen retroalimentación sobre el programa. • Identificar defensores en los deportes (entrenadores, deportistas, administrativos)	• Fortalecer las relaciones y el compromiso del departamento de atletismo con las iniciativas de educación y de equidad. • Incrementar el número de deportistas hombres que participan en la planeación, coordinación y liderazgo. • Desarrollar planes en conjunto con el departamento de atletismo para tener más programas, capacitaciones y campañas públicas. • Aumentar la educación y entrenamiento con	• El departamento de atletismo está tomando medidas para asumir el papel principal en la educación y la promoción del cambio positivo, sin depender más de directores o planificación externos. • Los esfuerzos para alcanzar el cambio cultural, incluidas las oportunidades educativas, se vuelven una parte integral de la mayoría de los equipos deportivos. • El deporte se convierte en un promotor público del cambio cultural para fomentar relaciones saludables y prevenir la violencia.

	administradores del departamento de atletismo.	● Institucionalizar la educación y formación del personal del departamento de atletismo y los entrenadores respecto a la política y las finanzas.
Actividades		
1) Reunirse con uno o dos representantes del departamento de atletismo (entrenadores; directores). Establecer una relación y alinear los valores en común. 2) Organice una sesión de grupo inicial con el comité asesor de estudiantes deportistas respecto a la cultura deportiva, las tendencias y los intereses de los deportistas. Luego: c) Realice una capacitación adaptada al Título IX para deportistas, de forma que sea interactiva y relevante a los temas que se hayan tratado durante la sesión de grupo. d) Trabajar con el departamento de atletismo durante el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual : Identificar a unos cuantos deportistas que hagan declaraciones públicas y anuncios, y que participen en mesas de discusión durante los partidos. 3) Identificar dos o tres representantes deportistas con quienes trabajar en la planeación y el	1) Lograr lo siguiente mediante la planeación con defensores deportistas: d) Desarrollar una serie de programas opcional para deportistas sobre temas como las relaciones saludables, la equidad en la cultura del equipo, la salud mental y la prevención de la violencia. e) Identificar qué tipo de defensores deportistas (como capitanes de equipo o entrenadores) van a participar, facilitar y planear los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . f) Llevar a cabo la capacitación inicial y/o abrir oportunidades educativas para entrenadores y administradores deportivos respecto a la promoción de normas culturales saludables y equitativas.	1) Elaborar un plan a largo plazo para promover la participación y la defensoría en el departamento de atletismo, con el propósito de presentar dicho plan a las partes interesados administrativas Este plan busca lograr lo siguiente en los próximos años: e) Identificar el tiempo del personal (de deportes o no) para aliarse con el departamento de atletismo de manera continua con el fin de llevar a cabo la planeación, capacitación y educación. f) Crear oportunidades de educación y promoción cultural de manera continua en la mayoría de los equipos deportivos, mediante conversaciones mensuales breves o sesiones de capacitación previas a la temporada. g) Dar una capacitación al año a todos los entrenadores y administradores deportivos sobre las normas culturales y de género positivas, la intervención de observadores, y sobre como impartir capacitación informada sobre el trauma.

enfoque continuo para lograr la integración.	2) Organizar sesiones de grupo adicionales y otros métodos para recibir retroalimentación por parte de personas dentro y fuera del deporte en donde hablen de sus experiencias con los nuevos programas y capacitaciones. 3) Integrar nuevos líderes al equipo de planeación en alianza con los deportistas al enfocarse en la representación de deportistas hombres que hayan participado en programas, capacitaciones y sesiones de grupo recientes.	h) Desarrollar una campaña educativa en todo el campus que dirija el departamento de atletismo para establecer normas culturales, dar ejemplo de las habilidades de intervención de observadores, y usar la narración de historias para ejemplificar una masculinidad saludable. 2) Seguir integrando nuevos líderes y designar tiempo para cultivar relaciones, con el fin de capacitar a las partes clave del departamento de atletismo, mientras se desarrollan programas y campañas educativas que tengan un impacto positivo en la comunidad.
---	--	--

Ejemplo 2: Eventos durante el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual (SAAM, por sus siglas en inglés)

Fase 1: Inicio	Fase 2: Establecimiento	Fase 3: Fomento y expansión
Objetivos		
● Identificar y establecer una relación con uno o dos aliados hombres dentro y fuera del campus (organizaciones estudiantiles o comunitarias, integrantes del personal, profesores) que den apoyo y/o patrocinen el evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual en el campus.	● Aprovechar el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual y convertirlo en una oportunidad de educación y desarrollo de liderazgo, más que solo crear conciencia. ● Fortalecer el apoyo, la participación y el liderazgo de los aliados hombres ya existentes en los eventos del Mes de la	● Institucionalizar el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual como una oportunidad de desarrollo educativo y de liderazgo para los hombres. ● Institucionalizar la relación y el papel de los aliados hombres en el apoyo y la planeación del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .

● Obtener información de las partes interesadas masculinas sobre qué perspectivas tienen del evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual , por ejemplo, que hablen de los obstáculos en la integración o de otros temas de interés. ● Incrementar ligeramente la asistencia de hombres al evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .	Concientización sobre la Agresión Sexual , incluyéndolos en la planeación y en la participación como oradores. ● Identificar y establecer una relación con nuevos aliados masculinos para que asistan y apoyen los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Comenzar a incluir las historias de sobrevivientes hombres en los eventos del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Incrementar de forma significativa la asistencia de hombres al evento anual del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .	● Fomentar la inclusión de las historias de hombres sobrevivientes en el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . ● Fomentar una buena asistencia de hombres al evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual .
Actividades		
4) Intercambie ideas con aliados y con uno o dos hombres recién integrados (ya sean organizaciones estudiantiles o comunitarias, personal o profesores) que puedan apoyar el evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . Reúnanse un par de veces al menos tres meses antes del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual para medir el interés, las ideas e inquietudes que haya sobre el apoyo a proporcionar el día del evento.	5) Programe reuniones continuas con aliados hombres que haya identificado recientemente para que en conjunto desarrollen: a) Oportunidades educativas adicionales para hombres durante el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual (p. ej. una sesión interna previa al evento en donde se toquen temas de interés para grupos de hombres).	3) Trabaje con aliados en el campus (incluido el personal administrativo y aliados que sean hombres) con el fin de establecer mejor el nuevo proceso anual de planeación del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual , lo que incluye: a) La formación de nuevos líderes. b) Sesiones educativas complementarias con hombres. c) Un enfoque estratégico para incrementar el reclutamiento,

5) Desarrollen un plan de reclutamiento de hombres con nuevos aliados para que asistan al evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . Por ejemplo, pueden utilizar sesiones de información, anuncios o folletos específicos. 6) Después del evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual lleve a cabo conversaciones uno a uno y/o una sesión de grupo con asistentes hombres al evento.	b) El papel de los hombres en la planificación y participación durante el evento. c) Capacitación de líderes hombres clave que juegan un papel importante en la planeación y la presentación. d) Un plan de reclutamiento para que los hombres asistan al evento del Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual . 6) Identifique e integre uno o dos nuevos aliados hombres a partir de las sesiones de grupo y al aprovechar las conexiones ya existentes. 7) Identifique historias de sobrevivientes hombres (en la comunidad o en video) que pueda difundir en los eventos. 8) Seguir organizando eventos de sesiones en grupo y conversaciones uno a uno como seguimiento.	la integración y las historias de sobrevivientes hombres. d) Desarrollar una platilla de planificación y un conjunto de herramientas de aprendizaje para fomentar la iniciativa. 4) Definir las responsabilidades en toda la institución (también involucrando a los aliados hombres) para facilitar el proceso de planificación anual.
---	--	--

b) Desarrollo del liderazgo y de la estructura organizativa para las iniciativas de integración de hombres.

Contenido del documento

- 1) ¿Por qué tomar en cuenta las estructuras de liderazgo y organización para la integración de los hombres?
- 2) El modelo del *copo de nieve*
- 3) Mejores prácticas para el desarrollo de líderes y de estructuras organizativas
- 4) Ejemplos de muestra en el campus

1) ¿Por qué tomar en cuenta las estructuras de liderazgo y organización para la integración de hombres?

Los objetivos de las estrategias de integración de hombres se centran en generar responsabilidad entre los hombres e involucrarlos para que actúen a favor de la equidad y en contra de la violencia de género. Para lograr estos objetivos es fundamental crear estructuras y procesos para que los hombres se involucren, desarrollen sus habilidades y lideren esfuerzos (desde eventos hasta la planificación y sesiones educativas).

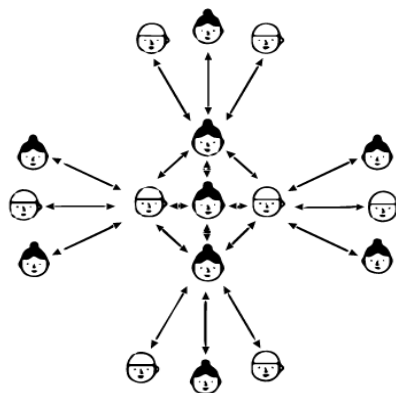
En esta guía se abordarán las mejores prácticas y algunos ejemplos de *cómo crear estructuras que contribuyan con el desarrollo del liderazgo y de los modelos de organización sustentables* para la integración de hombres.

2) El modelo del *copo de nieve* para crear estructuras de organización sustentables para la integración de hombres

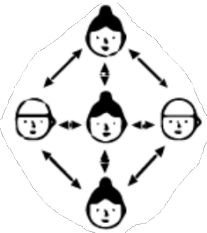
Las personas necesitan estructura y mecanismos de rendición de cuentas para involucrar a otros.

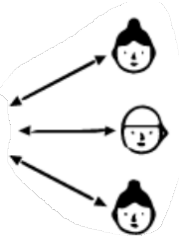
El objetivo de las estructuras de organización es promover el avance de individuos (especialmente de hombres) *de niveles externos a niveles más centrales* para aumentar así las responsabilidades, habilidades y liderazgo que tienen.

El modelo del *copo de nieve* que el Dr. Marshall Ganz desarrolló en su libro [Organizing: People, Power, Change](#), se puede utilizar para lograr esta estructura de varios niveles de liderazgo, roles y organización comunitaria:



Niveles en la planeación de apoyo para la integración y el desarrollo del liderazgo

Nivel	Nivel de participación	Habilidades
Interno 	• Consistente (integración casi semanal). • Estar involucrado y comprometido con el liderazgo continuo. • Planificadores, coordinadores, facilitadores, líderes.	• Todos los integrantes del nivel central o interno tienen capacitación para las bases de integración de hombres (p. ej., los conceptos clave y las metodologías). • Uno o dos integrantes están altamente capacitados en las habilidades de integración de hombres (p. ej. establecer objetivos, estrategias, mejores prácticas y enseñanza).
Medio 	• Continuo, pero poco frecuente. • Involucrado con la misión pero no tiene tanto compromiso como aquellos en el nivel interno. • Apoya a la difusión, planeación y enseñanza conforme es necesario (p. ej. al ser el contacto principal para una sesión de grupo).	• Todos los integrantes han recibido cierta capacitación respecto a los conceptos clave para la integración de hombres. • Algunos individuos tienen capacitación sobre temas específicos, conforme se necesita (p. ej. para impartir enseñanza o contar historias).
Externo	• Ocasional	• Sin entrenamiento ni habilidades para el programa de

	• No se involucra en esfuerzos continuos • Se hizo la conexión mediante campañas de difusión, programas y eventos.	integración de hombres
---	---	------------------------

3) Mejores prácticas

Mejores prácticas para el desarrollo de una estructura organizativa

- **Funciones:** Los roles estructurados son esenciales para la sostenibilidad y la aceptación (p. ej. enseñanza, seguimiento, toma de notas, difusión e incorporación). Los individuos pueden tener múltiples roles.
- **Liderazgo y coordinación:** Es esencial identificar a uno o dos líderes principales para coordinar y mantener la iniciativa.
- **Horario:** Tener un cronograma claro establece expectativas, límites y genera aceptación. Los diferentes modelos y roles deben reunirse con una frecuencia diferente. Cuando el nivel de involucramiento es más profundo se requieren más reuniones.
- **Propósito:** Aclarar el objetivo de los grupos es esencial para la aceptación. Integrar a los hombres no tiene que ser el propósito explícito y exclusivo. Por ejemplo, los esfuerzos para integrar a los hombres podrían presentarse dentro de un grupo cuyo enfoque central es la salud mental o las relaciones saludables.
- **Capacitación e incorporación:** Cuando las personas asumen más liderazgo requieren más apoyo. Garantice que reciban la capacitación e incorporación necesarias que les permitan llevar a cabo las tareas de su rol con éxito.
- **Renovación:** Es fundamental identificar a individuos nuevos que se puedan unir al grupo cada semestre. Asegúrese de que haya tiempo para hablar del reclutamiento de forma continua.
- **Integración dentro de las instituciones:** La coordinación, el desarrollo del liderazgo y la capacitación requieren tiempo y dinero. Es vital identificar en dónde se pueden incorporar los esfuerzos para integrar a los hombres y los modelos de organización dentro de los grupos estudiantiles o en los departamentos académicos y administrativos.

Establecer los roles y las expectativas

La gente necesita saber en qué se está metiendo.

Ofrecer claridad respecto a los roles y expectativas permite que las personas se comprometan con el liderazgo (al apoyarles a establecer límites) y permite compartir la responsabilidad, lo que fomenta la colectividad y previene las consecuencias de la rotación de personal.

Considere establecer los siguientes roles y expectativas:

Roles	Expectativas a establecer
● Difusión y fortalecimiento de relaciones ● Planificación ● Organización y coordinación ● Enseñanza y capacitación ● Defensoría administrativa ● Guardianes de la cultura	● Compromiso de tiempo ● Frecuencia de reuniones (con grupo, individuos, eventos) ● Roles y responsabilidades ● Duración del compromiso de roles ● Formación o preparación requerida para el puesto ● Reglas básicas (p. ej., estándares de comunicación; conciencia sobre el poder)

Mejores prácticas para aumentar la participación y el desarrollo del liderazgo

Las personas necesitan oportunidades, capacitación y apoyo para liderar.

Considere las siguientes mejores prácticas si busca que las personas se involucren y si quiere motivar a quienes están en los niveles externos e intermedios a moverse a niveles internos hacia el liderazgo:

- Garantizar que las personas reciban la capacitación e incorporación necesarias conforme ascienden en el nivel de liderazgo.
- Buscar posibles cualidades de liderazgo
- Identificar los objetivos, valores e intereses en común de los posibles líderes para alinear las oportunidades de liderazgo con lo que les importa.
- No tema hacer planteamientos a las personas para que aumenten el nivel de liderazgo que tienen.
- Dar claridad en cuanto a los roles y expectativas.

4) Ejemplos de muestra en el campus

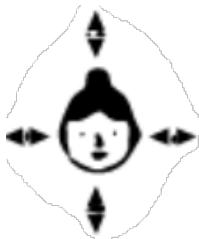
Puesto que el modelo del *copo de nieve* es una estructura para definir roles y desarrollar liderazgo basado en los niveles interno, medio y externo, se puede aplicar e integrar de muchas maneras en los campus.

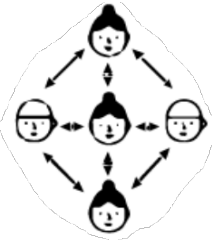
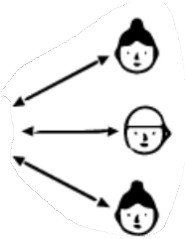
Los ejemplos a continuación son modelos comunes en campus y grupos en donde se puede integrar la referencia del *copo de nieve*.

Modelos de muestra	Estructura/Información
Grupos de trabajo/subcomités del Comité Coordinador del Equipo de Respuesta	• Los grupos de trabajo son una estructura <u>útil si ya existe un organismo de coordinación de educación preventiva y servicios a víctimas</u>. • Los grupos de trabajo son una forma <u>eficaz de atraer la participación de estudiantes, personal y profesorado en diferentes sectores del campus</u>. Cuando un grupo de trabajo está al centro del <i>copo de nieve</i>, los integrantes pueden tener acceso a varios sectores de la institución (p. ej. residencia universitaria, departamento de atletismo, grupos estudiantiles, admisiones). • Útil para fomentar <u>la colaboración entre estudiantes y personal</u>. • <u>Los grupos de trabajo permiten crear una escala de liderazgo</u> mediante la cual los integrantes pueden refrendar el compromiso que tienen con la campaña.
Grupos de asesoría para estudiantes	• Los grupos de asesoría para estudiantes tienen experiencia en <u>desarrollar nuevos líderes llenos de energía</u>. • <u>Es importante asegurar que los grupos de asesoría para estudiantes tengan el poder para crear estrategias y promoverlas</u>. Cuando se crea un grupo para dar asesoría a la ligera en lugar de <i>coordinar</i> esfuerzos, se corre el riesgo de perder la confianza y de prevenir el desarrollo de líderes. • <u>Es esencial para la sustentabilidad identificar la ubicación para el grupo de asesoría</u> (p. ej. el departamento de asuntos estudiantiles o la oficina por la diversidad, la equidad y la inclusión).
Coalición de enlaces	• La integración de enlaces entre departamentos y/o grupos de estudiantes crea <u>un compromiso en común por la sostenibilidad</u>. • <u>La estructura de enlaces permite generar expectativas claras y manejables</u> (además de recordatorios saludables) <u>en especial para que los grupos de estudiantes hombres participen</u>. • Algo esencial para lograr la aceptación es identificar el objetivo de la coalición y quién es el principal coordinador.
Estructura basada en programas y eventos	• <u>Si la estrategia para la integración de hombres se enfoca en un solo evento</u> (como el Mes de la Concientización sobre la Agresión Sexual) o en un tipo específico de programas (como la adaptación del entrenamiento de intervención por parte de observadores), sería

	prudente <u>considerar la creación de una estructura organizativa con niveles de liderazgo y roles definidos, orientada específicamente hacia esta estrategia en particular.</u> ● Centrarse en un solo evento o estrategia puede dar claridad a las expectativas y evitar que los integrantes se sientan abrumados por la tarea de involucrar a <i>todos</i> los hombres.
Estructuras de grupo existentes	● Si no es posible desarrollar nuevos grupos o modelos, considere cómo incorporar las iniciativas y roles de liderazgo de la integración de hombres en <u>estructuras estudiantiles o académicas existentes.</u> ● <u>Algunos ejemplos de estructuras existentes a aprovechar incluyen:</u> Consejos asesores de estudiantes-deportistas, educadores pares, organizaciones culturales, consejos panhelénicos.

Ejemplo de cómo organizar todos los elementos en conjunto

Modelo de enlaces <i>Estudiantes por una vida a salvo</i>			
Nivel	Función en el campus	Responsabilidades	Capacitación requerida
	● Vicedecano de Vida Residente	● Coordinación, programación y seguimiento. ● Facilitación ● Planificación estratégica ● Capacitación de nuevos líderes ● Presentación ● <i>Frecuencia: Casi a diario</i>	● <i>Entrenar al Entrenador de Integración de hombres de FUTURES</i> ● Conceptos clave; facilitación; mejores prácticas de integración y mensajes; modelos organizadores; narración de historias

	● Enlaces estudiantiles (atletismo, fraternidades y sororidades, clubes estudiantiles)	● Facilitación y presentación en eventos. ● Planificación ● Alcance y reclutamiento ● Toma de notas ● <i>Frecuencia: Reuniones mensuales</i>	● Capacitación por el Vicedecano de Vida Residente ● Conceptos básicos sobre relaciones saludables y normas de género. ● Mejores prácticas para la integración y mensajes ● Facilitación
	● Estudiantes en grupos de enlace	● Participación en sesiones de grupo o sesiones amplias para la planificación ● Asistir a eventos	● No se requiere capacitación

c) Obtención de apoyo administrativo para llevar a cabo esfuerzos de integración de hombres en el campus.

Es esencial contar con el apoyo de los administradores en el campus para los esfuerzos de integración de hombres en lo que respecta a la violencia de género y a promover un campus seguro e incluyente para todos y todas los estudiantes, ya que contar con este apoyo facilita la implementación y la sustentabilidad. **Esta hoja de consejos brinda orientación sobre cómo obtener de manera efectiva el apoyo de los administradores universitarios al aprovechar las relaciones, uso de datos, demostración del impacto e incorporación de estrategias en las estructuras existentes del campus.**

1) Identificar partes interesadas y oportunidades clave

- Determinar qué administradores o departamentos tienen más probabilidad de estar dispuestos a la colaboración.
- Proporcionar a los administradores un vocabulario que resalte el impacto positivo de los programas de integración de hombres sobre la retención en el campus, la vida social y la conexión entre hombres.
- Enmarcar la conversación de forma que se relacione con los intereses y responsabilidades.
- Adaptar la comunicación para abordar las inquietudes y prioridades específicas.
 - **Ejemplos:**
 - Director deportivo: Deportistas holísticos, desarrollo de personalidad, salud mental, prevención de novatadas.
 - Decano de Vida Residente: Relaciones saludables, ambientes de vivienda seguros, inclusividad.
 - Profesorado: Aulas seguras e incluyentes, desarrollo profesional (p. ej. equidad de género en los roles de comunicación), modelos a seguir.
 - Consejeros de salud mental: establecer los nexos entre las normas de género, la violencia sexual y la salud mental de los estudiantes

2) Aprovechar las relaciones y proyectos del profesorado

- Colaborar con profesores que tengan nexos con los administradores.
- Colaborar con profesores que realicen investigaciones relevantes o dirijan proyectos de aprendizaje de servicio.
- Destacar cómo las estrategias de integración de hombres se pueden alinear con los cursos existentes y los grupos de estudiantes para así facilitar la integración en el ecosistema del campus.
 - **Ejemplos:**
 - Un integrante del Comité Coordinador del Equipo de Respuesta solicita a su colega en el departamento de mercadotecnia y comunicación que identifique recursos para apoyar una campaña de concientización que anime a los hombres

que han vivido violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y/o acoso a que busquen servicios de acceso para víctimas.

- Crear una lista de proyectos para integrar a los hombres del campus en proyectos de aprendizaje sobre servicios (p. ej. programas o planeación de eventos). Conectar con líderes de aprendizaje sobre servicios para personalizar la lista final de proyectos y promoverla entre los estudiantes que buscan oportunidades de aprendizaje sobre servicios.

3) Incorporar la integración de hombres a programas existentes

- Al agregar iniciativas de integración de hombres y educación a los programas existentes, se alivia la carga para los administradores y se generan oportunidades para la sostenibilidad una vez finalizada la subvención.
- Identificar profesores, personal, departamentos y programas del campus que tengan objetivos que coincidan con los de la integración de hombres.
- Colaborar con programas existentes para así identificar las oportunidades de extensión de los mismos y de organización de eventos y capacitación sobre el papel que tienen los hombres para acabar con la violencia.
 - **Ejemplos:**
 - Capacitación continua para entrenadores deportivos y sesiones educativas dirigidas por líderes estudiantiles deportistas.
 - Evento anual dirigido por los departamentos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas sobre cómo difundir la equidad de género en sus áreas.
 - Colaborar con el grupo existente *Estudiantes Contra la Agresión Sexual* para incorporar un comité y hacer énfasis en la integración de hombres.

4) Destaque los resultados e historias positivas de los estudiantes

- A partir de las investigaciones, muestre cómo los programas de integración de hombres contribuyen con el bienestar académico, físico, emocional y financiero de los estudiantes.
- Utilice ejemplos de cómo los campus seguros tienen mayor tasa de retención y dan una mejor vida social a los estudiantes.
- Registre historias de los programas existentes a compartir.
 - **Ejemplo:** Destaque las historias de estudiantes además de gráficas, fotografías y otras lecciones aprendidas en los programas del campus para abogar ante los administradores con el fin de recaudar fondos para eventos de los años siguientes.

5) Utilizar datos para causar impacto y recibir financiamiento mediante subvenciones

- Reúna datos que demuestren el impacto positivo de los programas de integración de hombres en la disminución de la violencia de género. Utilice fuentes como entrevistas sobre el ambiente

en el campus o que provengan de departamentos como salud pública; sociología; estudios sobre la mujer y el género; y psicología.

- Resalte cómo las subvenciones puede proporcionar financiamiento continuo para los programas de integración de hombres.
- Haga una lista de fuentes de las cuales obtener fondos de subvención que apoyen el objetivo de acabar con la violencia de género, el cual coincide con los programas de integración de hombres.
 - **Ejemplo:** Los resultados de la encuesta sobre el ambiente en el campus indican que tras asistir a varias capacitaciones, es más probable que los hombres del campus utilicen estrategias efectivas para observadores. Utilice los resultados para apoyar a los administradores a que busquen solicitudes de subvenciones que a su vez permitan que los estudiantes de último año participen en programas que les motiven a pasar de la intervención como observadores a la integración en las estrategias de prevención dentro del campus.

4. ¿Necesita herramientas y materiales para programas? Conjunto de herramientas de aprendizaje del taller

Introducción a la sección

No hay un plan de estudios único que funcione para todos los campus (pero si está buscando un plan completo de varias sesiones, visite nuestra [biblioteca](#)). Todos los campus necesitan temas y materiales que se adapten a su población estudiantil.

Por esta razón, FUTURES desarrolló un conjunto de herramientas de aprendizaje que contienen una variedad de actividades, videos, y temas de conversación, entre otros recursos sobre los temas relevantes para la integración de hombres.

Considere utilizar estos materiales para:

- Capacitar a los miembros del comité coordinador del equipo de respuesta o a compañeros educadores respecto a los conceptos de integración de hombres.
- Desarrollar contenido de integración de hombres para eventos del Mes de la Concientización.
- Capacitaciones personalizadas de intervención de observadores.

1) Preludio: Muestra de tipos de actividades para los talleres de integración de hombres

****Para obtener una lista de actividades, ejercicios y orientación adicionales sobre el desarrollo de talleres, visite [Integración de hombres](#)****

Actividad:	Instrucciones	Ejemplos:
Actividad de las cuatro esquinas o de espectro	1. Rotule cuatro esquinas de un espacio con los siguientes títulos: Completamente de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; y Completamente en desacuerdo. <i>(Si se trabaja con un espectro, haga una línea en el piso y rotule un lado con "De acuerdo" y el otro con "En desacuerdo")</i> 2. Lea los mensajes o enunciados y pida a los participantes que se muevan a la esquina (o lado) con el que estén de acuerdo.	Ejemplos de mensajes o enunciados: • Las mujeres deben asumir más responsabilidades en la crianza de los hijos que los hombres. • Los hombres hacen lo suficiente para acabar con el acoso sexual. • Nuestra universidad deber hacer más para hablar de la agresión sexual. • Está bien que haya más hombres que mujeres en el congreso.

	3. Anime a los participantes a que expresen sus opiniones. Considere la posibilidad de que cada esquina converse primero en su pequeño grupo. 4. Modere la discusión, disipe mitos y comparta ideas clave.	
Verdadero o Falso	1. Rotule un lado de la habitación como "Verdadero" y el otro como "Falso". 2. Lea un enunciado a la vez, y pida a los participantes que se muevan hacia el lado con el que están de acuerdo. 3. Pida a los participantes que expresen sus opiniones sobre por qué creen que el enunciado es verdadero o falso. 4. Lea la respuesta y resalte los conceptos clave o estadísticas de respaldo. 5. Repita el procedimiento para cada enunciado.	Ejemplos de mensajes o enunciados: - Los hombres bisexuales presentan las tasas de suicidio más altas entre hombres de otras orientaciones sexuales. (Verdadero) - Más del 50% de los hombres están de acuerdo en que "hoy en día, en Estados Unidos, la vida es más difícil para los hombres que para las mujeres". (Verdadero) - El 30% de las denuncias por agresión sexual resultan falsas. (Falso)
Círculos Concéntricos	1. Pida a los participantes que se cuenten con los número 1 y 2. 2. Formen círculos concéntricos, con los 1 en el interior y los 2 en el exterior, uno frente al otro. 3. Dé a cada persona entre dos a cinco minutos para responder las preguntas y discutir en pares. 4. Rote los pares, lea las preguntas, discutan y repitan.	Ejemplos de mensajes o enunciados: ¿Cuál fue un momento de tu infancia en el que aprendiste lo que significaba "ser un hombre"? ¿A qué hombre admirabas cuando eras pequeño y por qué? ¿Alguna vez has tenido conversaciones difíciles con otros hombres? ¿Como resultaron? - Comparte algo sobre ti que tu compañero no sabría con solo mirarte.
Proyección de Película o Video	1. Proyectar película o video 2. Discutir en grupo. Considere la posibilidad de utilizar pequeños grupos o actividades para fomentar la discusión.	Ejemplos de preguntas: ¿Qué mensaje de la película te gustaría que todos los hombres supieran? ¿Qué te pareció la decisión del personaje sobre _____? ¿Alguien tiene experiencias personales relacionadas con lo que vimos en la película?

Análisis de medios de comunicación	1. Reproduzca el video o muestre las imágenes de las redes sociales, televisión, secciones de comentarios u otros medios. 2. Discuta los mensajes clave de los medios de comunicación al formular preguntas de seguimiento sobre las perspectivas y experiencias personales de los participantes.	Ejemplos de preguntas: • ¿Qué comunica este anuncio sobre cómo debe ser el “hombre ideal”? • ¿Qué impacto tienen estos medios de comunicación en el mundo? • ¿Estás de acuerdo con la publicación en TikTok? ¿Por qué o por qué no?
Intercambio de ideas	1. Pida al grupo que realice rápidamente un intercambio de ideas en voz alta durante dos o tres minutos. <i>(No hay respuestas incorrectas, y pueden repetir las ideas de otros)</i> 2. Discuta las ideas o palabras desarrolladas. Formule preguntas de seguimiento para profundizar en la conversación y obtener retroalimentación.	Ejemplos de mensajes o enunciados: • Generar nombres para un próximo evento. • ¿Sobre qué temas relativos a las relaciones saludables debería crear eventos nuestro campus? • ¿Cuál es tu primera asociación de palabras con la palabra "papá"?
Recorrido del intercambio de ideas	1. Escriba los mensajes o enunciados en dos o cuatro rotafolios que estén visibles en la sala. 2. Pida a los participantes que escriban al menos una respuesta por rotafolio. 3. Anime a los participantes a leer los comentarios de los demás. 4. Discuta cada una de las frases y formule preguntas de seguimiento sobre ideas específicas.	Ejemplos de preguntas: • ¿Quién crees que es más influye en la imagen del "hombre ideal" en este país? • ¿Cuáles son los lemas de nuestro evento de <i>Integración de hombres</i> en el mes de concientización sobre la agresión sexual de este año? • ¿Cómo saber si la relación en la que estás es sana?
Narración de historias	Las actividades de narración de historias pueden incluir: • Un narrador invitado o un panel con sesión de preguntas y respuestas. • Todos los participantes reflexionan y desarrollan en sus propias historias para compartirlas entre sí. • Trabajar juntos en las historias de los demás para fortalecer el impacto.	Ejemplos de mensajes o enunciados: • Crear una cronología personal de los momentos en los que aprendiste lo que significa "ser un hombre". • ¿Qué es lo difícil de contar tu historia? • (Después de que otros participantes hayan contado) ¿Con qué partes de su historia sentiste una conexión? • ¿Hay algún otro detalle sobre su historia que te gustaría saber o que consideras que haría la historia más atractiva?

Escenarios o juegos de roles	1. Comparta un escenario a la vez. 2. En grupo o en grupos pequeños, pida a los participantes que discutan cómo se sentirían y cómo responderían si presenciaran dicho escenario. <i>(Si realiza un juego de roles, pida voluntarios para que representen un guion inicial y luego improvisen su respuesta)</i> 3. Haga preguntas de seguimiento para generar una reflexión más profunda sobre las acciones y sentimientos de los participantes. 4. Resuma las ideas clave o las mejores prácticas sobre cómo las personas pueden responder al escenario.	Ejemplos de temas de escenarios: ● Navegar el conflicto en las relaciones ● Apoyo a la salud mental de amistades ● Cómo responder a comentarios que cosifican a las mujeres ● Intervención de observadores Ejemplos de preguntas de discusión: ● ¿Qué temores tienes del conflicto en tus relaciones románticas? ● ¿Qué es importante que escuche una amistad cuando hay problemas de salud mental? ● ¿Qué podría hacer que fuera difícil decir lo que piensas si una amistad hiciera comentarios irrespetuosos sobre las mujeres?
-------------------------------------	--	---

2) Narrativas dominantes y contranarrativas de la masculinidad

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:

- Discutir sus experiencias personales en el manejo de las expectativas sobre la hombría.
- Resumir y contrastar las narrativas dominantes y contradictorias de la masculinidad.
- Reconocer cuándo sus comportamientos y actitudes (y los de otros) perpetúan definiciones perjudiciales y restrictivas de lo que es la hombría.
- Ejemplificar comportamientos saludables asociados con las narrativas contradictorias de la masculinidad, como la empatía, la vulnerabilidad y la comunicación no violenta.

- **Ejemplo de introducción**

- “Durante el taller de hoy queremos explorar las expectativas de lo que significa ser un 'hombre ideal'. ¿Dónde aprendimos lo que significa ser hombre? ¿Qué ideas de hombría te parecen útiles y cuáles te parecen restrictivas o perjudiciales? ¿Cómo podemos ser los hombres que queremos ser y ayudar a los hombres que conocemos a estar más saludables y felices? La sesión de hoy nos ayudará a todos a reflexionar profundamente

sobre cómo estas ideas de lo que significa ser hombre conforman nuestra cultura universitaria".

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Cuál fue una experiencia en la que hayas aprendido lo que significaba ser un chico (p. ej., algo que hayas visto o escuchado)?
- ¿Cuáles crees que son los estereotipos sobre los hombres? ¿Crees que son ciertos? ¿De dónde vienen?
- ¿Qué roles desempeñan los hombres en tu familia? ¿Qué roles suelen desempeñar los hombres en la sociedad? ¿Por qué es así?
- ¿Qué opinas sobre el término *masculinidad tóxica*?
- ¿De quién necesitan aprender los hombres sobre lo que significa ser hombre? ¿Hay suficientes modelos masculinos a seguir?
- ¿Qué temas relacionados con las expectativas puestas en los hombres te gustaría discutir más?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- [A los hombres se les enseña](#) que para ser hombres tienen que ser autosuficientes, rudos, hipersexuales, heterosexuales y tener el control en todo momento.
- Ser muy masculino no es algo malo. Es posible ser muy varonil y ser cariñoso, empático, comunicativo, equitativo y defensor de la equidad de género. ¿Hay alguna persona que muestre esta combinación en tu vida?
- Se vigilan las nociones rígidas de masculinidad. Esto significa que existe el riesgo de ser castigado si actúas de manera demasiado "poco masculina", como ser ridiculizado por tus amistades como "débil" y "gay", ser visto como menos atractivo románticamente o tener más dificultades para conseguir un trabajo. Un ejemplo de 2023 fue el uso de los términos [hombre Alfa versus Beta](#).
- Las personas reciben imágenes con respecto a lo que significa ser un hombre de diversos lugares: de la familia, televisión, música, amistades y otros. Procura fijarte en los anuncios, películas, familia, profesores y otras personas lo que te transmiten sobre lo que significa un "hombre ideal".
- La masculinidad es un problema de salud. Los hombres que más se alinean con imágenes estereotípicas de masculinidad tienen [más probabilidades de manifestar](#) pensamientos suicidas, síntomas depresivos, intimidación, acoso sexual, consumo excesivo de alcohol y accidentes de tráfico.
- Reflexiona acerca del modo en que tú y tus amistades se pueden responsabilizar mutuamente de los principios saludables de lo que significa ser hombre, tanto por salud y seguridad como por las de los demás.
- Si queremos cambiar los mensajes perjudiciales y restrictivos que recibimos como hombres, entonces tenemos que ser un modelo a seguir para otros hombres y chicos.

- **Ejemplos de actividades**

- Actividad de la *Caja de la masculinidad*

- La actividad *Caja de la masculinidad* es una herramienta fundamental para enseñar sobre normas y expectativas de género. Comienza con un intercambio de ideas sobre la “hombría” y la “falta de hombría”, seguida de una discusión.
 - Para obtener una descripción completa de la actividad *Caja de la masculinidad*, visita [Your Courage Project](#) o [A Call to Men](#).
- Proyección de películas y discusión: [La máscara en la que vives](#)
 - Un documental fundamental en el campo de las masculinidades, [La máscara en la que vives](#) “sigue a niños y jóvenes en su lucha por mantenerse fieles a sí mismos mientras negocian la estrecha definición en Estados Unidos de la masculinidad. La película cubre los fundamentos de cómo se crea la masculinidad en Estados Unidos y, a través de expertos en numerosos campos, ilustra cómo criar una generación más saludable de muchachos y hombres.
- **Recursos:**
 - [Lista de recursos: The Masculinity Project - Johns Hopkins](#)
 - [Guía de película y discusión: Tough Guise de Jeremy Erpp & Jackson Katz - Media Education Foundation](#)
 - [Video: Why I'm done trying to be "man enough" - Justin Baldoni](#)
 - [Video: 'Be A Man': Modernists and Traditionalists Debate Masculinity" - VICE Debates](#)
 - [Video: Why Latino Dads Don't Say I Love You - mitú](#)
 - [Video: Masculinity in America - PragerU \(Muestra mensajes sobre la masculinidad tradicional, p. ej. "el patriarcado se ve amenazado"\)](#)
 - [Podcast: Guys, We Have A Problem: How American Masculinity Creates Lonely Men NPR](#)
 - [Taller: Unpacking Masculinity - Temas para iniciar conversaciones en las universidades](#)
 - [Artículo: Boys to Men: Teaching and Learning About Masculinity in an Age of Change - The New York Times](#)
 - [Investigación: Informe State of American Men 2023 - Equimundo](#)
 - [Organización: The Men's Story Project](#)

2) La masculinidad en los medios de comunicación

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**
 - Los participantes podrán:
 - Dar ejemplos de cómo los medios de comunicación influyen en las ideas de masculinidad.
 - Reconocer cuándo los medios de comunicación promueven expectativas perjudiciales o restrictivas para los hombres.
 - Identificar fuentes y figuras alternativas en los medios de comunicación que muestren formas más positivas, empáticas y afectuosas de ser hombres.
- **Ejemplo de introducción**

“En el taller de hoy vamos a hablar sobre cómo las ideas de lo que significa ser un hombre están influenciadas por los medios de comunicación: películas, programas de televisión, anuncios publicitarios, YouTubers, videojuegos y personas influyentes en las redes sociales en plataformas como *Tiktok*, *Twitch* y *X*. Piensa en cuando eras un niño:

¿quiénes fueron algunos de los hombres más destacados del cine, la televisión o los videojuegos? ¿En qué se parecen estos a las mujeres más destacadas que veías? Hablemos hoy sobre qué tipo de mensajes envían los medios de comunicación que consumimos y también sobre cómo podríamos analizar de manera más crítica cómo están representados los hombres y las mujeres”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- Cuando eras niño, ¿quién fue tu primer “héroe” masculino del cine, la televisión o la cultura pop?
- ¿A quiénes sigues o admiras ahora en Internet? ¿A quiénes siguen tus amistades varones? ¿Con qué te conectas más?
- ¿Qué rasgos o mensajes sobre la masculinidad crees que transmiten estas personas, programas y personajes?
- ¿Hay algún mensaje o lenguaje utilizado en estos espacios digitales con el que te sientas incómodo o creas que es hiriente? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son ejemplos de modelos masculinos positivos en los medios de comunicación? ¿Crees que se necesitan modelos alternativos de masculinidad en los medios de comunicación?
- ¿Cómo puedes hablar con tus amistades sobre los mensajes que reciben de los medios de comunicación en torno a la masculinidad?
- ¿Cuáles son los estereotipos con los que se representa a las mujeres en los medios de comunicación?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- Los humanos somos animales sociales: Observamos, imitamos, actuamos y, lo más importante, necesitamos entablar una conexión.
- Todos los medios de comunicación tienen un impacto y comunican un mensaje sobre lo que es normal y deseable, lo creamos o no.
- Las expectativas de los hombres cambian con el tiempo. Los medios de comunicación son una forma importante en la que los muchachos y los hombres aprenden a equiparar la hombría "ideal" con la fuerza, el control, la cosificación de la mujer y el hecho de nunca mostrar emociones.
- La violencia contra las mujeres y las niñas no es innata a los hombres y muchachos. Es un comportamiento aprendido y los medios de comunicación son una influencia clave. Intenta pensar en cómo podrían sentirse los demás ante los mensajes de los contenidos que consumes.
- Al igual que nuestra dieta alimentaria, si nos preocupamos por ser saludables, afectuosos e iguales como hombres, es importante que analicemos de forma crítica nuestro consumo de medios de comunicación. Formule las siguientes preguntas:
 - ¿Con *qué motivaciones* alguien hace declaraciones?
 - ¿Qué mensajes se transmiten acerca del género?
 - Intenta no tomar las cosas al pie de la letra, aunque parezcan convincentes.
- Algunos mensajes clave que los medios comunican sobre la masculinidad son:

- Agresividad, rudeza y fuerza. Considera los deportes: Se valoran las peleas en el hockey, los grandes golpes en el fútbol americano y superar lesiones en las artes marciales mixtas.
- Hipersexualidad y cosificación. Considera la música: Los cantantes y raperos suelen alardear de cuánto sexo practican y de maneras muy sexualizantes sobre las mujeres.
- En la televisión más popular para chicos, “los personajes masculinos tienen menos probabilidades que los femeninos de mostrar emociones, incluida la empatía (22,5% en comparación con 30,6%), felicidad (68,3% en comparación con 75,2%) e incluso enojo (28,8% en comparación con 36,6%)”. ([Equimundo](#))
- En la televisión más popular para chicos, “el estereotipo más destacado sobre la masculinidad que se muestra en la televisión infantil es el de los chicos y hombres como agresores. En la televisión para chicos, los personajes masculinos cometen el 62,5% de los actos violentos contra otra persona”. ([Equimundo](#))
- Nunca ha sido tan importante incorporar en los medios de comunicación actuales representaciones de hombres amables, compasivos y equitativos.
- Si aún no sigues las voces o los espacios del mundo masculino, es probable que hayas oído hablar a amistades o compañeros sobre ellos. Un estudio reveló que “el 40% de todos los hombres dicen confiar en una o más voces en favor de los derechos de los hombres”, antifeminismo o proviolencia del mundo masculino; casi la mitad de los hombres más jóvenes dicen confiar en tales voces” ([Equimundo](#)).
- Menciona el tema en una conversación cuando veas un mensaje estereotípico sobre hombres o mujeres con el que no estés de acuerdo.
- **Ejemplos de actividades**
 - Breve intercambio de ideas: Violencia en los medios de comunicación
 - Pida a los asistentes que mencionen los actos violentos que hayan visto representado en los medios de comunicación durante la última semana (películas, videojuegos, televisión, noticias, deportes, etc.) y elabore una lista para el grupo. Discuta las listas en grupo y extraiga cualquier patrón que aparezca con respecto al género.
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Qué opinas acerca de esta violencia?
 2. Los principales instigadores de la violencia, ¿son los hombres o las mujeres?
 3. (Acepte una respuesta) ¿Cómo crees que se podría haber evitado este caso de violencia?
 - Actividad de las *cuatro esquinas*: Andrew Tate
 - Rotule cuatro esquinas de una habitación como "Completamente de acuerdo", "De acuerdo", "En desacuerdo" y "Completamente en desacuerdo". Indique a los participantes que elijan una esquina al utilizar cada una de las siguientes citas de Andrew Tate, un conocido personaje en las redes sociales, famoso por su plataforma misógina. No revele que todas estas son citas de Tate hasta el

final de la actividad. Discuta por qué las personas eligieron su esquina para cada mensaje. Al final, pregunte a los participantes si saben de quién son las citas y si la identidad de la persona cambia lo que piensan acerca de sus respuestas.

■ Ejemplos de temas de conversación:

1. "La depresión no es real. Si te sientes triste, sigue adelante. Siempre estarás deprimido si tu vida es deprimente. Cámbiala."
2. "Las expectativas de la sociedad respecto a los hombres son mucho más altas que las expectativas de la sociedad respecto a las mujeres".
3. "Es imposible estar anclado a esta realidad y no ser sexista".
4. "La perspectiva masculina es que hay que entender que la vida es una guerra. Es una guerra por la mujer que quieres. Es una guerra por el dinero que quieres. Es una guerra por el estatus. La vida masculina es una guerra. Si eres un hombre que no ve la vida como una guerra, vas a perder".
5. Para obtener más ejemplos de enunciados o frases, consulte la actividad original: [LECCIÓN: Andrew Tate](#)

● Recursos:

- [Kit d herramientas de aprendizaje: *How to Talk to Young People About Andrew Tate*- Bold Voices UK](#)
- [Plan de estudios: *Sex Ed: Teaching Porn Literacy* - National Sexual Violence Resource Center](#)
- [Guía de película y discusión: *Tough Guise* de Jeremy Erpp & Jackson Katz - Media Education Foundation](#)
- [Guía de película y discusión: *Miss Representation*](#)
- [Video: *The Dangerous Rise of Andrew Tate* - VICE News](#)
- [Video: *Six packs, success and solitude: men in the media* - The Guardian](#)
- [Artículo: *Gender in the Media: The Myths & Facts* - Geena Davis Institute on Gender Media](#)
- [Artículo: *110 TIPS ON HOW TO TALK TO KIDS ABOUT RADICAL INFLUENCERS* - Global Boyhood Initiative por Equimundo](#)
- [Investigación: *Gender and Media Representations: A Review of the Literature on Gender Stereotypes, Objectification and Sexualization* - Fabrizio Santoniccolo, Tommaso Trombetta,* Maria Noemi Paradiso, y Luca Rollè](#)
- [Investigación: *If He Can See It, Will He Be It? Representations of Masculinity in Boys' Television* - Equimundo, Organización: Critical Media Project](#)

4) Masculinidad y expresión de emociones

● Ejemplos de objetivos de aprendizaje

- Los participantes podrán:

- Describir cómo se relacionan las expectativas sobre los hombres y las emociones restrictivas.
 - Reconocer momentos en los que sus sentimientos y habilidades de comunicación se ven afectados por estereotipos sobre los hombres que expresan emociones.
 - Demostrar mayores habilidades en torno a la empatía, la regulación emocional y la comunicación.
- **Ejemplo de introducción**
 - “La conversación de hoy trata sobre los hombres y las emociones. ¿Cuáles son las emociones que están bien y cuáles no? Piensa en cuando eras niño: ¿Alguna vez tus familiares o amistades te dijeron que los varones no lloran? Como adultos, es común escuchar que el único momento en que los hombres pueden llorar es en los funerales o cuando sus equipos deportivos ganan o pierden. Estas presiones contra la expresión de emociones más "suaves", especialmente en el caso de los hombres, siguen vigentes hoy en día. Se nos enseña que los hombres deben actuar con fuerza y rudeza y no pedir ayuda, ni siquiera cuando hayan pasado por algo difícil, como una ruptura o una enfermedad grave. Entonces, hoy vamos a hablar más sobre las emociones que los hombres pueden expresar y por qué”
- **Ejemplos de preguntas de discusión**
 - ¿Qué emociones veías expresar a los hombres adultos que te rodeaban durante tu infancia (por ejemplo, papás, entrenadores)? ¿Por qué esas eran las emociones que expresaban?
 - ¿Hay determinadas emociones con las que te sientas más cómodo que con otras? ¿Por qué crees que algunas son más fáciles de tener que otras?
 - ¿Alguna vez te has sentido incómodo al ver que los hombres expresan “demasiadas” emociones (como llanto o emoción)?
 - Piensa en un gran obstáculo o pérdida que hayas tenido en tu vida. Considera:
 - ¿Pudiste contárselo a tus amistades?
 - ¿Te sentiste apoyado?
 - ¿Sentiste alguna presión para demostrar que estabas “bien”?
 - Cuando te sientes deprimido, ¿qué te gustaría que alguien te dijera o cómo te gustaría que te apoyaran?
 - ¿Con qué frecuencia haces una pausa y te tomas un momento para comprender cómo te sientes emocionalmente y físicamente?
 - ¿Qué podemos hacer para ayudar a otros hombres a que se sientan cómodos al compartir emociones como tristeza, dolor y ansiedad? ¿Cómo sueles afrontar el estrés o la frustración?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - De las amistades, la familia y los medios de comunicación aprendemos cuáles son las emociones aceptables y cuáles no.
 - No pasa nada si nos resulta difícil decir que estamos dolidos, tristes, o si nos cuesta contar nuestras pasiones con las amistades.

- Es de una gran fortaleza y valentía poder abrirse y mostrarse vulnerable. Hacer esto da permiso a los demás para que hagan lo mismo.
- A menudo, el enojo es la única emoción socialmente aceptable que se permite que los hombres expresen, ya que se asocia con la dominación y la agresión, pero a menudo la gente olvida que el enojo es solamente una emoción de las muchas que podemos expresar.
- El enojo también se considera una emoción secundaria. A menudo, el origen del enojo se encuentra en emociones como la tristeza, el desagrado o el miedo. Cuando te sientas enojado o alterado, haz una pausa y pregúntate si también sientes otras emociones.
- Las presiones contra los hombres que expresan dolor y alegría son las mismas presiones que llevan a muchos hombres a no buscar ayuda para problemas de salud mental o a batallar en encontrar relaciones duraderas y satisfactorias.
- Reprimir nuestras emociones tiene graves consecuencias. Por ejemplo:
 - El 44% de todos los hombres tuvieron pensamientos suicidas en las dos semanas anteriores; los hombres más jóvenes muestran los niveles más altos de síntomas depresivos y pensamiento suicida (*State of American Men*, [Equimundo](#), 2023).
 - El 65% de los hombres entre 18 y 23 años afirma que “realmente nadie me conoce bien” (*State of American Men*, [Equimundo](#), 2023).
- Es sumamente importante para nuestra propia salud y la de nuestros seres queridos que seamos capaces de identificar lo que sentimos, por qué lo sentimos y, posteriormente, comunicar toda la gama de emociones.
- Cuando escuchas a otra persona hablar de un problema, tu primer instinto puede ser lanzarte a aportar soluciones. Considera qué es lo que ellos dirían que necesitan y si lo más importante para ellos es sentirse escuchados. Intenta escuchar activamente, asintiendo con la cabeza y haciendo preguntas aclaratorias.
- **Ejemplos de actividades**
 - Escenario de juego de roles: Comunicación en torno a las emociones
 - Proporcione una serie de escenarios breves. Para cada escenario, pida a los participantes que preparen cómo responderían a sus amistades sobre los desafíos que están viviendo. Represente cada escenario en parejas y organice una discusión informativa para generar una reflexión más profunda. Destaque las habilidades clave y los ejemplos de cómo apoyar a otra persona.
 - Ejemplos de escenarios:
 1. Duelo - La persona 1 acaba de perder a un ser querido y tiene dificultades con la escuela. *Juego de roles*: ¿Cómo puede brindar apoyo la persona 2? ¿Qué preguntas pueden hacer para mostrar interés?
 2. Enojo - La persona 1 y la persona 2 están jugando un videojuego y la persona 1 pierde y se enoja mucho, arroja el control remoto y estalla contra la persona 2. La persona 1 se disculpa. *Juego de roles*: ¿Cómo puede responder la persona 2 de manera que intente comprender por qué la persona 2 reaccionó como lo hizo?
 3. Celos - La persona 1 y la persona 2 son amigas. La persona 1 ha comenzado a salir con alguien que realmente le interesaba a la persona

2. *Juego de roles*: ¿Cómo puede la persona 2 comunicar que está molesta y por qué?

○ Mapa corporal

- Imprima un [mapa corporal](#) para cada participante y proporcione al grupo crayolas, lápices de colores y marcadores. Explique que esta actividad servirá como una oportunidad para aprender cómo se manifiestan ciertas emociones en el cuerpo. Pida a los participantes que cierren o bajen la mirada. Mencione los enunciados o mensajes, de uno en uno. Haga las preguntas sobre el mapa corporal para cada uno de los casos con el fin de que los participantes comprendan cómo se sienten cuando se les pregunta sobre diferentes escenarios. Luego, discutan cómo aplicar este ejercicio en sus vidas.
- Ejemplos de temas:
 1. Piensa en un momento en el que hayas sentido enojo.
 2. Piensa en un momento en el que hayas sentido tristeza.
 3. Piensa en alguna ocasión en la que hayas sentido vergüenza.
 4. Piensa en una ocasión en la que hayas sentido miedo.
 5. Piensa en una ocasión en la que hayas sentido alegría.
- Preguntas sobre el mapa corporal:
 1. ¿En qué parte del cuerpo sintieron [enojo, tristeza, vergüenza, miedo, alegría]? Si el enojo tuviera un color al visitar esa zona del cuerpo, ¿de qué color sería? ¿Tiene textura? ¿Es áspero, liso o puntiagudo? ¿Tiene temperatura? ¿Es templado, caliente o frío?
 2. Pídales que abran los ojos y dibujen en el mapa corporal la forma en que sintieron las emociones [enojo, tristeza, vergüenza, miedo, alegría] manifestarse en su cuerpo.
- Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Hay similitudes entre alguna de las emociones? Por ejemplo, sentir enojo y miedo en el pecho.
 2. A lo largo de la vida, ¿cómo podemos ser conscientes de nuestras emociones y procesarlas?

● Recursos:

- [Video: *Emotions: The Data Men Miss* | Adam Dorsay | TEDxSantaClaraUniversity](#)
- [Video: PabsSanchez en Twitch y YouTube](#)
- [Artículo: *New research shows men are just as emotional as women* - The Hill](#)
- [Artículo: *Emotions and Stigma: It's Okay for Men to Talk About Them* - Framework Recovery](#)
- [Artículo: *Emotional intelligence: why it matters and how to teach it* | Teacher Network | The Guardian](#)
- [Artículo: *The Anger Iceberg* | The Gottman Institute](#)
- [Investigación: *Promoting Gender Equality by Supporting Men's Emotional Flexibility* - Croft, Atkinson, and May](#)

5) Salud masculina

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Describir cómo se relacionan los resultados de salud de los hombres con las expectativas rígidas de hombría.
 - Resumir la importancia de ser proactivo con respecto a la salud mental, sexual y física. Identificar las señales que indican que alguien tiene problemas con su bienestar mental.
 - Hablar más abiertamente sobre la salud mental, sexual y física.

- **Ejemplo de introducción**

- "Puede parecer obvio que cuidar la salud es importante y, sin embargo, los datos nos muestran que muchos hombres se niegan a buscar asistencia médica para su salud física, sexual y mental. Por eso, hoy vamos a analizar a qué se debe esta tendencia: ¿Qué obstáculos pueden hacer que los hombres ignoren o se pongan nerviosos a la hora de buscar ayuda? ¿Qué presiones viven los hombres para ser autosuficientes, rudos o invisibles? Estas expectativas sobre lo que significa ser varonil están ligadas a cuestiones de salud. Hablemos más sobre eso".

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

Físico

- ¿Crees que ser hombre tiene algo que ver con tu salud física?
- ¿Cómo se relacionan los hombres en tu vida (por ejemplo, familia, amistades, cultura pop) con el tema del cuidado de salud física? ¿Van al médico con frecuencia?
- ¿Acudes a un médico general para una revisión anual? ¿Por qué o por qué no? ¿Cuáles son algunos ejemplos de obstáculos que te impiden acudir a una revisión anual?

Salud sexual:

- [Agachando la cabeza para brindar privacidad]. Me gustaría tener una idea de lo importante que creen que es hacerse pruebas rutinarias de detección de infecciones de transmisión sexual (ITS). Levanten cinco dedos para indicar que es muy importante, tres para indicar que es un poco importante y uno para indicar que no es importante. [Levantando la cabeza] ¿Por qué escogieron ese número?
- ¿Crees que existe un estigma contra los hombres que se hacen pruebas de ITS? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Qué tanto sabes acerca de los métodos para prevenir la transmisión de ITS?
- ¿Qué tanto sabes acerca de los diferentes métodos anticonceptivos? ¿Existe estigma contra alguno de ellos?

Salud mental

- ¿Crees que es importante que los hombres hablen de salud mental? ¿Por qué o por qué no?

- Si sabes que un amigo tiene problemas de salud mental, ¿qué señales podrían indicártelo y qué te gustaría que supieran?
- ¿Hay personas con las que sientes que puedes hablar cuando te sientes deprimido o ansioso? ¿Qué podría impedirte hablar con ellas?
- ¿Cuáles son algunas cosas que puedes hacer para sentirte mejor cuando estás estresado, solo o triste?
- **Puntos de conversación**
 - El estigma que hace que los hombres repriman sus emociones es el mismo que los lleva a evitar buscar tratamiento para el dolor físico. Además, lo que aplica para la salud física también se aplica a la salud mental.
 - Hay algunas razones clave que explican que los hombres se resisten a buscar atención médica. Un estudio reveló que los hombres que afirmaban tener una visión muy tradicional de la masculinidad eran también los menos propensos a recibir atención médica de forma constante. Otras razones fueron el miedo al diagnóstico, la incomodidad ante los exámenes (particularmente los más “invasivos” como los rectales y los de próstata) y no considerar el problema lo suficientemente grave como para justificar una visita. [[Harvard](#)]
 - Más del 40% de los hombres no acuden al médico en absoluto, a menos que surja un problema grave. Esto es especialmente cierto para los hombres de raza negra, dada la historia de discriminación médica en Estados Unidos. [[Clínica Cleveland](#)]
 - Los hombres también se ven afectados por la imagen corporal. Es importante poder hablar abiertamente sobre estos temas para disminuir el estigma que los rodea.
 - Piensa que ir al médico es como llevar el auto al taller. Es mejor detectar los problemas a tiempo y revisar las cosas cuando parecen estar un poco fuera de lugar para evitar problemas mayores y más graves.
 - Puede resultar vergonzoso o incómodo realizarse una prueba de ITS, pero hacerlo es rápido y fácil y juntos podemos comprometernos a no juzgar a nadie por ello.
 - Las ITS pueden ser increíblemente graves y causar problemas como la infertilidad. Si tiene relaciones sexuales, es importante para su propia salud y para tratar a sus parejas con respeto que todos nos hagamos las pruebas.
 - La atención plena, el asesoramiento, hablar con amistades y hacer ejercicio pueden ayudarnos cuando tenemos dificultades. Está bien buscar y pedir ayuda o consejo. ¡No te hace débil! Simplemente te hace humano.
 - Es importante cuidar de tus amistades. Presta atención a los cambios de humor, a que se muestren más retraídos o alterados, a que disminuya la participación en la escuela o en el equipo y a que aumente el consumo de alcohol o drogas.
- **Ejemplos de actividades**
 - Escuchar y discutir podcasts: *Waverly Story*
 - Comparta [la historia de Waverly](#) y reproduzca el episodio de podcast para el grupo.
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Con qué partes de la historia de Waverly te identificaste?

2. ¿Alguien tiene alguna experiencia personal que quiera contar relacionada con lo que escuchamos en el episodio?
 3. ¿Esta historia te hace sentir más propenso a ser proactivo con respecto a tu salud? ¿Por qué o por qué no?
- Paseo del intercambio de lluvia de ideas sobre salud mental
 - Escriba las preguntas en dos o cuatro rotafolios que estén visibles en la sala. Pida a los participantes que escriban al menos una respuesta por pregunta. Indique a los participantes que deben leer los comentarios de los demás. Discuta cada una de los enunciados o mensajes y formule preguntas de seguimiento.
 - Ejemplos:
 - ¿Qué te viene a la mente cuando escuchas el término "salud mental"?
 - ¿Cuáles son algunas de las cosas que pueden afectar negativamente tu bienestar mental, ya sea que hayas vivido o que hayas visto que otros han vivido?
 - Cuando pasas por un mal momento, ¿qué te impide pedir ayuda?
 - ¿Cuáles son algunas cosas que te gusta hacer o personas con las que te gusta hablar cuando te sientes estresado, ansioso o triste?
 - Recursos:
 - Plan de estudios:
[Condoms and Pizza, a sex education program for college fraternities - Partnership for Male Youth](#)
 - Plan de estudios: [Manhood 2.0 - Equimundo](#)
 - Herramienta: [Tackle Difficult Conversations - Movember](#)
 - Herramienta: [Depression Screening Tool | Self Check for Depression | HeadsUpGuys](#)
 - Hoja informativa: [Young Male Health Fast Facts - The Partnership for Male Youth](#)
 - Video: [Man Enough Episode 3 - The Ugliness of Body Image - The Man Enough Podcast](#)
 - Video: [STDs and HIV - AMAZE](#)
 - Video: [Using Comedy to Escape Hopelessness | Jermaine Fowler | Man to Man: A Wellness Series - Black Love](#)
 - Podcast:
[Cleveland Barber "Pays It Forward" and Becomes Advocate for Minority Men's Health - Cleveland Clinic](#)
 - Artículo: [Sexism Sucks for Everybody, Science Confirms - Smithsonian](#)
 - Artículo: [5 College Guys Talk About Mental Health - Mud](#)
 - Artículo: [Contraception - CDC](#)
 - Investigación:
[Men will do Almost Anything to Avoid Going to the Doctor - Cleveland Clinic](#)
 - Organización: [HeadUpGuys](#)

6) Fundamentos sobre cómo abordar la inequidad de género como hombres

****Nota: Puede ser que el término "aliado" no sea algo con lo que los estudiantes se identifican. Asegúrese de adaptar y modificar el vocabulario para que sea accesible a su comunidad.*

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Definir el sexismo y proporcionar ejemplos de sexismo, incluidos aquellos a nivel interpersonal e institucional.*
 - Reconocer cuando sus pensamientos o acciones perpetúan el sexismo.
 - Enumerar: a) Acciones individuales y b) Acciones institucionales que se pueden llevar a cabo para promover la equidad de género y el "ser aliado".
 - Describir lo que significa "ser aliado" con sus propias palabras.

- **Ejemplo de introducción**

- "El término *aliado* se ha utilizado mucho en los últimos años y se ha convertido en algo así como una broma. Si dejamos de lado las asociaciones culturales actuales con la palabra, una definición real de aliado es "una persona... que coopera o ayuda a otra en una actividad particular". Entonces, ¿qué significa ser un aliado y en particular, qué significa para los hombres? Para responder a esto, tenemos que preguntar: "¿Qué cooperación o ayuda necesitan las personas de otros géneros, como las mujeres?" Responder a esto significa comprender las experiencias y la discriminación que enfrentan las mujeres y el papel de los hombres en todo esto.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Puede alguien definir el sexismo? O, cuando escuchas la palabra sexismo, ¿en qué piensas?
- ¿Cuáles son ejemplos de sexismo? Ya sea de tu vida personal o que hayas visto en la sociedad.
- ¿Alguna vez has escuchado a amigas, parejas o familiares hablar sobre sus experiencias de acoso sexual o sexismo? ¿Fue difícil de creer? ¿Cómo te sentiste y cómo respondiste?
- ¿Alguna vez has tenido pensamientos sexistas o has usado lenguaje sexista? ¿Se te hace difícil hablar de esto?
- Ahora que hemos hablado de qué es el sexismo, ¿qué crees que se puede hacer al respecto? ¿Crees que los hombres, en particular, tienen alguna responsabilidad de hablar del sexismo?
- ¿Qué compromisos puedes asumir (o podemos asumir como grupo) para poner fin al sexismo y abogar por la equidad de género?*

- **Ejemplos de temas de conversación**

- El sexismo se refiere a patrones de la cultura, la sociedad y las leyes que maltratan y explotan a las mujeres para otorgar poder, beneficios y recursos a los hombres.
- Una forma de conceptualizar el sexismo tiene que ver con las disparidades en el trato: disparidades en las tasas de violencia y acoso sexual; disparidades salariales; disparidades en la representación política; y otros
- Algunas estadísticas incluyen:
 - El 81% de las mujeres experimentan agresión sexual y/o hostigamiento, en comparación con el 43% de los hombres. [\[Equimundo\]](#).
 - Las mujeres en Estados Unidos ganan en promedio 18% menos que los hombres [\[Pew\]](#).
 - En el congreso de Estados Unidos hay 3 representantes hombres por cada mujer [\[Brookings\]](#)
- Puede ser difícil admitir que hemos hecho cosas hirientes o contribuido al problema, pero recuerda que todos los hombres hemos estado expuestos a ideas e imágenes sexistas. *Está bien* haber tenido pensamientos perjudiciales o haber dicho cosas hirientes a las mujeres. *No está bien* seguir usando este vocabulario o ignorar el problema.
- La equidad de género es un concepto que se refiere a cerrar las disparidades de trato entre géneros. Esto incluye hablar del vocabulario degradante sobre las mujeres, la brecha salarial de género y más.
- Abogar por la equidad de género se manifiesta en acciones cotidianas sencillas:
 - Escuchar y creer las experiencias de maltrato a las mujeres
 - Evaluar nuestros espacios sociales y profesionales para determinar si las voces de las mujeres están incluidas.
 - Levantar la voz cuando escuchamos vocabulario que menosprecia o degrada a las mujeres, en especial cuando las mujeres no están presentes.
 - Aprender sobre la discriminación institucional contra las mujeres, como la historia de cómo la violación conyugal no era ilegal en todos los estados sino hasta 1993; el [impacto negativo](#) de las restricciones de salud reproductiva en el bienestar económico de las mujeres y las disparidades en el lugar de trabajo [promociones](#).
- **Ejemplos de actividades**
 - Círculos concéntricos para ser aliado
 - Después de una actividad inicial, una discusión y una presentación sobre los conceptos básicos del sexismo y ser aliado, organice la actividad de círculos concéntricos para brindar una oportunidad a las personas de entablar una conexión y hablar de manera más vulnerable. Coloque dos círculos o filas de sillas una frente a la otra. Indique a los participantes que se sienten en las sillas y que tendrá algunas rondas de discusión individual de tres a cuatro minutos cada una mediante un enunciado o mensaje. Rote las parejas después de cada mensaje para que todos tengan la oportunidad de hablar con diferentes

personas. Asegúrese de que ambas personas tengan la oportunidad de hablar durante cada ronda.

■ Ejemplos de preguntas:

1. En qué ocasión escuchaste un lenguaje degradante sobre las mujeres o ideas sexistas? ¿Dijiste algo al respecto? ¿Por qué o por qué no?
2. Piensa en alguna ocasión en la que usaste vocabulario sexista. ¿Por qué usaste ese vocabulario?
3. ¿Alguna vez has tenido conversaciones con tus compañeros sobre el sexismo? ¿Cómo fueron esas conversaciones?

○ Verdadero o falso: Inequidad de género

- Pida a los participantes que respondan si creen que una afirmación es verdadera o falsa. Brinde una oportunidad para discutir y luego diga si la afirmación es verdadera o falsa. Haga hincapié en los puntos clave de la conversación.
- Considere recopilar estadísticas de su comunidad.
- Ejemplos de afirmaciones verdaderas o falsas:
 1. Las mujeres ganan menos que los hombres en Estados Unidos. ([Verdadero](#))
 2. Hay un número igual de representantes y senadores estadounidenses, hombres y mujeres. ([Falso](#))
 3. Violar al cónyuge siempre ha sido ilegal en los Estados Unidos. ([Falso](#))

● Recursos:

- [Programa Men4Choice Young Adult Fellowship](#)
- [Programa Men As Peacemakers BEST](#)
- [Herramienta Pyramid of Discrimination and Violence - VAWnet](#)
- [Herramienta Spectrum of Prevention - Men's Action Network](#)
- [Campaña Sexism: See it. Name it. Stop it. - Human Rights Channel](#)
- [Guía de película y discusión Miss Representation - The Representation Project](#)
- [Video Violence Against Women & Why It's Up to Men to Stop It - The Daily Show](#)
- [Video Do Women Really Have it Harder? Male Feminists vs Antifeminists - Jubilee](#)
- [Video Violence against women -- it's a men's issue - Jackson Katz | TED](#)
- [Artículo Overview of Gender-Related Micro-Aggressions - Royal Pharmaceutical Society](#)
- [Investigación So, You Want to be a Male Ally for Gender Equality? - Equimundo](#)

7) Cómo hablar de la desigualdad de género como hombres en el lugar de trabajo y en el aula

****Nota: Puede ser que el término "aliado" no sea algo con lo que los estudiantes se identifican. Asegúrese de adaptar y modificar el vocabulario para que sea accesible a su comunidad.*

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Definir el sexismo y proporcionar ejemplos de discriminación por motivos de género en los lugares de trabajo.
 - Reconocer cuando sus pensamientos o acciones perpetúan entornos laborales o de clase perjudiciales para las mujeres y las personas LGBTQ.
 - Enumerar: a) Acciones individuales y b) Acciones institucionales que se pueden llevar a cabo para promover la equidad de género y el ser aliado en el lugar de trabajo o aula de clases.
 - Describir con sus propias palabras lo que significa ser aliado en el lugar de trabajo.

- **Ejemplo de introducción**

- “El trato desigual, inseguro e injusto hacia las mujeres tiene lugar en entornos profesionales. Esto puede incluir disparidades salariales, vocabulario despectivo y otros. La conversación de hoy trata sobre cómo podemos asegurarnos de que todos los lugares donde trabajamos o aprendemos sean seguros, respetuosos y justos para todos y todas. Con ese fin, aprenderemos más sobre la inequidad dentro de los entornos profesionales y cómo podemos poner en práctica nuestros valores como personas solidarias y responsables en el trabajo o en el aula”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Alguien puede pensar en ejemplos de cómo las normas de género aparecen en el aula o en entornos profesionales? ¿Cómo se podría tratar a las mujeres de manera diferente que a los hombres en estos lugares?
- ¿Cuáles son ejemplos de trato injusto o lenguaje degradante dirigido a las mujeres en los lugares de trabajo?*
- ¿Cuáles son ejemplos de cómo se ve el sexismo en la economía?
- ¿Alguna vez has hablado con tus compañeros de clase o de trabajo sobre cómo hacer que los entornos de clase o de trabajo sean seguros y equitativos para las mujeres?
- ¿Alguna vez has escuchado a profesores o supervisores hablar sobre cómo hacer que sus entornos educativos o profesionales sean respetuosos, seguros y equitativos para las mujeres?
- ¿Qué crees que pueden hacer los hombres para ser aliados y promover aulas o lugares de trabajo seguros y equitativos para las mujeres?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- Las estadísticas relevantes incluyen:
 - [Las mujeres](#) ganan un 81% más que los hombres en Estados Unidos, y las mujeres de raza negra, latinx y de pueblos originarios ganan un 75% más que los hombres de raza blanca.
 - Solo 37 de los directores ejecutivos de *Fortune 500* son [mujeres](#).
 - [1 de cada 7 mujeres](#) ha buscado un nuevo puesto de trabajo, ha cambiado de trabajo o ha renunciado a un trabajo debido a acoso y agresión sexual (Kearl et al., 2019).

- [El 60% de las mujeres](#) dicen haber recibido atención sexual no deseada, coerción sexual, conducta sexual grosera o comentarios sexistas en el lugar de trabajo (Feldblum & Lipnic, 2016).
 - Un [nuevo estudio](#) demostró que las mujeres intentan negociar su salario más que los hombres, pero tienen más probabilidades de ser rechazadas que los hombres.
 - La discriminación y prejuicios de género [causan](#) pérdidas económicas a las empresas.
- Es fundamental que los hombres sean conscientes del papel que desempeña el género a la hora de sentirse cómodos para participar, liderar, pedir apoyo o solicitar aumentos de salario en los lugares de trabajo.
- Una acción clave que los hombres podemos llevar a cabo para promover entornos más acogedores y equitativos es evaluar nuestros propios grupos:
 - ¿Con qué frecuencia hablan los hombres en comparación con las mujeres o las personas no binarias?
 - ¿Qué razones o experiencias previas podrían hacer que alguien se sienta incómodo al participar (como acoso sexual previo)?
 - ¿Existe algún comportamiento o vocabulario que pueda incomodar a las mujeres?
- Todo hombre puede contribuir a la equidad de género en los lugares de trabajo o en las aulas. Esto podría consistir en interrumpir un vocabulario irrespetuoso, defender la transparencia salarial o crear oportunidades de liderazgo y tutoría para las mujeres.
- Las presiones que sentimos los hombres para ser muy masculinos nos convierten en peores aliados, por ejemplo siendo menos propensos a intervenir en el trabajo cuando escuchamos un comentario sexista. Crear una cultura que no presione ni avergüence a otros hombres forma parte de lo que significa ser un aliado.
- **Ejemplos de actividades**
 - Juego de roles : Aliados en el lugar de trabajo
 - Proporcione un ejemplo de un entorno social o profesional en el que se utilicen comportamientos degradantes o lenguaje sexista. Por ejemplo, “Durante un proyecto de clase, notas que algunos de los hombres de tu grupo interrumpen a una compañera. Desde ese momento, ella parece sentirse desconectada. Llamas aparte a tus pares varones para mencionarles que el comportamiento te parece inaceptable”.
 - Asigne roles, represente el escenario y explique las estrategias para participar en discusiones que llamen la atención y eduquen a sus pares sobre el comportamiento sexista.
 - Considere la posibilidad de rotar los roles y hacer un intercambio de ideas sobre escenarios reales con su grupo.
 - Mayor o menor: Inequidad en el lugar de trabajo
 - Proporcione una estadística falsa. Pida a los participantes que respondan si creen que el número real es mayor o menor que el que usted proporcionó.

Brinde una oportunidad para discutir y luego diga si la afirmación es verdadera o falsa. Haga hincapié en los puntos clave de la conversación.

■ Ejemplos de afirmaciones mayores o menores:

1. El 50% de los hombres afirma que seguramente no harían nada si su colega hace un comentario sexista en el trabajo. (Respuesta correcta: menor, 28%)
2. El 25% de las mujeres afirman que se les interrumpe o no se les presta atención con más frecuencia que a los demás. (Respuesta correcta: mayor, 46%)
3. El 30% de los directores ejecutivos de empresas *Fortune 500* son mujeres. (Respuesta correcta: menor, 7.4%)

● Recursos:

- [Video Women in the Workplace: The Unfinished Fight for Equality | Informes de la CBS](#)
- [Video Explained | Why Women Are Paid Less | Netflix](#)
- [Artículo Female Fortune 500 CEOs reach an all-time high, but it's still a small percentage](#)
- [Artículo Nine Tips for Being a Male Ally at Work](#)
- [Investigación Interrupting Sexism at Work - Catalizador](#)
- [Investigación Men Are Worse Allies Than They Think - David G. Smith, W. Brad Johnson, Kim Graham Lee y Jeanette Thebeau](#)
- [Investigación Men as Allies: Engaging Men to Advance Women in the Workplace - CENTER FOR WOMEN AND BUSINESS AT BENTLEY UNIVERSITY](#)
- [Investigación 2023 Gender Pay Gap Report - Payscale](#)
- [Investigación Now, Women Do Ask: A Call to Update Beliefs about the Gender Pay Gap](#)
- [Investigación Measuring #metoo: A national study on sexual harassment and assault - Stop Street Harassment](#)

8) Los hombres como observadores positivos

● Ejemplos de objetivos de aprendizaje

- Los participantes podrán:
 - Dar ejemplos personales de vocabulario y acciones que pueden llevar a cabo para intervenir positivamente al presenciar acciones perjudiciales.
 - Discutir de qué modo las expectativas de género y las presiones de pares influyen en su capacidad para intervenir cuando presencian acciones perjudiciales.
 - Describir los tipos de comportamientos o situaciones degradantes o perjudiciales en las que es importante intervenir (y por qué es importante hacer algo).

- **Ejemplo de introducción**

- "A menudo, la conversación sobre "ser un observador activo" se enfoca únicamente en "qué es lo que los hombres no están haciendo lo suficiente" Sin embargo, la conversación de hoy será diferente. Queremos conversar de lo que significa defender nuestros valores, tener integridad, e identificar las diferentes presiones a las que nos enfrentamos que hacen más difícil hablar de cosas que todos podemos estar de acuerdo en que son dañinas".

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Qué acciones llevas a cabo para promover valores como el respeto, la seguridad y la no violencia?
- ¿Alguna vez has sentido que había temas difíciles de tratar con otros hombres? ¿Cuáles fueron y por qué?
- ¿Cuáles son algunos ejemplos de vocabulario degradante o comportamientos no consensuados que hayas visto (en la universidad o en otros lugares)?
- ¿Qué puede hacer este grupo para responsabilizar a todos por el vocabulario y los comportamientos que promueven el respeto y la seguridad (u otros valores mencionados anteriormente)?
- Reprender o llamarle la atención a alguien en el momento no siempre es lo mejor. ¿De qué otras maneras puedes ser un líder que no se queda de brazos cruzados al presenciar un comportamiento perjudicial?
- ¿Qué podrías hacer si vieras a un amigo gritando, presionando o controlando a alguien con quien está saliendo o tiene una relación?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- Ser un observador activo significa elegir vivir apegado a nuestros valores.
- Como hombres, ya sea que la creencia es cuidar de nuestra familia, tratar a los demás con dignidad o alzar la voz para apoyar a aquellos que han sido marginados, es importante ser una influencia positiva, un defensor y un observador.
- Es más fácil alzar la voz cuando sentimos que se nos permite hacerlo, cuando sabemos que las personas con las que hablamos serán receptivas y cuando hemos identificado cuáles son nuestros miedos.
- Entre hombres, existen verdaderas presiones para permanecer en silencio. Si los hombres levantamos la voz, podemos ser condenados al ostracismo, sentir que traicionamos a nuestros amigos o ser intimidados. Es necesario trabajar juntos para cambiar esta cultura.
- Rara vez nos preguntamos: "¿Qué *precede a* un momento que requiere un observador activo?". Tener discusiones y establecer normas de antemano sobre lo que está bien y lo que no, forma parte de lo que significa ser un líder.
- Ser un observador proactivo significa educarnos y hablar con amistades sobre cómo se escucha el vocabulario y el comportamiento degradante o perjudicial hacia las mujeres y las personas LGBTQ+ y practicar cómo responder a nuestro propio modo.

- En sus grupos de estudiantes, dediquen tiempo en sus reuniones para conversar y capacitarse sobre las expectativas de género y la creación de entornos seguros y respetuosos.
- **Ejemplos de actividades**
 - Círculos concéntricos: Comportamiento del observador
 - Coloque dos círculos o filas de sillas una frente a la otra. Indique a los participantes que se sienten en las sillas y que tendrá algunas rondas de discusiones individuales durante tres a cuatro minutos cada una al utilizar un enunciado o mensaje. Rote las parejas después de cada mensaje para que todos tengan la oportunidad de hablar con diferentes personas. Asegúrese de que ambas personas tengan la oportunidad de hablar durante cada ronda.
 - Ejemplos de preguntas:
 1. ¿Alguna vez has sentido que había temas difíciles de tratar con otros hombres? ¿Cuáles fueron y por qué?
 2. ¿Alguna vez has escuchado un vocabulario o comportamiento irrespetuoso hacia las mujeres y no dijiste nada? ¿Por qué?
 3. ¿Qué puede hacer este grupo para responsabilizar a todos por el lenguaje y los comportamientos que promueven el respeto y la seguridad (u otros valores presentados anteriormente)?
 - Videos y discusión: *That Guy*
 - Reproducción del video [That Guy \(hipervínculo\)](#) . Facilite una conversación con preguntas.
 - Ejemplos de preguntas
 1. ¿Qué sentimientos te generó el video?
 2. ¿Alguna vez has escuchado el vocabulario o el comportamiento utilizado en el video? ¿Tú u otros hicieron algo? ¿Por qué o por qué no?
 3. En el video, los escuchaste decir: "No seas ese tipo". ¿Qué significa ser "ese tipo"?
- **Recursos:**
 - [Libro de trabajo](#)
[Activate Your Workforce to Prevent Harassment and Discrimination por Everfi](#)
 - [Conjunto de herramientas de aprendizaje: Bystander Tips & Scenarios - NO MORE](#)
 - [Video Violence against women—it's a men's issue: Jackson Katz en TEDxFiDiMujeres](#)
 - [Video Male Culture, Friendship, and Bystander Intervention - That Guy Scotland](#)
 - [Video Violence Against Women & What Men Can Do to Stop It - Trevor Noah](#)
 - [Video Call It Out! Be an Active Bystander de UEA Wellbeing](#)
 - [Video Men Can Stop Violence PSA – Futures Without Violence](#)
 - [Video Charlie Coleman Talks About Rape Culture and His Sister Daisy's Sexual Assault – Teen Vogue](#)
 - [Artículo](#)
[5 Things Men Can Do to Help End Sexual Harassment and Assault - University of Southern California](#)

9) Los hombres como aliados equitativos

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Identificar categorías y ejemplos de equidad e inequidad en sus relaciones.
 - Demostrar mejores habilidades de comunicación y escucha activa.
 - Enumerar áreas personales de crecimiento en torno a actitudes y comportamientos saludables y equitativos.
 - Dar prioridad a los sentimientos, opiniones y experiencias de su pareja en la resolución de conflictos.

- **Introducción de muestra**

- “La forma en que definimos el rol de los hombres ha cambiado mucho en los últimos 20 o 30 años. Los mensajes que reciben los hombres pueden ser confusos: Sé proveedor, pero no controlador; sé cariñoso, pero no demasiado débil. La conversación de hoy no trata de decir que exista una única forma de tener una relación sana o un rol "correcto" para los hombres. Más bien, hoy se trata de reconocer que, en todas las relaciones, tú y tu pareja merecen ser tratados con respeto y justicia. Por lo tanto, analicemos cuál es nuestro rol como hombres en la creación de este tipo de cambios en nuestras relaciones”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Cuáles son ejemplos de relaciones fuertes, saludables o equilibradas en tu vida (de nuestra vida personal o en el mundo)? ¿Qué las hace fuertes?
- ¿Cuáles son los ejemplos de relaciones inseguras, poco saludables o desequilibradas en tu vida (de nuestra vida personal o en el mundo)? ¿Qué las hace desequilibradas?
- ¿Crees que los roles tradicionales de hombres y mujeres en las relaciones son justos? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Has escuchado el término *trabajo emocional*? ¿Qué significa para ti?
- ¿Qué desafíos encuentras a la hora de ser una pareja más equitativa y compasiva?
- ¿En qué áreas de tus relaciones puedes crecer para que tus relaciones sean más sanas y fuertes (como la comunicación o la regulación de las emociones)?
- ¿Cuáles son las formas en que puedes ayudar a tus amistades a que sean las parejas más solidarias y justas posibles?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- Las relaciones fuertes y equilibradas incluyen:
 - Honrar y apreciar las diferencias de cada uno al asegurarse de que ambos se sientan valorados, escuchados y empoderados.
 - Comunicar las diferencias y los conflictos mediante la escucha activa.
 - Dialogar acerca del equilibrio y la participación en las tareas domésticas, del cuidado de los hijos, económicas y emocionales.

- Autorreflexión y responsabilidad personal para estar siempre creciendo como persona y pareja.
- Las relaciones poco saludables y desequilibradas incluyen:
 - Minimizar y menospreciar las experiencias y sentimientos de otra persona.
 - Dar prioridad al bienestar de una persona sobre el de otra.
 - Evitar o intensificar los conflictos. Escuchar para responder, en lugar de para comprender.
 - Eludir las propias responsabilidades o los efectos dañinos de las acciones propias.
 - Excluir a alguien de las decisiones, incluidas las económicas.
- Ninguno de nosotros es perfecto. Todos hemos aprendido hábitos poco saludables de la familia, los amigos y los medios de comunicación. Nuestra responsabilidad es hacer todo lo posible para identificar cómo podemos crecer y practicar las habilidades necesarias para mantener relaciones afectuosas y equilibradas.
- No hay nada de malo con los *roles* en las relaciones siempre y cuando se reflexione sobre ellos y las responsabilidades no estén desequilibradas.
- Sin embargo, la rigidez de los roles de género perjudica a todos. Por ejemplo, que el hombre *sea siempre* la cabeza de familia supone una expectativa poco realista sobre los hombres, lo que perjudica su salud física y mental, a la vez que perjudica la independencia económica de las mujeres.
- Algunas estadísticas que demuestran desigualdades y sus impactos en las relaciones incluyen:
 - Los hombres dedican en promedio [49 minutos](#) más tiempo libre al día que las mujeres, debido a que las mujeres realizan más tareas domésticas y de cuidado de niños que los hombres.
 - A pesar de las disparidades en las tareas domésticas, la [mayoría de los hombres](#) afirman que realizan igual o más tareas domésticas.
 - Las desigualdades de género y los roles de género tradicionales se correlacionan con un menor [deseo sexual](#) de las mujeres en pareja con hombres, mientras que la igualdad de género [mejora la felicidad conyugal](#).
- Es importante que los hombres seamos conscientes de lo que no nos afecta. Las consecuencias del sexismo para las mujeres suelen suponer una carga emocional invisible.
- **Ejemplos de actividades**
 - Actividad copo de nieve sobre la comunicación
 - ([Haga clic aquí para obtener instrucciones completas](#)) Entregue a cada participante una hoja de papel. Pida a un participante que cierre los ojos y al otro que dé entre cuatro y cinco instrucciones, como "dobla el papel por la mitad" o "arranca la esquina superior derecha". Haga una pausa entre cada instrucción. Pida a todos que abran los ojos. Discuta la experiencia en grupo y haga hincapié en las diferentes habilidades de comunicación y escucha.
 - Ejemplos de preguntas

1. ¿Por qué no todos los copos de nieve tienen el mismo aspecto?
 2. ¿Qué podemos aprender sobre comunicación y escucha con este ejercicio?
 3. ¿Cómo puede fallar la comunicación en nuestras relaciones?
- Proyección de películas y discusión: *La máscara en la que vives*
 - Un documental fundamental en el campo de las masculinidades, *La máscara en la que vives* “sigue a niños y jóvenes en su lucha por mantenerse fieles a sí mismos mientras negocian la estrecha definición de masculinidad en Estados Unidos”. La película cubre los fundamentos de cómo se crea la masculinidad en Estados Unidos y, a través de expertos en numerosos campos, ilustra cómo criar una generación más saludable de muchachos y hombres.
- **Recursos:**
 - [Talleres *The Power of Active Listening* - StoryCorps](#)
 - [Video *Gender Roles within a Marriage* | Couch Conversations | S1E1 - Black Love](#)
 - [Video *Switch Gender Roles and See What Happens* | Eleonore Pourriat | TEDxAUBG](#)
 - [Video *Overlooked: Economic Abuse among Teen Dating Partners* - Futures Without Violence](#)
 - [Artículo *4 Signs Your Relationships is Based on Inequality* - One Love Foundation](#)
 - [Artículo *'Gender inequities are important': why couples fall out of love* - The Guardian](#)
 - [Investigación *The Cognitive Dimension of Household Labor*](#)
 - [Organización One Love Foundation](#)
 - [Libro y hojas de trabajo *Raising Feminist Boys*](#)
 - [Libro *Couples, Gender, and Power*](#)

10) Hombres como aliados LGBTQ+

****Nota: Puede ser que el término "aliado" no sea algo con lo que los estudiantes se identifican. Asegúrese de adaptar y modificar el vocabulario para que sea accesible a su comunidad*

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**
 - Los participantes podrán:
 - Definir y dar ejemplos de homofobia y transfobia.
 - Describir los impactos negativos del lenguaje y comportamiento anti-LGBTQ+.
 - Compartir experiencias personales relacionadas con el lenguaje y el comportamiento anti-LGBTQ+.
 - Dar ejemplos de cómo interrumpir el lenguaje y el comportamiento anti-LGBTQ+.
- **Ejemplo de introducción**
 - “Hoy vamos a hablar de nuestras experiencias como hombres a través de un vocabulario y comportamiento anti-LGBTQ+. El propósito de esta conversación no es juzgar o

avergonzar. Queremos dedicar tiempo a mantener un diálogo abierto y reflexionar sobre el origen de este vocabulario, sus repercusiones e, independientemente de nuestras opiniones políticas, qué podemos hacer para garantizar que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad".

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Cuándo fue la primera vez que aprendiste que ser gay o transgénero estaba mal? ¿Dónde escuchaste eso? ¿Cómo te hizo sentir?
- ¿Qué opinas sobre la forma en que se habla de los homosexuales, bisexuales y transexuales en los medios de comunicación? ¿Estás de acuerdo o en desacuerdo con lo que se dice?
- ¿Alguna vez has usado palabras como "gay" para insultar a alguien? De ser así, ¿por qué?
- ¿Tienes amistades o familiares que sean homosexuales, bisexuales o transgénero? ¿Alguna vez has hablado de sus experiencias como personas LGBTQ+?
- ¿Cuál es la definición de homofobia? ¿Cuál es la definición de transfobia?
- ¿Alguien conoce alguna estadística sobre el impacto del lenguaje y el comportamiento anti-LGBTQ+ en la salud mental?
- ¿Qué podemos hacer para prevenir estos efectos perjudiciales y crear mayor seguridad, respeto y bienestar para las personas LGBTQ+?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- Muchas de nuestras primeras experiencias con lo que significa ser niños —no niñas— están relacionadas con el aprendizaje de que serías intimidado o castigado si actuabas de forma demasiado femenina, si eras demasiado emocional o si eras gay.
- Ser heterosexual, muy "varonil", incluso utilizar lenguaje o insultos anti-LGBTQ+ es a menudo parte del "precio de admisión" de querer ser aceptado entre otros chicos o ser visto como atractivo.
- Incluso si no somos homosexuales o bisexuales, estas rígidas etiquetas de tener que actuar muy heterosexuales, muy varoniles y muy experimentados sexualmente nos perjudican a todos.
- A menudo utilizamos palabras como "gay" o insultos para sentirnos más seguros de nosotros mismos o para protegernos. Es importante tratar de entender por qué este lenguaje es común y a menudo es lo que se espera de nosotros.
- El objetivo de esta sesión no es avergonzarnos por haber utilizado este lenguaje en el pasado. Al mismo tiempo, es importante saber cómo este lenguaje y esta cultura tienen repercusiones realmente dañinas:
 - El 24% de los jóvenes LGBTQ declararon haber recibido amenazas o daños físicos durante el último año debido a su orientación sexual o identidad de género ([Trevor Project](#))
 - El 60% de los jóvenes LGBTQ informaron que se han sentido discriminados durante el último año debido a su orientación sexual o identidad de género ([Trevor Project](#))

- En el último año, el 41% de los jóvenes LGBTQ consideraron seriamente intentar suicidarse ([Trevor Project](#))
 - Casi 1 de cada 3 jóvenes LGBTQ dijo que su salud mental era mala la mayor parte del tiempo o siempre debido a las políticas y la legislación anti-LGBTQ ([Trevor Project](#))
- La homofobia se refiere a “[un] miedo o prejuicio culturalmente producido contra los homosexuales que a veces se manifiesta en restricciones legales o, en casos extremos, intimidación o incluso violencia”. ([Briannica](#))
- La transfobia se refiere a "cosas perjudiciales o injustas que una persona hace por miedo o aversión hacia las personas transgénero y no binarias". ([Cambridge](#))
- Es importante destacar que la homofobia y la transfobia perjudican a las personas LGBTQ+ y brindan ventajas a las personas heterosexuales y cisgénero, como mayor seguridad u oportunidades económicas.
- Ser un aliado para las personas LGBTQ+ puede verse así:
 - Reconocer que la discriminación perjudica a todos y solo mejora si las personas heterosexuales y cisgénero denuncian el vocabulario irrespetuoso.
 - Ser un ejemplo de atención a las personas LGBTQ+ y defender políticas justas. Sabemos que esto marca la diferencia, ya que "los jóvenes LGBTQ que tuvieron acceso a hogares, escuelas, eventos comunitarios y espacios en línea positivos reportaron menores índices de intento de suicidio en comparación con aquellos que no lo tuvieron". ([Trevor Project](#))
- **Ejemplos de actividades**
 - Recorrido por la sala: Métodos para ser aliado
 - Coloque cuatro gráficos por toda la sala. Rotúlelas con mensajes o enunciados, pida a los participantes que escriban en notas adhesivas las respuestas a sus mensajes y, a continuación, discuta cada uno de los gráficos con todo el grupo.
 - Rótulos: ¿Qué significa apoyar a las personas LGBTQ+?
 1. ¿Con amistades y familiares?
 2. ¿En nuestros lugares de trabajo?
 3. ¿En nuestras comunidades?
 - Proyección de películas y discusión: *How to Survive a Plague*
 - Proyección de la película [How to Survive a Plague](#), un documental sobre la historia de la epidemia de VIH/SIDA y cómo las personas LGBTQ+ han sido discriminadas por las leyes y la sociedad. [Use esta guía de conversación sobre la película.](#)
- **Recursos:**
 - [Plan de estudios The Safe Zone Project](#)
 - [Taller Gender Unicorn 101 Session on LGBTQ+ Identity](#)
 - [Guía Guide to Being an Ally to Transgender and Nonbinary Young People - Trevor Project](#)
 - [Lista de recursos](#)
[The Trevor Project Resources on LGBTQ+ Identity, Mental Health, and Allyship](#)
 - [Lista de recursos: Miami University](#)

- [Lista de recursos *Being a Lifelong Ally* - PFLAG](#)
- [Investigación *Homophobia and mental health: a scourge of modern era*](#)
- [Videos *Ted Talks LGBTQ+ Playlist*](#)
- [Aprendizaje en línea *The Respect Online Course* - American Psychological Association](#)
- [Organización *Campus Pride*](#)

11) Desarrollo de una cultura de grupo o equipo saludable

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Discutir más abiertamente las actitudes, el comportamiento y la cultura del grupo [o equipo] que han sido difíciles o hirientes (incluidas las novatadas).
 - Identificar qué aspectos de la cultura y los comportamientos del grupo [o equipo] son saludables o no.
 - Determinar nuevas estrategias y normas para mejorar la cultura del grupo [o equipo] para que sea más solidaria, segura e inclusiva.

- **Ejemplo de introducción**

- “Puede resultar difícil hablar abiertamente sobre los grupos y las amistades de los que formamos parte: lo que nos gusta; lo que cambiaríamos; los momentos que nos han hecho sentir incómodos. La conversación de hoy es una oportunidad para que generemos confianza, seamos honestos unos con otros y reflexionemos sobre cómo podemos asegurarnos de que este grupo [o equipo] fortalezca a todos y defienda nuestros valores”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Cuáles son los valores más importantes para ti en un grupo [o equipo]?
- ¿En qué momentos te has sentido más bienvenido, conectado y apoyado por este grupo [o equipo]? ¿Cómo podemos aprovechar estos momentos?
- ¿Hay algún momento en este grupo [o equipo] en el que te hayas sentido no bienvenido, desconectado o sin apoyo? ¿Fue difícil mencionar esto?
- ¿Cuál fue tu experiencia al unirse a nuestro grupo [o equipo]? ¿Qué mantendrías igual? ¿Qué cambiarías?
- alguna vez has escuchado o visto un vocabulario o actitudes irrespetuosas hacia las mujeres, las personas LGBTQ+ o las personas de raza negra en este grupo [o equipo] que te gustaría compartir?
- ¿Qué impacto tiene el hecho de ser un grupo de hombres en la cultura de este grupo [o equipo]?

- ¿Qué ideas tienes sobre cómo mejorar la cultura de este grupo [o equipo] para alinearla con los valores de respeto y cuidado? ¿Existen obstáculos para poner en práctica estas ideas?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - Muchos de nosotros tenemos valores en común sobre lo que es más importante para este grupo [o equipo].
 - Al igual que cualquier relación, para que nuestro grupo [o equipo] se fortalezca, se requiere apertura y práctica. El conflicto, la incomodidad y las diversas experiencias están bien y pueden ayudarnos a estar más interconectados.
 - Aunque expresar nuestras diferentes experiencias es bueno, también es importante que, pase lo que pase, todos seamos tratados con respeto y dignidad.
 - Cualquier discusión sobre momentos o actitudes que nos hayan parecido incómodos o irrespetuosos no tiene que ver con juzgar o avergonzar nuestras acciones pasadas. Todos hemos cometido errores y dicho cosas de las que nos arrepentimos. Hoy estamos aquí para hablar, ser escuchados y aprender.
 - Para evitar cualquier situación en la que las personas sientan que no pueden decir algo que no les haya gustado, es importante identificar si hay consecuencias por decir lo que se piensa o presiones para "pasar las cosas por alto".
 - Especialmente entre los hombres existen presiones para no ser demasiado "sensibles" o "emocionales". Sin embargo, valorar nuestra propia dignidad, la dignidad de los demás y ser vulnerable son signos de *fortaleza*, no de debilidad.
 - No es fácil reprender o llamar la atención a los demás por vocabulario o acciones que van en contra de los valores de nuestro grupo. Sin embargo, es más fácil si todos se comprometen a recibir comentarios abiertamente y no ponerse a la defensiva.
 - Utilizar un vocabulario negativo sobre las personas LGBTQ+ nunca está bien. Las personas LGBTQ+ han sido excluidas, se han enfrentado a graves problemas de salud mental y no han podido declarar su orientación debido a una cultura que [tolera este tipo de vocabulario](#).
 - Algunos ejemplos de pasos prácticos que podemos dar juntos para construir una cultura de grupo [o equipo] saludable son:
 - Comprometerse a preguntar a los demás miembros de nuestro grupo [o equipo] sobre cómo nos ha ido.
 - Comprometerse a ser receptivo a la retroalimentación escuchando para comprender, no para responder.
 - Programar tiempo cada semestre para reflexionar sobre cómo le va al grupo [o equipo] con su cultura.
 - Crear un método para que los integrantes proporcionen retroalimentación de manera anónima.
 - Liderazgo de grupo [o equipo] que sirva de ejemplo de inclusividad y de lo que significa hablar en contra de actitudes o comportamientos dañinos.
 - Recibir capacitación sobre temas como el consentimiento, la intervención del espectador y el poder.

- **Ejemplos de actividades**

- Actividad de las cuatro esquinas: Normas de grupo
 - Coloque cuatro esquinas en una habitación marcadas como completamente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y completamente en desacuerdo. Lea una serie de enunciados o mensajes. Los participantes se mueven a la esquina que corresponde a su respuesta. Discuta por qué los participantes eligieron dicha esquina.
 - Ejemplos de enunciados o mensajes:
 1. Nuestro grupo [o equipo] da la bienvenida y apoya a los nuevos integrantes.
 2. He escuchado que los integrantes dicen cosas que contradicen nuestros valores.
 3. Me sentiría seguro al hablar con nuestros líderes sobre el vocabulario o comportamiento irrespetuoso o degradante que observé.
- Narración de historias: Experiencias grupales
 - Dé tiempo a los participantes para responder al enunciado o mensaje: “¿En qué momento en otro grupo no te sentiste apoyado o te faltaron al respeto, por qué, y dijiste algo al respecto?” Invite a algunos integrantes a que cuenten sus historias y haga que los oyentes respondan con expresiones de aprecio o preguntas. Después, discuta en grupo cómo este grupo [o equipo] puede trabajar para prevenir este tipo de situaciones.

- **Recursos:**

- [Plan de estudios *Coaching Leadership, Equity and Respect* - Futures Without Violence](#)
- [Plan de estudios *Sport + Prevention Roadmap* - Raliance](#)
- [Talleres *Athletics Playbook* - It's On Us](#)
- [Talleres *RISE*](#)
- [Kit de herramientas de aprendizaje *Making Connections Backpack* | Prevention Institute](#)
- [Artículo “*I’m Fine*”:
How to Talk to the Men in Your Life About Their Mental Health | Jefferson Center](#)
- [Artículo *Key Principles for a Healthy Men's Group* - Essentially Men Education Trust](#)
- [Artículo
Building Healthy Groups to Prevent Campus Hazing - Association of Fraternity/Sorority Advisors](#)
- [Para repartir *10 Signs of Healthy and Unhealthy Groups* - StopHazing](#)
- [Organización, talleres, recursos *StopHazing*](#)

12) Amistades masculinas

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:

- Discutir más abiertamente sus sentimientos y experiencias con amistades masculinas.
 - Identificar las fortalezas y desafíos de las amistades masculinas.
 - Resumir cómo las expectativas de género para los hombres afectan a la intimidad de sus relaciones.
 - Demostrar prácticas de relación para profundizar las amistades y hacer nuevos amigos.
- **Ejemplo de introducción**
 - “La universidad puede ser un entorno social muy positivo y un lugar donde hacer amigos. También puede resultar difícil hacernos nuestro lugar. Incluso si ya tenemos amigos, especialmente en el caso de los hombres, es habitual tener amigos, pero no sentir una verdadera cercanía. Al reflexionar en ti mismo, ¿sientes que tienes al menos un amigo varón con el que te sientes cercano y que podrías contarle cualquier cosa? Si la respuesta es negativa, definitivamente no eres el único. El 65% de los hombres de entre 18 y 23 años afirma que "en realidad nadie me conoce bien" ([Equimundo](#), 2023). Hoy hablaremos más de por qué ocurre esto y nos enfocaremos en cómo el hecho de ser hombres impacta en nuestras amistades”.
- **Preguntas de discusión**
 - ¿Tienes amigos varones que sientas que realmente te comprenden y a quienes puedas contarles cualquier cosa? ¿Por qué o por qué no?
 - ¿Alguna vez has evitado contarle a un amigo varón algo sobre tu vida, como una experiencia difícil o una relación? ¿Qué te impidió abrirte o sentir que podías hablarlo?
 - ¿Alguna vez les has dicho a tus amigos varones que los quieres? En caso negativo, ¿por qué?
 - Si no les dices a tus amigos varones que los quieres, ¿cómo les demuestras amor?
 - ¿Cómo afecta el hecho de ser hombre a tus amistades?
 - ¿Cómo sueles hacer nuevos amigos? ¿Te resulta difícil?
 - ¿Qué podemos hacer para acercarnos a los amigos?
- **Puntos de conversación**
 - A los hombres se les educa y condiciona para que no hablen de sentimientos ni muestren vulnerabilidad, para que manejen las cosas por sí mismos y no necesiten apoyo. Sin embargo, estas son partes clave de lo que conforma las amistades profundas.
 - Hay muchas maneras en que los hombres nos avergonzamos cuando ahondamos, cuando decimos nuestras emociones y cuando decimos que nos queremos. Nos llamamos beta o gay, o cosas peores.
 - A menudo, se considera como femenino o débil hablar de cosas que van más allá de las conversaciones superficiales. Sin embargo, ¿hay algo más fuerte o valiente que decir lo que es más difícil: cuando luchamos, cuando tenemos miedo y cuando nos sentimos heridos por alguien?
 - Si quieres profundizar tus amistades, ten empatía, curiosidad y haz preguntas. Empieza por preguntarle a un amigo cosas como:
 - ¿Cómo estás *realmente*? ¿Hay algo que te preocupe últimamente?

- ¿Cómo está tu familia?
 - Esa ruptura parece muy difícil. ¿Hay algo que pueda hacer para apoyarte?
- Si parece que tu amigo no quiere abrirse, intenta ser tú quien lo haga primero. Ser vulnerable puede crear una sensación de permiso para que sientan que está bien bajar la guardia.
- Aunque tengamos a mucha gente a nuestro alrededor, podemos sentirnos solos. Considera la idea de calidad y cantidad. Todos necesitamos amistades con las que podamos ver un partido juntos, pero también alguien con quien hablar de las cosas difíciles que nos pasan en nuestra vida personal.
- Además de no aprender a hablar, los hombres tampoco aprenden a escuchar o brindar apoyo. Puede resultar incómodo escuchar cosas muy personales, pero podemos crecer y mejorar.
- Algunos componentes de las amistades que nos merecemos y que ayudan a que las amistades duren son:
 - Compromiso: Reciprocidad a la hora de acudir a eventos importantes como partidos, espectáculos y cumpleaños.
 - Apoyo: Aceptar a tu amigo tal como es, no avergonzarlo y fomentar el crecimiento mutuo.
 - Conflicto saludable: Si nunca nos podemos decir que estamos molestos, si no nos responsabilizamos mutuamente y nos pedimos disculpas, es difícil generar confianza.
- Las amistades en línea son muy valiosas. Podemos profundizar nuestras relaciones allí para profundizar también nuestras relaciones en persona.
- Hacer nuevos amigos también puede ser un gran desafío, en especial al salir de la universidad. Encontrar a gente que comparta intereses comunes y disfruten de actividades similares, como clases y eventos, puede ser un punto de partida.
- **Ejemplos de actividades**
 - Proyección de video y discusión sobre *Straight Male Friend*
 - [Ver el video](#). Discutir en grupo para sondear ideas sobre amistades, humor y normas de género entre hombres.
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. A pesar de ser una comedia, ¿crees que el guion fue acertado en alguna de las formas en que retrató la dinámica de la amistad masculina?
 2. ¿Estás en desacuerdo con algo del guion en la forma en que retrata las amistades entre hombres heterosexuales?
 3. ¿Sientes que tus amistades masculinas son “menos dramáticas” que las femeninas? ¿Por qué piensas así?
 - Círculos concéntricos: Amistades
 - Pida a los participantes que se dividan a la mitad y luego se sienten uno frente al otro en círculos concéntricos. Proporcione mensajes o enunciados y dé entre tres y cinco minutos para que puedan hablar de cada pregunta en parejas. Luego rote a las parejas y discutan la siguiente pregunta en pares. Cuando

terminen las preguntas por parejas, organice una discusión sobre la experiencia en su conjunto.

■ Ejemplos de enunciados o mensajes:

1. ¿Hay cosas que ocultas o que no dices con tus amigos y que te gustaría decir? ¿Qué te impide decirlas?
2. ¿Crees que existen estereotipos sobre los hombres que te impiden ser tú mismo cuando estás con los demás? De ser así, ¿cuáles son?
3. ¿Existe alguien en tu vida en quien confíes de verdad? Si es así, ¿en quién y por qué?
4. ¿Alguna vez un amigo ha traicionado tu confianza? De ser así, ¿cómo lo superaste?
5. ¿Cómo apoyas a tus amigos? ¿Existen formas en las que desearías que te apoyaran más?

● Recursos:

- [Video](#)
[Navigating Male Friendships with Matt Ritter and Aaron Karo - The Man Enough Podcast](#)
- [Artículo Expert Tips For Men Who Want Better Friendships - Fatherly](#)
- [Artículo Why Friendships Among Men Are So Important - Greater Good Magazine](#)
- [Artículo 'It's Rough Out Here': A VICE Guide to Making Friends - VICE News](#)
- [Artículo: Our Favorite Male Relationships in Pop Culture - One Love Foundation](#)
- [Artículo: Men have fewer friends than ever, and it's harming their health - Vox](#)
- [Informe: The State of American Friendship: Change, Challenges, and Loss - Survey Center on American Life](#)
- [Reddit Thread: How do you emotionally support your male friends? Are you the sort of friend your friends could cry to?](#)
- [Investigación Privileging the Bromance: A Critical Appraisal of Romantic and Bromantic Relationships - Robinson, White, and Anderson](#)
- [Investigación](#)
[The role of gender stereotypes in the social acceptability of the expression of intimacy - A . Celeste Gaia](#)

13) Cultura de la cancelación

● Ejemplos de objetivos de aprendizaje

- Los participantes podrán:
 - Expresar mayor comodidad al hablar de sus opiniones y sentimientos relacionados con la cultura de la cancelación, el sexo y las noticias falsas.

- Describir las razones por las que comenzó la cultura de la cancelación, específicamente, en qué medida la violencia y el acoso sexual ocurren sin consecuencias.
 - Apoyar a los pares a ser responsables con los principios de respeto y no violencia.
 - Reconocer los casos en los que las críticas a la cultura de la cancelación disminuyen los efectos perjudiciales de la violencia sexual.
- **Ejemplo de introducción**
 - La cultura de la cancelación es un gran pararrayos en la sociedad actual. Algunas personas dicen que la conversación ha ido demasiado lejos y que hoy en día la gente tiene que tener mucho cuidado. Otros dicen que “cancelar” a alguien es una manera de hacer justicia. Sabemos que a muchos hombres (alrededor de [un tercio](#)) les preocupa ser acusados de agresión sexual después de un encuentro sexual y que se habla mucho sobre las denuncias falsas. Hoy vamos a hablar de todos estos temas de una manera que nos permita ser abiertos, auténticos, y también vamos a conocer la historia de dónde surgió el término *cultura de la cancelación*.
- **Ejemplos de preguntas de discusión**
 - ¿Dónde escuchaste por primera vez el término *cultura de la cancelación* y qué se decía al respecto?
 - ¿Alguien conoce la historia de cuándo se creó el término *cancelado* y por qué?
 - ¿Cuáles son los beneficios de la cultura de la cancelación? ¿Cuáles son los riesgos o inconvenientes de la cultura de la cancelación?
 - ¿Qué tipo de acciones pueden hacer que alguien sea *cancelado*? ¿Crees que es justo?
 - Si te preocupa que la cultura de la cancelación haya ido demasiado lejos, ¿qué es lo que te preocupa en concreto? ¿Cuáles son las experiencias que has tenido que influyen en tu opinión?
 - ¿Qué podemos hacer para evitar la cultura de la cancelación (o al menos, las partes perjudiciales)?
 - ¿Cómo podemos hablar sobre la cultura de la cancelación con amigos de una manera que sea comprensiva, pero que también reconozca el problema del acoso y la violencia sexual?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - La base de la crítica a la cultura de la cancelación es que la respuesta a lo que se dice o hace es exagerada, injustificada o incorrecta. Entonces, ¿cuáles *deberían* ser las consecuencias apropiadas para el acoso, la agresión o la violación sexual?
 - He oído muchas ideas sobre el origen y el significado del término *cancelar*. Con temas polémicos como la cultura de la cancelación, es importante analizar *todas* las fuentes de información para llegar a nuestras propias conclusiones porque hay muchos mitos en torno a temas sobredimensionados como el acoso sexual, la agresión o la violación:
 - El término *cancelar a alguien* proviene del movimiento #MeToo en [2017](#) para describir cómo figuras como el productor de cine Harvey Weinstein y el actor Bill Cosby deben rendir cuentas por las coacciones sexuales y violaciones que cometieron.

- Los estudios muestran que existen razones válidas por las que las personas podrían querer cancelar a alguien. Existe una gran discrepancia entre cómo se representa la violencia en la televisión y los medios de comunicación y nuestras experiencias de la vida real:
 - Únicamente el [5,7%](#) de las denuncias de violación dan lugar a una detención, solo el 1,1% son remitidas a un fiscal y menos del 1% son condenadas, en comparación con el 29% de las denuncias que dan lugar a condenas en los medios de comunicación.
 - Únicamente el [2,5%](#) de las denuncias de violación se confirman como falsas en comparación con los medios de comunicación que dan por falsas el 6,8%.
 - [El 60% de las mujeres](#) dicen haber vivido atención sexual no deseada, coerción sexual, conducta sexual grosera o comentarios sexistas en el lugar de trabajo (Feldblum & Lipnic, 2016).
- Aunque es incómodo, animo a todos a que consideremos las razones personales que nos crean conflicto con la cultura de la cancelación: ¿Nos preocupa perder amigos o credibilidad? ¿Nos preocupa tener que mirarnos en el espejo para ver nuestras acciones pasadas?
- Intentemos equilibrar las siguientes perspectivas:
 - Todo el mundo merece justicia. Incluso después de que alguien haya hecho algo perjudicial, no se le debería descartar.
 - Dada la severidad con la que se pasan por alto la violencia y el daño reales, es importante, entonces, dirigir nuestra frustración y energía hacia la falta de soluciones y consecuencias alternativas que sean más saludables, en lugar de dirigir las hacia aquellos que intentan lograr *algo de* justicia y responsabilidad.
 - Nadie *tiene que* temer ser agredido sexualmente y nadie *tiene que* temer que su reputación se dañe irreparablemente. Podemos cambiar nuestra cultura y políticas para lograrlo, juntos.
- **Ejemplos de actividades**
 - Análisis de medios de comunicación Discusión sobre historias y comentarios de Reddit
 - Imprima y distribuya esta [publicación de Reddit y algunos comentarios clave](#) sobre una persona que haya sido acusada de acoso sexual. Utilice esto para discutir el equilibrio entre cómo asumir la responsabilidad de las propias acciones y al mismo tiempo reconocer los retos de las ambigüedades en los encuentros sexuales.
 - Ejemplos de comentarios clave:
 1. Nombres de usuario: ellyite; jgainit; manyjournals
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Qué sentimientos te produce la publicación original?
 2. ¿Qué preguntas tienes sobre el escenario planteado por el mensaje original?
 3. ¿Existe alguna ambigüedad en la situación presentada? ¿Qué lecciones podemos aprender de esta situación y del hilo de la discusión?

- Verdadero o falso: Mitos sobre la violación
 - Muestre algunas declaraciones, una a la vez. Pida a los participantes que levanten la mano si creen que cada afirmación es verdadera o falsa. Utilice cada afirmación para generar una discusión sobre las perspectivas, experiencias y sentimientos de las personas acerca de la frecuencia y los mitos sobre la violencia sexual.
 - Ejemplos de afirmaciones del [Informe realizado por el Representation Project](#):
 1. La mayoría de las personas que son violadas lo denuncian a las autoridades.
 2. Las acusaciones falsas de violación son frecuentes.
 3. La mayoría de las violaciones las cometen desconocidos.
- **Recursos:**
 - [Artículo *Cancel Culture Is Not Real—At Least Not in the Way People Think* - Time Magazine](#)
 - [Artículo *The second wave of “cancel culture”* - Vox](#)
 - [Artículo *One Way Forward: From A Cancel Culture To An Accountable Culture* - Forbes](#)
 - [Panel de video *Is Cancel Culture a “Teachable Moment”?* – ASU GSV 2023](#)
 - [Video *How Does Cancel Culture Impact Students?* – Por encima del ruido de PBS](#)
 - [Video *Canceling “Cancel Culture”*: Loretta J. Ross on Empathy & Activism – The Man Enough Podcast](#)
 - [Encuesta de opinión estudiantil *How Do You Feel About Cancel Culture?* – The New York Times](#)
 - [Hilo de conversación en Reddit *Misconceptions about Rape*](#)
 - [Investigación *False Report Statistics – End Violence Against Women International*](#)
 - [Investigación *Ten Rape Myths in Media* –The Representation Project](#)

14) Apoyo y defensa de sobrevivientes (de la culpabilización de víctimas)

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**
 - Los participantes podrán:
 - Enumerar formas de apoyo para responder a alguien que revela experiencias de violencia de género.
 - Explicar los obstáculos específicos de los hombres para compartir y denunciar experiencias de violencia de género.
 - Dar ejemplos de cómo los hombres pueden apoyar a los sobrevivientes a nivel individual y comunitario.
- **Ejemplo de introducción**

- “Es difícil hablar de las cosas más difíciles que nos han pasado. Hoy vamos a hablar sobre cómo se siente estar interconectado y apoyado en torno a uno de estos temas difíciles: la agresión sexual y la violencia en las relaciones románticas. Según las estadísticas nacionales, es probable que cada uno de los presentes en esta sala conozca a alguien que haya pasado por esta situación (sobrevivientes), ya sean amistades, familiares o nosotros mismos. No necesitamos ser expertos para ayudar a las personas a sentirse a salvo, a escuchar con empatía y sin prejuicios, y a alzar la voz cuando vemos que ocurre algo que no está bien”.
- **Ejemplos de preguntas de discusión**
 - ¿Cómo te gustaría que respondiera la gente cuando les cuentas algo difícil que has vivido? ¿Tienes algún ejemplo de cómo alguien haya respondido bien o mal?
 - ¿Crees que el hecho de ser hombre puede ser un impedimento para brindar cuidado y apoyo a alguien? ¿Por qué?
 - ¿Crees que sabrías qué decir si una amistad, pareja o compañero acudiera a ti para contarte de una agresión vivida?
 - ¿Cuáles crees que son las experiencias más comunes de quienes denuncian haber sido agredidos sexualmente? ¿Cómo crees que la culpabilización de víctimas contribuye a la violencia en el campus? ¿Cuáles son algunos ejemplos que hayas escuchado antes?
 - ¿Qué pueden hacer los hombres para crear una cultura en la que la gente no tenga miedo de compartir experiencias de agresión o violencia sexual?
 - ¿Crees que es difícil para los hombres hablar de haber sido agredidos sexualmente o intimidados? ¿Existen ciertas percepciones acerca de los hombres que son sobrevivientes?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - Piensa en cómo te has sentido cuando le has contado a otros las cosas más hirientes que te han sucedido o, si nunca has contado este tipo de experiencias con los demás, ¿por qué no lo has hecho?
 - Desafortunadamente, con frecuencia [no se les cree a los sobrevivientes o se les vuelve a traumatizar](#) cuando lo dan a conocer.
 - El [40%](#) de las veces, un sobreviviente se lo contará a una amistad o compañero antes de contarlo a alguien más. Puede resultar complicado saber qué decir, pero lo que decimos no tiene por qué ser perfecto. Considera lo siguiente:
 - Hacerles saber que les crees y que lo que les pasó no fue su culpa.
 - Asegurarte de que están a salvo y no corren peligro inmediato. Respetar siempre la confidencialidad del sobreviviente. No contarle a otros sobre su experiencia sin permiso.
 - Apoyar sus elecciones. Es importante ayudarles a recuperar la sensación de control, aunque no estemos de acuerdo con sus decisiones. Esto también se conoce como *enfoque centrado en sobrevivientes*.
 - Si quieren hablar sobre la agresión, escucha atentamente y sin juzgar. Si no quieren hablar de ello, hazles saber que te preocupas y que estás dispuesto a escuchar si quieren hablar de ello.

- Pregúntales si les gustaría conocer los recursos que están disponibles para ellos.
 - Existe un estigma contra los hombres que muestran "debilidad" o vulnerabilidad, ya que se supone que los hombres siempre deben tener el control, ser fuertes y protectores. La clave es normalizar que los hombres pidan y ofrezcan apoyo.
 - Debido a lo que socialmente se espera de los hombres, los hombres a menudo no aprenden ni practican la escucha activa y los gestos afectuosos que son importantes para garantizar que los sobrevivientes de la violencia se sientan apoyados.
 - Sin embargo, el apoyo a supervivientes va más allá de la respuesta que damos cuando alguien da a conocer el incidente, porque tanto si estamos en el trabajo como con amistades o familiares, siempre hay personas a nuestro alrededor que han vivido o presenciado actos de violencia.
 - El apoyo a sobrevivientes también significa:
 - Prevenir la violencia en primer lugar; interrumpir el lenguaje sexista, degradante o que culpabiliza a la víctima; hablar con los amigos de temas como el consentimiento y las expectativas de género; y, ser un defensor público y un ejemplo de equidad de género.
 - Pase lo que pase, la agresión sexual nunca es culpa de la víctima. Culpabilizar a la víctima desplaza la responsabilidad y la culpa de la persona que cometió el daño al sobreviviente. Esto hace más difícil que un sobreviviente presente una denuncia.
 - La culpabilización de víctimas puede sonar como culpar la vestimenta que traían, si la persona había estado bebiendo, o decir que porque dos personas eran amigas, algo no podría haber sido una agresión.
- **Ejemplos de actividades**
 - Verdadero o Falso: Mitos acerca de la violación
 - Muestre algunos enunciados o mensajes, uno a la vez. Pida a los participantes que levanten la mano si creen que cada afirmación es verdadera o falsa. Utilice cada afirmación para generar una discusión sobre las perspectivas, experiencias y sentimientos de las personas acerca de la frecuencia y los mitos de la violencia sexual.
 - Ejemplos de enunciados del [informe del Representation Project](#):
 1. La mayoría de las personas que son violadas hacen una denuncia a las autoridades.
 2. Las acusaciones falsas de violación son frecuentes.
 3. La mayoría de las violaciones las cometen desconocidos.
 - Escenario de juego de roles: Brindar apoyo a un amigo
 - Presente a su grupo una situación sobre un amigo que se le acerca para contarle una experiencia incómoda reciente. Pida a los participantes que identifiquen un compañero y discutan estrategias sobre cómo responderían de manera comprensiva o solidaria. Luego, anime a los participantes a representar esas estrategias. En grupo, discuta lo que fue difícil, lo que resultó efectivo, cómo se sintieron los participantes y qué lecciones se pueden aprender.
 - Ejemplos de situaciones:

1. Estás con tu amigo David jugando videojuegos. Comenta que le ocurrió algo gracioso en el vestidor el otro día después del entrenamiento del equipo. David estaba sentado junto a otro compañero de equipo, Matt, bromeando y empujándose mutuamente. Entonces, Matt puso su brazo alrededor de David y movió lentamente la mano bajo la toalla de David. David apartó a Matt de un empujón y le dijo: ¡Qué carajos, no!, y se fue. David se rió de ello y dijo que ya no volvería a ser sorprendido en el vestidor a solas con Matt.

- **Recursos:**

- [Conjunto de herramientas de aprendizaje](#)
[Working with Male Survivors of Sexual Violence - National Sexual Violence Resource Center](#)
- [Conjunto de herramientas de aprendizaje](#)
[What to Say when Supporting Survivors - NO MORE](#)
- [Lista de recursos Survivor Support - It's On Us](#)
- [Video James is Dead - Blue Seat Studios](#)
- [Video How to Stop Victim Blaming - MTV's "Decoded"](#)
- [Artículo Tips for Talking with Survivors of Sexual Assault - RAINN](#)
- [Artículo Shattering the Stigma: Empowering Marginalized Survivors - PAVE](#)
- [Artículo Historias de sobrevivientes - PAVE](#)
- [Artículo Dispel Myths \[about Sexual Violence\] - Herstory](#)
- [Investigación Ten Rape Myths in Media –The Representation Project](#)
- [Webinario Interrupting Victim Blaming - Arizona Coalition to End Domestic Violence](#)

15) Drogas, alcohol y masculinidad

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Describir cómo influyen las expectativas en torno a la hombría en el consumo de alcohol y drogas.
 - Reconocer cuándo sus conductas de uso de sustancias están influenciadas por lo que ellos y otros perciben como *cool*, socialmente requerido y *varonil*.
 - Reconocer cuándo sus propias conductas de uso de sustancias son perjudiciales tanto para sí mismos como para los demás, incluso en las relaciones sexuales.

- **Ejemplo de introducción**

- "Es posible que recuerden actividades de capacitación o eventos contra las drogas y el alcohol a modo de orientación en el campus o en la secundaria con programas como D.A.R.E. La conversación de hoy sobre drogas y alcohol va a ser un poco diferente porque vamos a hablar de lo que tiene que ver el ser hombre con el tema: Por ejemplo, ¿qué tendencias y dinámicas sociales entre los hombres influyen en aspectos como el

consumo de alcohol? Esta conversación no es para avergonzar o culpar, sino para explorar y comprender”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Qué mensajes reciben los hombres de películas, televisión, música y redes sociales sobre lo que es normal para ellos en relación con el consumo de alcohol y drogas? ¿Cuáles son algunos ejemplos?
- ¿Qué se considera normal en tu familia en relación con el consumo de alcohol o drogas? ¿Particularmente en el caso de los varones de la familia?
- ¿Alguna vez te has sentido "incitado" o has recibido elogios por ser capaz de beber mucho? ¿Cómo te hizo sentir?
- ¿Has sentido expectativas por parte de otros chicos de beber alcohol o consumir drogas? Por ejemplo, ¿es necesario beber para sentirse socialmente conectado o para tener credibilidad?
- ¿Sientes que necesitas beber o consumir drogas cuando estás triste o disgustado para hacer frente a las emociones o el dolor? ¿Puedes decir más sobre la razón?
- ¿Cuáles podrían ser algunas formas más saludables de afrontar y procesar las emociones? ¿Cómo pueden los hombres apoyarse mutuamente?
- ¿Cuándo hay que trazar la línea entre lo que es saludable y lo que no en relación al consumo de alcohol y drogas?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- La conversación de hoy no pretende señalar a los hombres en el tema del consumo de drogas y alcohol, sino discutir más sobre el rol que juega el género y el hecho de ser hombre en la relación con el alcohol y las drogas. Los datos muestran que:
 - Los hombres presentan índices más elevados de borracheras, abuso de alcohol y consumo de drogas en la mayoría de los grupos de edad.
 - Los hombres tienen más probabilidades de necesitar atención en urgencias a causa de una sobredosis. [[National Institute on Drug Abuse](#), 2020]
- Los chicos suelen sentirse presionados a beber mucho cuando están con otros hombres, sobre todo para demostrar su valía o sentirse respetados. Lo entiendo. Nuestra cultura a menudo elogia a quienes beben más.
- Un estudio encontró que el 68% de los estudiantes universitarios varones equipararon la capacidad de manejar el consumo de cantidades peligrosas de alcohol como parte de lo que significa actuar de una manera característicamente “masculina” ([fuente](#))
- Aunque sabemos que beber cantidades peligrosas de alcohol puede hacernos daño, seguimos haciéndolo (y lo hacemos más que las mujeres). Hoy no se trata de decir "no bebas". Más bien hay que preguntar: ¿Por qué bebes?
- Las películas y los programas de televisión como *Superbad Bad*, *Project X*, *Euphoria*, *Shameless* pueden mostrar los efectos que las drogas y el alcohol pueden tener en quienes te rodean, pero también pueden normalizar su uso y abuso.
- Si tienes familiares, especialmente hombres, que luchan contra el alcoholismo o la adicción, esto también puede afectar la forma que tienen de ver el alcohol y las drogas como parte integrante de ser hombre o como algo normal en la vida.

- Como hombre, es posible que sientas que siempre tienes que ser autosuficiente y que apoyarte en los demás se considera débil. Entendemos que puede resultar agradable adormecer el dolor con la bebida o las drogas.
- El consumo excesivo de alcohol o drogas nos puede hacer sentir más solos o estar menos disponibles para nuestros seres queridos. Analicemos cómo nos sentimos y tomemos las decisiones más sensatas posibles para nuestro bienestar.
- Juntos podemos trabajar para apoyarnos mutuamente y afrontar lo que realmente está pasando. El hecho de que necesitemos hablar sobre nuestra tristeza, enojo o ansiedad no nos hace menos fuertes o capaces.
- Existen recursos disponibles en el campus para apoyar, como _____. [Compartir recursos del campus]
- **Ejemplos de actividades**
 - Cuatro esquinas: Beber entre hombres
 - Rotule cuatro esquinas de una sala: Totalmente de acuerdo; de acuerdo; en desacuerdo; y totalmente en desacuerdo. Lea los mensajes o enunciados de uno en uno y pida a los participantes que se muevan a la esquina (o lado) con la que estén de acuerdo. Discuta por qué los participantes eligieron dicha esquina y, después, continúe con los otros mensajes. Haga hincapié en los temas de conversación clave relacionados con las expectativas de género, los hábitos de consumo saludables y no saludables, la conciencia emocional y el apoyo.
 - Ejemplos:
 1. A menudo, siento la presión de mis amigos para beber.
 2. Me han insultado cuando he rechazado una bebida o me han ofrecido un toque de alguna sustancia.
 3. Si un chico no quiere beber, significa que no es lo suficientemente hombre.
 4. A menudo hago o digo cosas cuando estoy borracho o drogado que no diría estando sobrio.
 5. A menudo, al día siguiente me arrepiento de las cosas que hice borracho o drogado.
 6. Desearía que mi relación con la bebida fuera diferente.
 - Análisis de medios de comunicación: Publicidad de alcohol y masculinidad
 - Reproduzca el video y discuta los temas en grupo.
 - Ejemplos de videos
 1. [Miller Lite - MAN UP \(Superbowl\)](#)
 2. [Miller Lite - MAN UP \(2010\)](#)
 3. [Dos Equis - Bromance](#)
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Qué mensajes generales envían estos anuncios al consumidor? ¿A los hombres? ¿A las mujeres?
 2. ¿Cuál consideras que es una bebida "masculina"? y ¿cuál una "femenina"? ¿De dónde crees que surgieron estas ideas?
 3. ¿Crees que la publicidad influye en la relación actual entre masculinidad y alcohol? De no ser así, ¿qué podría estar afectando más?
- **Recursos:**
 - [Plan de estudios Gender Messages in Alcohol Advertising - Media Smarts](#)

- [Video Jordan Poyer Opens Up About His Battle with Alcoholism - The Players' Tribune](#)
- [Video Breaking the Silence: Darren McFadden Opens Up About His Battle with Alcohol and Mental Health - 4 y 5](#)
- [Video Former Warrior Chris Mullin shares experience overcoming alcohol abuse | HEADSTRONG - NBC Sports BA](#)
- [Artículo Excessive Alcohol Use is a Risk to Men's Health - CDC](#)
- [Artículo How toxic masculinity is linked to excessive drinking - Green Hill Recovery](#)
- [Artículo Masculinity, Trauma, and Addiction: Breaking the Cycle of Toxic Masculinity to Get Men the Help They Need - St. Joseph's Institute](#)
- [Investigación Gender and Intoxication: From Masculinity to Intersectionality - Geoffrey Hunt and Tamar Antin](#)
- [Investigación Alcohol use by Athletes: Hierarchy, status, and Reciprocity - Harris, Jones, and Brown](#)

16) Expectativas sexuales, consentimiento y poder

- **Objetivos de aprendizaje**
 - Los participantes podrán:
 - Describir y dar ejemplos de las expectativas que se tienen de los hombres en torno al sexo.
 - Definir los diferentes elementos del consentimiento.
 - Identificar cuando sienten presión durante las relaciones románticas y sexuales.
 - Comunicarse de manera efectiva con la pareja romántica sobre el consentimiento.
- **Ejemplo de introducción**
 - “A menudo, se habla del consentimiento como algo que los hombres deben 'obtener' de las mujeres. Sin embargo, esto convierte el consentimiento en una "transacción" e ignora por completo la cuestión de si los hombres otorgan su consentimiento a algo. Por eso, hoy quiero tener una conversación más equilibrada que analice más profundamente los fundamentos del consentimiento, las expectativas que existen en torno al sexo para los hombres y qué tiene que ver el poder en todo esto”.
- **Ejemplos de preguntas de discusión**
 - ¿Qué educación has recibido sobre el tema del consentimiento? ¿Qué beneficios has obtenido? ¿Qué fue lo difícil al respecto?
 - ¿Para ti qué significa el consentimiento?
 - ¿Alguna vez te has sentido presionado a seguirle la corriente a alguien con quien no querías hacerlo, ya fuera romántica o íntimamente?

- ¿Qué experiencias sexuales se espera que tengan los chicos y los hombres? ¿De dónde vienen estas expectativas?)
- ¿Alguna vez alguien te ha pedido consentimiento en una situación sexual?
- ¿Con qué estás de acuerdo y con qué no sobre cómo se habla del consentimiento en la escuela, los medios de comunicación u otros lugares?
- ¿Cuáles son ejemplos de cómo alguien podría convencer a otra persona de hacer algo que no quiere, tanto en situaciones sexuales como en otras? ¿Por qué crees que la gente hace eso?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - El consentimiento es un tema que a menudo se malinterpreta. El propósito de hablar sobre el consentimiento no es limitar o reprimir la conexión sexual. El consentimiento no es simplemente algo que debe obtener.
 - El consentimiento tiene que ver con la comunicación y la conexión: ¿Cómo podemos asegurar, con lo que decimos y hacemos, que tanto nosotros como nuestras parejas nos sintamos seguros, respetados, atendidos y escuchados?
 - El consentimiento es una herramienta. Hay un acrónimo que puede ayudarnos a comunicarnos de manera efectiva: [FRIES](#). Esta herramienta no es una lista exacta. Se trata más bien de una lista de puntos de comprobación para la conexión.
 - *Libre*: No hay presión, miedo a ser juzgado ni represalias.
 - *Reversible*: Podemos cambiar de opinión. Un beso hoy no significa que mañana haya que aceptarlo.
 - *Informado*: Asegurarnos de que sabemos a qué estamos accediendo.
 - *Entusiasta*: Ya sea en la amistad o en el sexo, solo debemos hacer las cosas que queremos hacer, no lo que se espera que hagamos.
 - *Específico*: Acceder a una cosa (besarse) no significa acceder a otra (sexo).
 - [La Coerción](#) se refiere a “la práctica de persuadir a alguien para que haga algo mediante el uso de la fuerza o amenazas” o mediante el uso de humor hostil.
 - Para los hombres, existen muchas expectativas sociales que implican presión y coerción, lo que significa que hay muchas formas de quebrar nuestro consentimiento y confianza. Si no eres lo suficientemente fuerte, rico, exitoso o tus genitales no son lo suficientemente grandes, a menudo te menosprecian, te avergüenzan y te difaman.
 - La forma en que los hombres aprenden sobre sexo no está consensuada. Ya sean amigos, canciones o pornografía, existen expectativas poco realistas que no se pueden cumplir.
 - Los hombres merecen que se les pida consentimiento.
 - El consentimiento se puede manifestar con: Preguntar cómo se siente alguien; emoción y calma en el cuerpo; escucha activa.
 - La coerción se puede manifestar como: Mostrar decepción si alguien contesta con un no; estrés y tensión en el cuerpo; no preguntar sobre los límites o preferencias de alguien.
- **Ejemplos de actividades**
 - Actividad del espectro: ¿En dónde te situas respecto al consentimiento?

- Diga a los participantes que les planteará algunos escenarios. Para cada escenario, pídale que compartan (ya sea con las manos, verbalmente o moviéndose por la sala) si la situación es consensuada o no (1 en la escala siendo consensuado; 10 siendo no consensuado). Después, haga preguntas de seguimiento y discuta cada situación para analizar los factores clave y los principios del consentimiento.
- Ejemplo de situación (y [otros](#)):
 1. Sidney y Kai están saliendo juntos. Sidney le dice a Kai que le gusta que le haga cumplidos sobre su cuerpo. Al día siguiente, escucha hablar a Kai de su cuerpo a sus amigos de una manera que le resulta incómoda. Cuando ella le cuenta esto a Kai, él le dice: "Creía que te gustaba que te hiciera cumplidos sobre tu aspecto físico".
- Intercambio de ideas de investigación: Mensajes sobre sexo para chicos y hombres
 - Pida a los participantes que dediquen entre 20 y 30 minutos a hacer un intercambio de ideas con el mayor número posible de mensajes que reciben sobre el sexo los chicos y los hombres. Anímelos a considerar sus propias experiencias de vida, familia, amigos, televisión, canciones, familia, amigos y redes sociales. Pídale que sean lo más específicos posible y que utilicen investigaciones en Internet. Transcurridos 20 a 30 minutos, pida a los participantes que digan en voz alta cuáles fueron los hallazgos. Tome notas donde todos puedan verlas. Por último, organice una discusión sobre estos mensajes y las enseñanzas que pueden aprender los participantes.
 - Ejemplos de preguntas:
 1. ¿Qué mensajes de esta lista han tenido más impacto en tu vida? ¿Cuáles son perjudiciales? ¿Cuáles son saludables?
 2. ¿Qué podemos aprender de estos mensajes para ayudarnos a estar más conectados y saludables?
 3. ¿Qué pueden hacer los hombres para evitar expectativas poco realistas o perjudiciales sobre el sexo (por ejemplo, con amigos, hijos y parejas)?

● **Recursos:**

- [Conjunto de herramientas de aprendizaje](#)
[*Masculinity, Male Privilege & Consent Toolkit - me too.*](#)
- [Conjunto de herramientas de aprendizaje](#)
[*Consent Toolkit - Black Emotional and Mental Health Collective*](#)
- [Conjunto de herramientas de aprendizaje](#)
[*Male Athletics Playbook on Sexual Assault Prevention & Healthy Relationships - It's On Us*](#)
- [Conjunto de herramientas de aprendizaje](#) [*Men4Change: Tackling and transforming harmful gendered norms and behaviours-*](#) [University of Liverpool](#)

- [Videos: How Do You Know If Someone Wants to Have Sex with You?](#)
[Using Consent Videos to Model Respect and Communication - National Sexual Violence Resource Center](#)
- [Video Tea Consent](#)
- [Video Why we need to change the way young men think about consent | Nathaniel Cole | TEDxLondonWomen](#)
- [Video Men, Intimacy & The "Right to Sex" - Between The Scenes | The Daily Show](#)
- [Artículo Your Gnarliest Questions About Consent, Answered - GQ](#)
- [Investigación Educating Teenage Boys About Consent: The Law and Affirmative Consent in Boys' Socio-Sexual Cultures and Subjectivities](#)

17) Citas románticas

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Reconocer cuándo los comportamientos o hábitos en las citas románticas son perjudiciales.
 - Explicar la importancia y el valor de hablar entre pares de las prácticas y experiencias de citas románticas.
 - Aplicar prácticas de citas románticas que comuniquen respeto, atención e integridad.

- **Ejemplo de introducción**

- “Más allá del estrés que conlleva la universidad y los exámenes, las nuevas amistades y la edad adulta, el tema de hoy es otro gran tema con el que la mayoría de nosotros luchamos en algún momento: las citas románticas. Entre la cultura del ligue, las primeras citas, las aplicaciones de citas románticas y el desaparecer sin respuesta alguna, descifrar las reglas no explícitas de las citas románticas en la universidad puede parecer un rompecabezas imposible. ¡De eso vamos a hablar hoy! El propósito de hoy es resolver ese rompecabezas al hablar de las habilidades de comunicación, los límites, la comprensión de los rasgos deseables para las parejas y más”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- Alzando la mano, ¿cuántos de ustedes se sienten cómodos invitando a salir a alguien? Para aquellos que dudaron en levantar la mano, ¿qué es lo que les incomoda de invitar a alguien a salir? Y para aquellos que levantaron la mano, ¿cuál es un ejemplo de cómo invitarían a salir a alguien?
- ¿Qué les dicen las películas, la televisión o las redes sociales a los hombres sobre cómo tener éxito en sus citas románticas?
- ¿Crees que los hombres se enfrentan a algún desafío particular a la hora de salir con alguien? ¿Por qué o por qué no?

- ¿Qué términos se utilizan para describir a los hombres cuando salen con alguien? Por ejemplo, los hombres que salen con muchas personas. ¿Crees que estos términos son justos?
- ¿Quién puede decirme qué es el *ghosting* o desaparecer de la nada? ¿Alguno de ustedes ha sido víctima de este tipo de cosa? O ¿has desaparecido de la nada tú en una relación? ¿Por qué crees que ha ocurrido? ¿Harías algo diferente?
- ¿Cómo sueles manejar las rupturas? ¿Cuando eres tú quien rompe con alguien? ¿Al revés?
- ¿Qué opinas de las aplicaciones de citas románticas? ¿Bien, más o menos o mal? ¿Pueden algunas personas decir por qué votaron como lo hicieron y por qué? ¿Cómo te hacen sentir las aplicaciones de citas románticas?
- ¿Qué crees que es lo más atractivo en los perfiles de citas románticas? ¿Qué intentas comunicar a través de tu perfil de citas?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - Invitar a alguien a salir en una primera cita puede ser realmente estresante, pero también puede ser muy sencillo. Intenta hacerles un cumplido sobre su atuendo o un comentario sobre un interés en común.
 - No todas las invitaciones tendrán éxito. El rechazo forma parte de las citas. Aunque a veces el rechazo puede escocer, ten confianza y recuerda que cada rechazo te acerca un paso más a conocer a alguien que es adecuado para ti.
 - Las películas hacen que parezca que las mujeres se hacen las "difíciles de conseguir" y que los hombres tienen que ser persistentes aunque les digan que no. Sin embargo, respetar la decisión de alguien es lo que significa tener integridad.
 - ¡Está bien y es perfectamente normal estar soltero! Es importante ser fiel a ti mismo y esperar hasta conocer a alguien con quien realmente congenies. Mientras tanto, pon tu energía en crecer como persona, formar buenos amigos y hacer cosas que te gusten. Esto te ayudará a estar preparado para la relación "adecuada".
 - Una de las razones por las que las citas pueden ser tan confusas es que a menudo no somos honestos o directos acerca de lo que queremos y no siempre sabemos cómo comunicar esas necesidades y deseos. Conócete a ti mismo, por ejemplo al hablar con tus amigos o en terapia, para poder ser sincero con quien tengas una cita romántica.
 - Si bien las declaraciones comunes sobre las citas románticas con hombres como "los hombres son basura" son demasiado generales, vale la pena entender de dónde puede venir este sentimiento. Términos como *f-boy* y *soft-boy* expresan la experiencia real de los hombres que mienten para tener relaciones sexuales o actúan amablemente de muchas maneras, pero siguen menospreciando, degradando o siendo controladores.
 - Contrarrestar estos estereotipos masculinos y tratar con respeto a las personas con las que salimos incluye:
 - Comunicar claramente si quieres una relación comprometida o no. ¡Nadie lee la mente!
 - Comunica cuando ya no te interese seguir manteniendo una relación con alguien. Es mejor decírselo a alguien antes que desaparecer y dejarlo

confundido. El desaparecer o *ghosting* puede parecer la salida más fácil y como si estuvieras "protegiendo" los sentimientos de la otra persona, pero puede tener el efecto contrario.

- Puede ser tentador entablar relaciones precipitadamente. Establecer límites desde el principio es importante para mantener saludable el resto de nuestra vida. Hablar sobre cosas como la frecuencia con la que les gustaría verse, cómo es la comunicación diaria y cuánto tiempo se divide entre ellos y los amigos.
- Al elaborar un perfil de citas románticas, ten en cuenta lo que buscan las personas que te interesan, no solamente lo que los hombres consideran el hombre "ideal". Por ejemplo, muchas mujeres quieren hombres que sepan cuidarse y sean accesibles, no solo que tengan grandes músculos.
- Las rupturas son dolorosas, ya sea que los hombres lo expresemos abiertamente o no. Pide apoyo a tus amigos y haz lo mismo por ellos.

- **Ejemplos de actividades**

- Análisis de medios de comunicación: Discusión sobre la encuesta de la aplicación de citas románticas
 - Dé 10 minutos a los participantes para que lean [Estudio revela los mayores errores de las aplicaciones de citas románticas y consejos para chicos](#). Pida a los participantes que anoten los consejos con preguntas y con lo que estén de acuerdo o en desacuerdo. Organice una discusión en la que se haga hincapié en el origen de las percepciones de la gente sobre los hábitos deseables en las aplicaciones de citas, así como en las estrategias prácticas para tener éxito con dichas aplicaciones.
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Cuáles son los consejos con los que estás de acuerdo? ¿Con cuáles no estás de acuerdo? ¿Por qué?
 2. ¿Qué estrategias podemos tomar de este artículo para desarrollar nuestro perfil de citas y fotos?
 3. ¿Qué estrategias podemos tomar de este artículo sobre cómo enviar mensajes a las personas que nos interesan?
 4. ¿Hay algún error que hayas cometido que aparezca en el artículo?
- Cuatro esquinas: Citas románticas
 - Rotule cuatro esquinas de una sala: Totalmente de acuerdo; de acuerdo; en desacuerdo; y totalmente en desacuerdo. Lea los mensajes o enunciados de uno en uno y pida a los participantes que se muevan a la esquina (o lado) con la que estén de acuerdo. Discuta por qué los participantes eligieron dicha esquina y, después, continúe con los otros mensajes. Al final, discuta las conclusiones de toda la actividad.
 - Ejemplos:
 1. El hombre siempre debe pagar en la primera cita.
 2. Tienes la responsabilidad de decirle a alguien que ya no te interesa.
 3. Está implícito que habrá intimidad física después de una primera cita.
 4. Me gusta usar aplicaciones de citas románticas.

5. La mejor manera de superar una ruptura es salir con otra persona de inmediato.
 6. Me siento más seguro en una relación que estando soltero.
- Ejemplos de temas de discusión de seguimiento:
 1. ¿Cómo crees que se siente la persona con la que estás saliendo cuando ____?
 2. ¿Qué experiencias te llevaron a creer en ____?
 3. ¿Sientes que tu opinión sobre ____ podría cambiar?
- **Recursos:**
 - [Video Trevor Noah on "Men, Intimacy & The 'Right to Sex'" - The Daily Show](#)
 - [Informe Young women often face sexual harassment online – including on dating sites and apps - Pew Research Center](#)
 - [Informe Online Harassment 2017 - Pew Research Center](#)
 - [Artículo How to Navigate the Complicated World of College Dating - Very Well Mind](#)
 - [Artículo How to Know if Hooking Up Is Right for You and Your Mental Health - AskMen](#)
 - [Artículo How to Be an Ethical Hookup Partner | Teen Vogue](#)
 - [Artículo The Healthy Alternative to Ghosting - One Love Foundation](#)
 - [Artículo Tinder and the Dawn of the "Dating Apocalypse" - Vanity Fair](#)
 - [Artículo The darkest side of online dating - BBC](#)

18) Acecho y relaciones digitales

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**
 - Los participantes podrán:
 - Describir y dar ejemplos de acecho.
 - Reconocer cuando los comportamientos de la cultura pop y las películas son perjudiciales y no románticos.
 - Explicar en sus propias palabras por qué es importante establecer límites digitales en una relación.
 - Comparar los comportamientos digitales saludables con los no saludables.
- **Ejemplo de introducción**
 - "Algunos de ustedes pueden haber visto películas de comedia romántica como [Say Anything](#), donde el chico aparece en medio de la noche con un estéreo frente a la ventana de su exnovia para tocarle su canción. Con ello, este acto se presenta como

verdaderamente romántico. Sin embargo, comportamientos como este son en realidad más alarmantes de lo que a menudo se piensa y plantean la cuestión de: ¿En qué momento la *insistencia* se convierte en abuso? Por eso hoy vamos a hablar sobre el acecho y sobre la importancia de hablar de las expectativas en las relaciones digitales como primer paso."

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Quién puede decirme lo que cree que significa acecho? ¿A quién crees que le sucede?
- ¿Cuáles son algunos ejemplos de acecho?
- ¿Dónde se traza la línea entre ser "insistente" y "acechar"?
- ¿Consideras necesario compartir tu ubicación con alguien con quien estás saliendo? ¿Y con los amigos o con la familia?
- ¿Consideras que si estás saliendo con alguien debería responderte de inmediato? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Qué opinas acerca de que tu pareja tenga la contraseña de tu teléfono o de tus cuentas en las redes sociales?

- **Ejemplos de temas de conversación**

- Definición de acecho: [\[SPARC\]](#)
 - ¿Qué es? "Es un patrón de comportamiento dirigido a una persona en específico que causaría que una persona razonable temiera por la seguridad de la persona o la seguridad de otros; o que sufriera angustia emocional sustancial".
 - El acecho puede ocurrir a cualquier persona de cualquier sexo, pero "la mayoría de las víctimas de acecho son mujeres". Se estima que una de cada tres mujeres y uno de cada seis hombres vivirán acecho en algún punto de su vida".
 - El acecho es grave. Puede provocar problemas de salud mental, dificultades en la escuela e incluso el suicidio.
- Si bien ser algo "insistente" está bien, es fundamental comprender que repetir un comportamiento *no deseado* no está bien. Podemos entender este límite al preguntar a alguien si le parece bien nuestro comportamiento y observando el lenguaje corporal.
- Es una realidad que los hombres son [más propensos](#) a perpetrar el acecho que las mujeres. No se trata de negar, avergonzar o atacar, sino de preguntarnos *por qué* es así. Por ejemplo, los hombres aprenden de lugares como los medios de comunicación, la televisión y las películas que "nunca hay que darse por vencido" es algo romántico.
- El acecho puede malinterpretarse o reformularse como una forma de "mostrar amor". Sin embargo, eso es manipulador. Veamos algunos otros ejemplos de conductas dañinas y de acecho: [\[One Love Foundation | Inside the Mind of a Stalker\]](#)
 - [Culparte o inventar] emergencias para provocar simpatía. Ejemplo: "¿Por que me haces esto? ¿No te importo?"
 - [Hacer] promesas vacías para prolongar el contacto. Ejemplo: "Esta es la última vez, lo juro. Solo necesito un cierre".
 - [Chantajear], por muy exagerado que sea. Ejemplo: "Le contaré a tu jefe la vez que llamaste para decirle que te sentías mal".

- [Tergiversar] las palabras para adaptarlas a su propia intención. Ejemplo: "Sé que en verdad me quieres y que tus amigos solo están tratando de lavarte el cerebro en mi contra".
 - [Dar] regalos costosos o elaborados y con condiciones. Ejemplo: "Después de todo lo que he hecho por ti..."
- Confía en lo que sientes y sé consciente de tus actos o los de tus amigos. Si alguien vulnera continuamente tus límites, al presentarse sin avisar y al enviar mensajes sin parar cuando no has contestado, entonces esas son señales de alarma.
- Existen recursos en el campus para ti o para cualquier persona que conozcas y que esté viviendo contactos repetidos incómodos o acecho.
- Una forma de prevenir el acecho es respetar los límites digitales, comunicarnos de forma proactiva y enseñar a nuestros amigos a hacer lo mismo: Por ejemplo:
 - ¿Con qué frecuencia te sientes cómodo enviando mensajes de texto o llamando?
 - ¿En qué momento nos sentimos cómodos etiquetándonos en las fotos?
 - ¿Hay conversaciones que preferirías tener en persona que por mensaje de texto?
- **Ejemplos de actividades**
 - Proyección del episodio o video: *You o There's Something About Mary*
 - Projete un episodio de *You o There's Something About Mary* Discuta la dinámica de la relación y en qué punto se produjo el acecho.
 - Ejemplos de preguntas para discusión ([Guías de conversación SPARC](#)):
 1. ¿Qué tipo de comportamientos en la película se consideran acecho?
 2. ¿Hay aspectos en que la película retrata el acecho de forma positiva?
 3. ¿Crees que si esto ocurriera en la vida real y no en una película, la gente lo pasaría por alto?
 - Círculos concéntricos: Relaciones digitales
 - Coloque dos círculos o filas de sillas una frente a la otra. Indique a los participantes que se sienten en las sillas y que tendrán algunas rondas de discusiones individuales durante tres a cuatro minutos cada una al utilizar un enunciado o mensaje. Rote las parejas después de cada mensaje para que todos tengan la oportunidad de hablar con diferentes personas. Asegúrese de que ambas personas tengan la oportunidad de hablar durante cada ronda.
 - Ejemplos:
 - ¿Alguna vez has experimentado u oído hablar de mensajes incómodos o no deseados por Instagram o Snapchat? De ser así, ¿qué fue lo que te incomodó sobre ellos?
 - ¿Qué te gustaría que fuera diferente en la comunicación digital respecto a las citas?
 - ¿Qué opinas acerca de compartir la ubicación con una pareja romántica? ¿Cuáles son los pros y los contras?
- **Recursos:**
 - [Video Relationship and Technology - AMAZE](#)

- [Video Stalking Awareness Videos | Stalking Awareness & Prevention | ESPARC](#)
- [Artículo On-Campus Resources for Stalking: How Safe Do You Feel On Campus? - One Love Foundation](#)
- [Artículo Inside the Mind of a Stalker - One Love Foundation](#)
- [Artículo 110 "Romantic" Movies that Present Stalking as Love - Screen Rant](#)
- [Artículo How often should you communicate digitally? - One Love Foundation](#)
- [Artículo The Psychology of Stalking - VICE](#)
- [Investigación Majoring in stalking: Exploring stalking experiences between college students and the general public | Crime Victims' Institute College of Criminal Justice Sam Houston State University](#)

19) Rechazo

- **Ejemplos de objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Identificar formas saludables y no saludables de manejar el rechazo.
 - Dar ejemplos de cómo romper con alguien de manera empática.
 - Resumir las conexiones entre las expectativas de género para los hombres y el rechazo.

- **Ejemplo de introducción**

- “Para bien o para mal, el rechazo es una experiencia universal por la que todos pasamos. Levantando la mano, ¿quién de los presentes ha sido rechazado? Puede ser por cualquier cosa, desde invitar a alguien a salir hasta no haber sido aceptado en un equipo. Enfrentarse a un rechazo puede resultar difícil a veces y suponer un duro golpe para la confianza en uno mismo. Pero lo cierto es que el rechazo es normal y no todo el mundo consigue todo lo que quiere. Hay formas saludables de afrontar la ruptura y formas respetuosas de romper con otra persona. Hoy hablaremos más de eso”.

- **Ejemplos de preguntas de discusión**

- ¿Cuáles son los estereotipos en torno al rechazo y las rupturas que vemos en la televisión y las películas?
- ¿Crees que ser rechazado o que rompan contigo como hombre genera sentimientos o connotaciones particulares?
- Piensa en algún momento de tu vida en el que te hayan rechazado o hayan roto contigo:
 - ¿Cuáles son algunos de sentimientos y emociones que surgieron para ti? ¿Cómo lo manejaste en los días posteriores?
 - ¿Recibiste apoyo de amigos, familiares u otras personas después? ¿De qué manera? O ¿por qué no?
 - ¿Cómo sueles reaccionar cuando alguien te rechaza? ¿Aceptas su decisión o intentas contrarrestarla?

- ¿Aprendiste alguna lección de aquella ocasión? ¿Hay alguna lección que aprender del rechazo en general? De ser así, ¿cuáles son algunos ejemplos?
- ¿Alguna vez has visto a chicos reaccionar negativamente ante el rechazo? ¿Qué hicieron y por qué crees que respondieron así?
- ¿Alguna vez has tenido que rechazar a alguien? ¿Cómo te sentiste al respecto? ¿Desearías haber hecho algo diferente?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - El sentimiento de rechazo puede venir de muchos lugares. Un lugar común para los hombres es la sensación de pérdida de control o de fracaso como hombres, ya que les han dicho que tienen que estar en control en todo momento.
 - Puede ser un duro golpe para nuestra confianza cuando las cosas no salen como queremos, pero nunca está bien ni es útil reaccionar a la defensiva, con insultos personales y enojo, o peor aún, con violencia y venganza.
 - Intenta responder con respeto. Esta puede ser una verdadera muestra de tu carácter si eres capaz de responder al rechazo con respeto y aceptar el de la otra persona.
 - Recuerdate a ti mismo tus cualidades positivas.
 - Tómate un tiempo para reflexionar.
 - Rodéate de personas con las que disfrutes pasar tiempo y que se preocupan por ti.
 - Dedica tiempo a realizar actividades que te gusten y te hagan sentir seguro de ti mismo.
 - Considera el dicho: “¡El rechazo es ver un nuevo camino!” El rechazo nos da una nueva oportunidad de encontrar algo mejor para nuestras vidas, ya sea una persona o un trabajo. Replantear el rechazo de esta manera puede ser útil y contribuir a que sirva como fuente de crecimiento personal.
 - El rechazo es especialmente duro si sentimos que se está juzgando “quiénes somos”. Sin embargo, “quiénes somos” puede cambiar. Toma lo que puedas de la experiencia y deja atrás lo que no sea útil.
 - Tener que rechazar a alguien tampoco es divertido. Considera estas estrategias:
 - Ser directo con tus sentimientos. Demorar una decisión hace más daño a la otra persona.
 - Recuerda tener en cuenta cómo se puede sentir esa persona. Comunícate con ellos como te gustaría si tú estuvieras en el lado receptor.
 - Inmediatamente después de un rechazo, la gente suele reaccionar de manera agresiva y, a veces, herir a la otra persona, ya sea emocional o físicamente. Estar atento a posibles señales de advertencia de comportamiento abusivo como el acecho.
 - Trabajemos para apoyar a nuestros amigos y hacerlos responsables de los estándares de integridad en los que creemos.
- **Ejemplos de actividades**
 - Escenario de juego de roles: Rechazo
 - Diga una situación a la vez. Pida a las parejas que practiquen cómo responderían a las situaciones. Haga preguntas de seguimiento para generar una reflexión

más profunda sobre las acciones y sentimientos de los participantes. Por último, resume las ideas clave o las mejores prácticas para manejar el rechazo.

- Ejemplos de situaciones:
 - La persona 1 le dice a la persona 2 que no está interesada en continuar con la relación después de haber tenido varias citas románticas.
 - La persona 1 comunica a la persona 2 que fue excluida del proceso de reclutamiento de la fraternidad. La persona 2 está molesta y se descarga verbalmente contra la persona 1.
- Ejemplos de preguntas de discusión:
 - ¿Tu pareja respondió de manera diferente a como lo habrías hecho tú en esa situación?
 - ¿Te resultó difícil dar una respuesta o expresar el rechazo?
 - ¿Cómo podemos abordar el rechazo de la forma más saludable posible?
- Proyección de video *Rejection*
 - Muestre el video [What I learned from 100 days of rejection](#). Organice una discusión en grupo.
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 - ¿Te sientes cómodo o incómodo pidiendo cosas que sabes que tal vez no consigas? ¿Por qué?
 - ¿Escuchar a Jiang cambió en algo tu perspectiva sobre el rechazo? Si es así, ¿cómo?
 - ¿Qué es lo que has temido hacer por miedo al rechazo? ¿Te sientes más propenso a hacerlo después de haber visto este video?
- Recursos:
 - [Video Cómo afrontar el rechazo: What's the Best Way? - AMAZE Org](#)
 - [Video Therapist Reacts to Couples Trying to Save Their Relationships - Healthline Mental Health](#)
 - [Video How To Deal With Rejection - AMAZE Org](#)
 - [Artículo A Crash Course In Handling Rejection - One Love Foundation](#)
 - [Artículo 6 things to do after a breakup - University of Colorado Boulder](#)
 - [Artículo 6 Ways to Maintain Your Mental Health During a Break-Up - One Love Foundation](#)
 - [Hilo de conversación en Reddit In case you wanted some examples of male entitlement, or why I broke off my relationship](#)
 - [Investigación Men, relationships and partner-initiated break-ups: A narrative analysis - Olife, et al.](#)

20) Poder y salud reproductiva

- **Objetivos de aprendizaje**

- Los participantes podrán:
 - Resumir las conexiones entre el embarazo, el acceso a la atención médica reproductiva y la equidad de género.
 - Demostrar un comportamiento empático y de apoyo a las mujeres en torno a sus decisiones reproductivas.
- **Ejemplo de introducción**
 - “Discutir temas de salud reproductiva como la anticoncepción y el aborto puede ser difícil. Lo que es *correcto* o aceptable para una persona puede no serlo para otra. Hoy se trata de explorar los mensajes que hemos recibido sobre la salud reproductiva, el contexto histórico de este tema y cómo podemos asegurarnos de que todas nuestras elecciones se hagan con integridad, respeto y cuidado”.
- **Ejemplos de preguntas de discusión**
 - ¿Cuáles son los valores más importantes para ti en tus relaciones románticas?
 - ¿Cuáles son las circunstancias que la gente tiene en cuenta a la hora de evaluar su salud reproductiva y sus opciones con respecto al embarazo, incluido el aborto?
 - ¿Alguna vez te has encontrado en una situación en la que otra persona haya tomado una decisión médica o económica importante por ti? ¿Cómo te sentiste?
 - ¿Conoces la historia y la situación actual del acceso al aborto en Estados Unidos?
 - ¿De qué fuentes has recibido información y perspectivas sobre el aborto?
 - ¿Cómo crees que influye el hecho de ser hombre en tu perspectiva sobre la salud reproductiva?
 - ¿Cuáles son ejemplos de cómo los hombres pueden presionar a las mujeres en torno al sexo, tener hijos y el aborto?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - En un tema como el de la salud reproductiva, cargado de perspectivas emocionales y de gran carga política, quiero animarnos a todos a retomar nuestros valores fundamentales: Seguridad; respeto; protección; integridad; y responsabilidad.
 - Existen muchos [obstáculos](#) para acceder a la atención de salud reproductiva, como la distancia a los centros de salud, la falta de seguros médicos a precios accesibles y las leyes que prohíben el acceso al aborto.
 - El aborto a menudo se considera una decisión personal, espiritual y religiosa. Sin embargo, las estadísticas revelan que el aborto es, ante todo, un tema de control económico y seguridad médica de las mujeres. Considera:
 - Un estudio [de 2019](#) encontró que “[L]as mujeres a las que se les negó un aborto tenían [17%] más probabilidades de vivir en pobreza después de cinco años... y vieron un aumento del 78% en sus deudas pendientes, así como un aumento del 81% en quiebras, embargos fiscales y/o desalojos”.
 - La tasa de mortalidad materna en Estados Unidos es más del [triple](#) que la tasa de la mayoría de los demás países de altos ingresos.
 - En Estados Unidos, las mujeres de raza negra tienen casi [tres veces](#) más probabilidades de morir por complicaciones relacionadas con el embarazo que las mujeres de raza blanca.

- Estados Unidos pierde [\\$173 mil millones de dólares al año](#) debido a las restricciones al aborto... [como resultado de] una menor participación en la fuerza laboral, menores ingresos y... una mayor rotación y tiempo libre en el trabajo.
 - Conclusión: Las restricciones al aborto perjudican la salud de las mujeres y los niños y colocan a las mujeres en situaciones económicas precarias.
 - Como hombres, una pregunta importante a tener en cuenta es: ¿Quién decide sobre nuestras vidas? y, ¿existen decisiones médicas o económicas para todos los hombres que sean tomadas predominantemente por mujeres? Si no es así, ¿por qué está bien que haya tres legisladores masculinos por cada una legisladora femenina, [y que los hombres tomen estas decisiones en nombre de las mujeres?](#)
 - Como hombres, si nos preocupamos por el respeto, la protección de nuestras familias y la igualdad de las mujeres, es importante que identifiquemos los roles que podemos desempeñar para apoyar a las mujeres en torno a sus decisiones reproductivas. Esto puede incluir:
 - Escuchar con empatía los obstáculos a los que se enfrentan las personas para acceder a la atención de salud reproductiva, como el aborto y los anticonceptivos.
 - Comunicar a nuestras amigas, parejas y familiares que nos importan y que no queremos que se sientan solas o avergonzadas.
 - Aprender de forma independiente sobre los anticonceptivos y la salud reproductiva de las mujeres para que estos temas no sean vistos únicamente como “asuntos de mujeres”, recayendo en ellas la carga de explicarlos.
 - Defender la voz política de las mujeres para que tengan la misma voz en las decisiones que les afectan.
- **Ejemplos de actividades**
 - Paseo del intercambio de ideas: Mensajes sobre el aborto y los anticonceptivos
 - Coloque tres páginas de papel rotafolio en las paredes. Rotule una "Aborto" y la otra "Anticonceptivos". Rotula el lado izquierdo como "Mensajeros" y el derecho como "Mensajes". Pida a los participantes que enumeren la mayor cantidad posible de Mensajeros y Mensajes que hayan recibido durante la infancia sobre estos tres temas. Luego, utilice esta información para compartir recursos sobre estos temas y discutir la importancia de abordar estos temas con respeto, curiosidad e integridad.
 - Ejemplos de preguntas
 1. ¿Qué fuentes o mensajes te sorprendieron de la lista?
 2. ¿Qué motivaciones tenían los mensajeros cuando dieron información sobre el aborto y la anticoncepción? ¿Estás de acuerdo con estas motivaciones?
 3. ¿Hay alguna información sobre estos temas que creas que no hayas recibido lo suficiente durante tu infancia?

4. ¿Ha oído hablar de los abortos directamente de quienes los han vivido?
¿Por qué es importante?
- Lectura de historias y discusión: Aborto
 - Comparta una selección de historias sobre personas que decidieron interrumpir sus embarazos (p. ej.: [UnRestrict Minnesota](#); [ABC News](#); o [Advocates for Youth](#)). Discuta estos artículos con el grupo.
 - Ejemplos de preguntas
 1. ¿Qué razones escucharon en las historias acerca de por qué las personas decidieron interrumpir sus embarazos?
 2. ¿Qué obstáculos encontraron las personas para acceder a los servicios de salud reproductiva?
 3. ¿Estas historias desafiaron alguna idea previa que tuvieran sobre el aborto? ¿De qué forma?
 - **Recursos:**
 - [Conjunto de herramientas de aprendizaje: Starter Kit - Men4Choice](#)
 - [Plan de estudios](#)
[Condoms and Pizza, a sex education program for college fraternities - Partnership for Male Youth](#)
 - [Plan de estudios Manhood 2.0 - Equimundo](#)
 - [Plan de estudios Creating Peace - Equimundo](#)
 - [Lista de recursos Reproductive & Sexual Health - Futures Without Violence](#)
 - [Campaña Abortion Out Loud - Advocates for Youth](#)
 - [Video What Happens When We Deny People Abortions? | Diana Green Foster | TED](#)
 - [Artículo Know Your Rights:](#)
[Reproductive Health Care - U.S. Department of Health and Human Services](#)
 - [Artículo Millions of men support our abortion rights.](#)
[We need to help them become stronger allies - The Guardian](#)
 - [Artículo The Abortion-Rights Messages That Resonate With Men](#)
 - [Artículo Meet 18 women who shared heartbreaking pregnancy journeys in post-Roe world - ABC News](#)
 - [Artículo](#)
[It's time for men to step up and share responsibility for birth control - The Guardian](#)
 - [Investigación No Rights to Speak of:](#)
[The Economic Harms of Restricting Reproductive Freedom" - Institute for Women's Policy Research](#)

21) Cultura, historia familiar y masculinidad

- **Objetivos de aprendizaje**
 - Los participantes podrán:

- Discutir más cómodamente con sus pares la forma en que los mensajes que recibieron sobre la hombría fueron moldeados por su cultura, etnia y raza.
 - Dar ejemplos de la influencia de los orígenes culturales de otros hombres en su forma de entender lo que significa "ser un hombre".
 - Resumir cómo los diferentes contextos históricos influyen en las características de lo que significa "ser un hombre".
- **Ejemplo de introducción**
 - "Puede ser difícil hablar abiertamente sobre cómo nos han moldeado las familias y culturas de las que procedemos. Sin embargo, para convertirnos en los hombres que queremos ser, es necesario que reflexionemos sobre lo bueno y lo malo de lo que nos dijeron que significa ser hombres. Hoy vamos a dedicar tiempo a aprender unos de otros, de nuestras historias familiares y de otras culturas".
- **Ejemplos de preguntas de discusión**
 1. ¿Para ti qué significa *cultura*? ¿Cuáles son los valores que más se destacan en tu cultura o en tu familia?
 2. ¿Cómo llegaste a entender lo que significa ser hombre? ¿Quién o qué influyó en eso?
 3. ¿Cómo crees que se transmiten las percepciones de la masculinidad de generación en generación? ¿Opinas que han cambiado mucho?
 4. ¿Cuáles son las respuestas al mostrar vulnerabilidad o emociones diferentes al enojo en tu cultura o educación?
 5. ¿Cómo es la conversación acerca de la salud mental de los hombres en tu cultura o comunidad? Esto ha influido en tu forma de ver tus propias emociones?
 6. ¿Cuáles son algunas de las formas en que podrías empezar a cambiar la percepción de la masculinidad en tu cultura o familia? ¿Hay ciertas conversaciones que te gustaría tener?
 7. ¿Qué diferencias existen entre los hombres en cuanto a sus culturas e identidades? ¿Es difícil tener conversaciones sobre estas diferencias?
- **Ejemplos de temas de conversación**
 - Desde una edad temprana, la cultura determina cómo vemos el mundo y cómo nos comportamos. Esto incluye cómo vemos el género y nuestros roles familiares.
 - Ejemplo: En las culturas latinas, el machismo es a menudo un componente tradicional de la cultura que refuerza la jerarquía de género tanto dentro del hogar como en la cultura en general. La cultura machista suele hacer hincapié en que los hombres deben ser dominantes, insensibles, sostén de la familia y exhibir proezas sexuales. No todos los componentes del machismo son necesariamente problemáticos. La valentía es otro valor que el machismo resalta, y la valentía definitivamente no es algo malo.
 - A menudo, no somos conscientes de cómo los integrantes de nuestra familia influyen en nuestra visión de lo que significa "ser un hombre" o ser "poco masculino". De niños, muchos de nuestros cuidadores nos decían que fuéramos "hombres" y que no lloráramos. O nos dijeron que teníamos que luchar para defendernos. O nos decían que fuéramos educados y no nos metiéramos en líos para vencer los estereotipos que se

tenían de nosotros. Estos mensajes nos moldean como adultos: Nuestra forma de ver el llanto, la comunicación y el éxito.

- Hay muchas razones por las que es menos probable que los hombres de raza negra busquen y reciban ayuda de salud mental, muchas de las cuales tienen que ver con las desigualdades sistémicas, los sesgos de los proveedores y también el estigma sobre la salud mental en las comunidades negras.
- Si no comprendemos las historias que cada una de nuestras culturas y comunidades ha afrontado, es difícil construir relaciones auténticas entre nosotros.
- Además de comprender las historias culturales de los demás, es vital reconocer el poder, la discriminación y abordar nuestras conversaciones con [humildad cultural](#) . No todos los hombres tienen las mismas experiencias. Tratemos de ser conscientes de lo que quizá *no* seamos conscientes, no hagamos suposiciones y reconozcamos, en particular, que nuestra raza, sexualidad, clase y capacidades influyen en nuestra forma de vernos como hombres.

- **Ejemplos de actividades**

- Proyección de video y discusión: *Sacred Manhood*
 - Proyección del video [Sacred Manhood: video](#) [An Intergenerational Conversation on Trauma and Healing for Boys and Men of Color](#) (o pida a los participantes que lo vean con antelación). Considere también la posibilidad de seleccionar fragmentos (clips) en lugar de todo el video. Organice una discusión sobre los conceptos de historia familiar y cultura en torno a la masculinidad.
 - Ejemplos de preguntas de discusión:
 1. ¿Con qué partes de las historias de los presentadores te identificaste?
 2. ¿Te gustaría que hubiera más espacios disponibles para hombres de tu misma raza?
 3. ¿Qué diferencias notaste entre las experiencias culturales de los presentadores?
- Círculos concéntricos: Historia cultural
 - Coloque dos círculos o filas de sillas una frente a la otra. Indique a los participantes que se sienten en las sillas y que tendrá algunas rondas de discusiones individuales durante tres a cuatro minutos cada una utilizando un enunciado o mensaje. Rote las parejas después de cada mensaje para que todos tengan la oportunidad de hablar con diferentes personas. Asegúrese de que ambas personas tengan la oportunidad de compartir durante cada ronda.
 - Ejemplos de mensajes para discusión:
 1. ¿Qué aprendiste de tu familia sobre lo que significa “ser un hombre”? ¿Se ha transmitido algún mensaje de generación en generación?
 2. ¿Existen experiencias que consideres específicas de los hombres de tu grupo racial o étnico?
 3. ¿Cuáles crees que son las mayores diferencias culturales entre los hombres? ¿Por qué?

- **Recursos:**

- [Talleres *RISE*](#)
- [Taller *Exploring Where I'm From - Facing History & Ourselves*](#)
- [Taller *Mainstream & Margin* - Training for Change](#)
- [Para distribuir *Power/Non-Power Chart* - Tri-County Domestic & Sexual Violence Intervention Network](#)
- [Video *Intersectionality* - AMAZE Org](#)
- [Video *Sacred Manhood: An Intergenerational Conversation on Trauma and Healing for Boys and Men of Color* - Bioneers](#)
- [Video *Masculinity Legacy EP 4. Generations* - The Center for Cultural Power](#)
- [Video *Latino Men Talk About Vulnerability* - Pero Like](#)
- [Video *Intergenerational Stories of Black Masculinity* - Museum of the African Diaspora](#)
- [Artículo *What is Toxic Masculinity and How Does Culture Contribute to it?* | de Udara Jayawardena](#)

22) Complemento: Recursos culturales y comunitarios específicos a talleres

- **Hombres negros**

- [Conjunto de herramientas de aprendizaje: *The Barbershop Toolbox* | HeForShe](#)
- [Plan de estudios *It's Your Business: HBCU Bystander Intervention Curriculum* - Black Women's Blueprint](#)
- [Programa *Black Masculinity \(Re\)Imagined* - Black Emotional and Mental Health Collective](#)
- [Programa *Sleeves Up, Violence Out* - 100 Black Men of America, Inc.](#)
- [Video *Mental Health | S2E1 | Men's Round Table* | A Black Love Series](#)
- [Espacios virtuales de afinidad *A Call to Men*](#)
- [Organización *Ujima: The National Center on Violence Against Women in the Black Community*](#)
- [Organización *YBMen Project*](#)
- [Organización *100 Black Men of America, Inc.*](#)
- [Organización *Black Emotional and Mental Health Collective*](#)

- **Hombres de pueblos originarios**

- [Programa *Engaging Native Men and Boys* | Minnesota Indian Women's Sexual Assault Coalition](#)

- [Programa](#)
[Kizhaay Anishinaabe Niin - Encouraging Indigenous Men to End Violence Against Indigenous Women](#)
- [Campaña We Are All Sacred:](#)
[Prevent Sexual Violence - Minnesota Indian Women's Sexual Assault Coalition](#)
- [Artículo](#)
[For Indigenous men, masculinity can be a 'glass ceiling' of sorts, professor says | CBC Radio](#)
- [Video Okicitawak:](#)
[Worthy young men - perceptions of Indigenous manhood | Keestin O'Dell | TEDx MacEwanU](#)
- [Video Indigenous Masculinity With Elder Gerry Oleman & Aaron Nelson-Moody - UBC Learning Circle](#)
- [Espacios virtuales de afinidad A Call to Men](#)
- [Investigación Where are the Brothers?](#)
[Native Hawaiian Males and Higher Education - Loea Akiona](#)
- [Investigación](#)
[Domestic Violence, Sexual Violence, and Human Trafficking in Native Hawaiian Communities](#)
- [Organización Wica Agli](#)
- [Organización Mending the Sacred Hoop](#)
- [Organización National Indigenous Women's Resource Center](#)
- **Hombres latinos**
 - [Plan de estudios El Camino: A Goal-setting Sexual Health Promotion Program - Child Trends](#)
 - [Taller El Hombre Noble - Sacred Manhood - National Compadres Network](#)
 - [Videos Latino men in the movement to end gender-based violence podcast - Esperanza United](#)
 - [Video Machismo hurts men too | Alejandro Jimenez | TEDxMileHigh](#)
 - [Video Latino Men Talk About Vulnerability - Pero Like](#)
 - [Artículo Understanding Machismo:](#)
[Challenging Stereotypes and Mental Health Implications in the Hispanic Community - Pennsylvania Psychiatric Institute](#)
 - [Espacios virtuales de afinidad A Call to Men](#)
 - [Organización National Compadres Network](#)
- **Hombres asiáticos**
 - [Talleres South Asian Sexual & Mental Health Alliance](#)

- [Artículo](#)
[How America tells me and other Asian American men we're not attractive | The Seattle Times](#)
- [Artículo](#)
[Why Asian Americans Don't Seek Help for Mental Illness | McLean Hospital](#)
- [Artículo Asian American masculinity is being increasingly celebrated. But many men still face stereotyping - Washington Post](#)
- [Artículo](#)
[Where South Asian Men Process Trauma - Asian American Writers Workshop](#)
- [Espacios virtuales de afinidad A Call to Men](#)
- [Informe Engaging Asian Men: Divesting from Gender Violence; Investing in Gender Equality, 2013 - Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence](#)
- [Violencia de género](#)
- [Investigación](#)
[Engaging Men to End Domestic Violence in South Asian Communities in the United States - Ramesh Awasthi](#)
- [Organización Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence](#)
- [Organización Asian Mental Health Collective](#)

- **Hombres blancos**
 - [Video White Men](#)
[Time to Discover Your Cultural Blind Spots | Michael Welp | TEDxBend](#)
 - [Artículo White Men Are Feeling Left Out Of Diversity, Equity, & Inclusion. Why Should We Care and What Should We Do? - Forbes](#)
 - [Investigación](#)
[Challenging Heterosexual White College Men to Engage in Campus Diversity Efforts: An Orientation Imperative](#)
 - [Investigación It's hard to speak up: Lessons learned from engaging U.S. white college men in conversations on racism - Vianden & Gruber](#)
 - [Organización White Men as Allies Learning Lab](#)

- **Hombres discapacitados**
 - [Plan de estudios UNIT 3 DISABLED MASCULINITY - Renu Addlakha](#)
 - [Video Masculinity and Disability - Oliver Lam Watson](#)
 - [Video Disabilities and masculinity \(Episode 3; Season 1\) - Men Who Take Baths](#)
 - [Investigación Physical Disability and Masculinity: Hegemony and Exclusion | - Leslie Swartz, Bongani Mapumulo & Poul](#)

- [Investigación](#)
[*Perceptions of Manhood and Masculinities Among Disabled Violently Injured Black Men in a Hospital-Based Violence Intervention Program* - Rutgers](#)

- **Hombres LGBTQ+**
 - [Plan de estudios *Taking Pride: A Healthy Relationships Workshop Series Created for Youth by Youth* - University of British Columbia](#)
 - [Video *Journeys Through Trans Masculinity* - As/Is](#)
 - [Video *Can I Be a Trans Man and Still Have Privilege?* Jameela Jamil](#)
 - [Video *'The Day Ahead'* looks at LGBTQ domestic violence - Newsy](#)
 - [Artículo *Our Stories \[of Abuse in LGBTQ+ Relationships\]* - Say It Out Loud](#)
 - [Artículo](#)
[*Relationship Abuse among LGBTQIA* Communities* - One Love Foundation](#)
 - [Artículo](#)
[*Gay Men's Obsession with Masculinity Is Hurting Their Mental Health* | Them](#)
 - [Artículo *Transgender Men See Sexism From Both Sides* - TIME Magazine](#)
 - [Investigación](#)
[*Conformity to Masculinity Norms and Mental Health Outcomes Among Gay, Bisexual, Trans, Two-Spirit, and Queer Men and Non-Binary Individuals* - Cooper, Péloquin, Lachowsky, Salway, Oliffe, Klassen, J. Brennan, Houle, and Ferlatte](#)
 - [Organización Say It Out Loud](#)