

MODELO CONCEPTUAL Y OPERATIVO DE CENTROS ESPECIALIZADOS PARA LA ERRADICACIÓN DE LAS CONDUCTAS VIOLENTAS HACIA LAS MUJERES

RESUMEN EJECUTIVO

**Comisión Nacional para Prevenir y
Erradicar la Violencia contra las Mujeres**

Presentación.

Como resultado de la Convocatoria de carácter nacional de participación electrónica número IA-004000998-N103-2014, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) contrató los servicios de GENDES, A.C. para elaborar un Modelo Conceptual y Operativo de Centros Especializados para la Erradicación de las Conductas Violentas. Como resultado se elaboró un texto que desarrolla el marco metodológico y teórico empleado y propone los diversos aspectos para:

- ⊕ Conformar Centros Especializados para la Erradicación de las Conductas Violentas en las entidades federativas.
- ⊕ Operar un Modelo de Intervención desagregado en atención y prevención de la violencia hacia las mujeres, a partir del trabajo con hombres.

Este resumen rescata los elementos más importantes para crear los Centros y para operar el Modelo que deben conocer quienes ocupan posiciones ejecutivas para la toma de decisiones, a fin de que tengan una idea clara de la importancia y los alcances de la propuesta.

Es necesario señalar que los Centros Especializados están alineados con toda la política de igualdad de género y por una vida libre de violencia hacia las mujeres que se impulsa tanto en el ámbito internacional, como en el nacional.

Antecedentes.

Diversos estudios han documentado que la violencia contra las mujeres tiene lugar en todos los ámbitos de convivencia entre mujeres y hombres: hogares, escuelas, lugares de trabajo, comunidad, etc.; es decir, los esquemas de violencia y desigualdad se conciben, aprenden y refuerzan tanto en los espacios privados como en los públicos.

Ante la complejidad y gravedad de la violencia contra las mujeres la Administración Pública Federal, algunos gobiernos estatales y algunas organizaciones de la sociedad civil (OSC) han fomentado acciones y estrategias para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, a partir del trabajo con hombres agresores.

Pese a esos esfuerzos, es necesario fortalecer la política pública relacionada con el diseño de acciones y medidas para intervenir con los hombres generadores de violencia hacia las mujeres de manera profesional y con enfoques de género y

derechos humanos; pero también es fundamental que se incluyan planteamientos para prevenir conductas violentas en el hogar.

La CONAVIM, a través de la Convocatoria número IA-004000998-N103-2014 y en el marco de sus atribuciones, impulsó la generación de un Modelo Conceptual y Operativo de Centros Especializados para la Erradicación de las Conductas Violentas bajo el siguiente objetivo general:

Contar con un modelo de intervención integral para eliminar las conductas violentas de las personas agresoras en el ámbito familiar, para garantizar la atención reeducativa vinculada a la política de acceso a la justicia que establece la Ley General promulgada para conquistar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

De acuerdo con el objetivo general y los lineamientos establecidos en la convocatoria, el proyecto elaborado por GÉNESIS cumple con los siguientes elementos:

- ✓ Identifica el marco jurídico internacional y federal relacionado con el cumplimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- ✓ Señala las características generales que deben considerarse para constituir los Centros Especializados para la Erradicación de las Conductas Violentas.
- ✓ Desarrolla los componentes de los modelos destinados tanto a la reeducación de los hombres agresores, como a la prevención de la violencia hacia las mujeres en población joven (mujeres y hombres).

Metodología.

A través de la combinación de técnicas de investigación (revisión y análisis documental; entrevistas en profundidad; revisión final por grupo experto), la metodología se diseñó para:

- ☆ Revisar y valorar lo que se había desarrollado hasta ese momento en la materia.
- ☆ Detallar un modelo de intervención basado en el aprendizaje de lo que ha funcionado o está funcionando.

El propósito, entonces, fue identificar elementos teóricos y metodológicos valiosos para diseñar un modelo de intervención con hombres en materia de violencia de género, sustentado en la experiencia nacional e internacional, a partir de tres ejes de análisis:

1. *Fundamentación del Modelo*, a partir de la revisión del marco normativo-programático y de los enfoques teóricos y conceptuales existentes.
2. *Diseño de un Modelo de Intervención*, con dos vertientes o componentes:
 - ✓ atención reeducativa para hombres agresores;
 - ✓ prevención de conductas violentas, desde el trabajo con jóvenes, hombres y mujeres.
3. *Definición de los componentes del Modelo*, ligados a su instalación mediante la creación de espacios institucionales denominados Centros, así como a su operación como política pública.

Principales propuestas

A partir de la investigación realizada, se generaron dos grandes propuestas para:

- ✿ Instalar y operar los Centros para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIM).
- ✿ Aplicar el Modelo de Intervención para Erradicar la Violencia Masculina contra las Mujeres (en adelante, Modelo) que tiene una vertiente preventiva, a desarrollar entre población joven (mujeres y hombres), y otra de atención a hombres agresores.

A continuación se detallará lo relacionado con la creación de los Centros y después se referirán las características generales del Modelo.

✿ **Lineamientos para la integración de los Centros para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIM).**

El marco en que el que se insertan los CECOVIM es el de las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género. Dicho marco tiene una normatividad jurídica propia con un amplio desarrollo normativo que tiene como eje principal la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Los criterios utilizados para definir las características que deben tener los CECOVIM tienen que ver con su institucionalización y viabilidad.

Institucionalización.- se consideraron las medidas que garanticen:

- la permanencia del Centro dentro de una unidad administrativa con personalidad jurídica propia,
- su adecuada interrelación con el resto de la administración pública y de las políticas públicas y
- la permanente evaluación y rectificación de sus deficiencias.

Viabilidad.- se prevé:

- una estructura organizacional pequeña y flexible que
- consuma bajos niveles presupuestales y
- sea ágil en atender la demanda.

Debido a la serie de vínculos, acuerdos y convenios que tienen que darse para que los Centros comiencen a funcionar, debe proveerse una ruta crítica que puede servir como una guía de los pasos necesarios para su implementación.



Las instancias responsables del piloteo son CONAVIM y GENDES, y el propósito es contar con un Modelo probado en campo, a fin de que la negociación con los

estados incluya una propuesta totalmente viable en cuanto a su implementación y resultados iniciales.

La siguiente etapa se refiere a la negociación en la que el primer paso es lograr el acuerdo con la o el gobernador del estado en turno, para que se suscriba el convenio específico que comprometa, entre otras medidas, la firma del decreto de creación del Centro. Esta etapa también incluye la designación de los recursos presupuestales para la operación del Centro.

A continuación se desarrollan las cuatro dimensiones requeridas para la implementación de los CECOVIM (relacionadas con las etapas que van de la planeación a la evaluación) y que han sido agrupadas de la siguiente manera:

- Aspectos normativos. Se refiere a la armonización que deberá existir entre las disposiciones reglamentarias del Centro y las normas que deberán considerarse a nivel estatal, pero también federal.
- Recursos humanos y sistema de formación. Dimensión que incluye todos aquellos elementos a considerar para que el Centro sea operado por equipos profesionales que reúnan las características necesarias para asegurar una implementación de calidad del Modelo.
- Mecanismos de coordinación y comunicación. Incluye la forma en que el Centro ha de insertarse en las acciones generales de la política pública relacionada con la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Recursos económicos y mecanismos de rendición de cuentas. Consideración de los recursos económicos y materiales destinados al funcionamiento del CECOVIM, así como todos aquellos elementos a considerar para asegurar la transparencia en la operación del mismo.

A continuación se detallan los elementos mínimos que deben considerarse en cada una de estas cuatro dimensiones.

Aspectos normativos

Marco jurídico. Es importante conocer el andamiaje legal ya construido –a nivel internacional, federal y estatal– y complementarlo con aquello que fortalezca la operación del Centro dentro de un conjunto ordenado de acciones gubernamentales. Al realizar la armonización jurídica, se pretende relacionar las bases conceptuales, los criterios estratégicos fundamentales, los ámbitos de intervención y los objetivos generales para que los mandatos de igualdad de género y de erradicación de la violencia hacia las mujeres puedan ser asumidos

coherentemente en todos los sectores de la acción pública. Sin referencias legales, las políticas gubernamentales corren el riesgo de coexistir en forma desarticulada y hasta contradictoria.

Personalidad jurídica. El Centro deberá estar adscrito a la instancia administrativa que de cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la que debe contar con la jerarquía necesaria para garantizar una efectiva capacidad de convocatoria y de coordinación hacia el resto de las unidades administrativas que conforman el gobierno estatal e incluso del nivel federal. La operación del Centro deberá estar prevista en la Ley Orgánica del gobierno estatal, la ley estatal para prevenir y erradicar la violencia hacia las mujeres y en las disposiciones jurídicas que de ellas emanan (reglamentos, etc.). El inicio operativo del Centro puede originarse en un convenio o acuerdo entre la CONAVIM y el Ejecutivo del Gobierno del Estado; asimismo, la redacción de manuales internos (de procedimientos y organizacionales) puede iniciarse en esta etapa, para dar claridad a quienes trabajen o se relacionen con el centro, y se concluirán y publicarán una vez que se armonice el marco jurídico básico.

Convenios de colaboración. En un apartado posterior se desarrollan los aspectos de coordinación con organizaciones sociales y gubernamentales; aquí sólo se recomienda que dicha coordinación se formalice a través de convenios de colaboración (o los instrumentos jurídicos que se consideren idóneos), a fin de precisar los propósitos y alcances de la misma, sobre todo en aspectos sensibles como el intercambio de la información; por ejemplo, cómo se procederá en el caso de hombres que en lugar de estar renunciando a su violencia pueden estar incrementando su nivel de ira, lo que puede poner en riesgo a su pareja y/o su familia.

Recursos humanos y sistema de formación.

Criterios generales. Uno de los elementos fundamentales para asegurar la eficacia y calidad de los Centros, son las y los profesionales responsables de las acciones reeducativas y preventivas. Adicionalmente, esta partida presupuestaria es la que consumirá mayores montos de gasto. Por ambas razones, es pertinente hacer las siguientes consideraciones.

En primer lugar, el trabajo con agresores ha sido una actividad escasamente desarrollada hasta hoy, por lo que es difícil encontrar personal preparado para cumplir adecuadamente con las exigencias del Modelo. Dado que el trabajo con agresores exige un trabajo diferente al desarrollado con víctimas, no siempre será

posible trasladar al personal de una actividad a otra sin más; en todo caso, en el momento del reclutamiento será más importante valorar las capacidades y habilidades de las y los candidatos que los conocimientos adquiridos (los cuales podrán obtenerse paulatinamente con procesos formativos intensivos).

En función de lo anterior, además se requiere una política que deliberadamente trate de evitar la frecuente rotación del personal –debido a la dilapidación de recursos que ello implica y por la necesidad de asegurar la viabilidad del CECOVIM –; ante ello, en el mediano plazo será más redituable ofrecer niveles salariales y prestaciones atractivas (por ejemplo, que los niveles de facilitación tengan nivel mínimo de jefatura de departamento y cuenten con plazas de estructura).

Niveles funcionales. Se proponen tres:

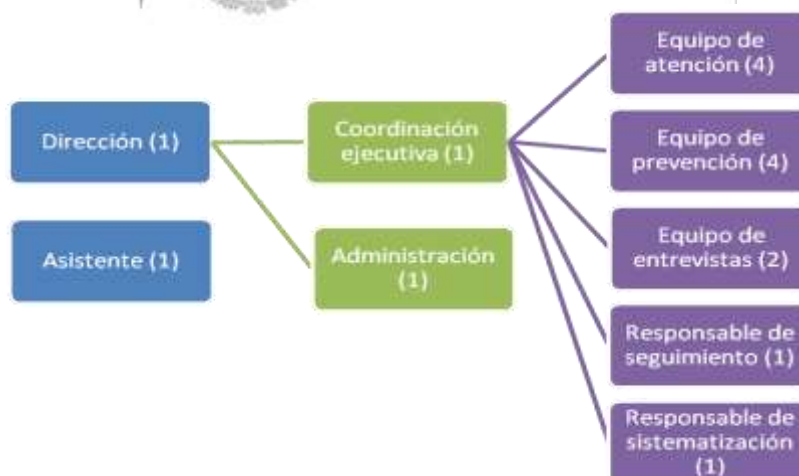
- ❖ Nivel de dirección: tiene la función principal de toma de decisiones sobre los distintos aspectos relacionados con la implementación del Centro en su ámbito de actuación –tanto en la operación interna, como en la relación y coordinación hacia el exterior–; son a la vez informantes clave y responsables de documentar e informar sobre el proceso de implementación del Modelo y sus resultados a las instancias de coordinación general y/o nacional. Son también interlocutores principales con estas instancias, a quienes deben transmitir necesidades derivadas de la implementación, a la vez que servir de canal para la difusión y articulación de nuevos lineamientos técnicos o estrategias metodológicas.

- ❖ Nivel facilitador: tiene la función principal de llevar a cabo las acciones de atención reeducativa y de prevención que se contemplan en el Modelo, así como un papel importante en tanto que informantes clave en la evaluación del mismo. En este sentido, se conformarán dos equipos que llevarán a cabo tanto el componente de atención como el de prevención.

- ❖ Nivel administrativo: le corresponde la gestión administrativa de los recursos y de otros requerimientos operativos del Centro.

Estructura básica. Aunque es difícil determinar una plantilla óptima aplicable a las 32 entidades federativas, considerando el criterio de viabilidad se propone el siguiente organigrama¹:

¹ Dependiendo de características como demanda, extensión geográfica, accesibilidad, etc. Se podría pensar que los CECOVIM tengan un alcance estatal, regional o zonal.



Consideraciones generales sobre la estructura básica. Derivado del organigrama, se explican aspectos básicos de cada puesto y en el Anexo 1 se detalla información sobre perfiles.

❖ **Dirección.-** sus funciones son planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar la operación del Centro y del Modelo, además deberá promover la vinculación interinstitucional. Pareciera que las funciones directivas no difieren respecto a las que podrían esperarse en otros contextos; sin embargo, es preferible que quien ocupe el nivel directivo tenga conocimientos de la política de igualdad de género, pues ello facilitará la implementación y el funcionamiento del Centro de acuerdo con toda la política en la materia. Además, si bien son importantes las capacidades y la experiencia que se pueda tener para el desarrollo de este nivel de responsabilidad, en igualdad de condiciones (experiencia, conocimientos, capacidades, etc.) sugerimos optar por una mujer para dirigir al Centro. Este es un criterio que busca abonar a la congruencia y hacer valer las acciones afirmativas para mejorar las condiciones de las mujeres².

❖ **Asistente.-** proporcionará apoyo directo a la Dirección.

❖ **Coordinación ejecutiva.-** estará a cargo de las cuestiones sustantivas derivadas del Centro, es decir, coordinará a los equipos de facilitadores y de entrevista, dará seguimiento a los casos y a la sistematización de la información generada. En términos generales, su función consiste en supervisar a los equipos de trabajo e identificar sus necesidades de formación y apoyo para transmitirlos a

2 La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres mandata al gobierno federal a "garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas" (art. 12, inciso V) acciones afirmativas son "cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro" (Santiago Juárez, 2007). A su vez, las define como "el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres" (art. 5, inciso I) y Santiago Juárez, Mario (2007). Igualdad y acciones afirmativas. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, D.F.

la dirección; así como transmitir y verificar la adecuada implementación de las pautas provenientes de la dirección. En igualdad de condiciones, se preferirá a una mujer para ocupar este cargo.

❖ **Administración.-** tendrá a su cargo la gestión de los recursos materiales y financieros (elaboración de presupuestos, pago de nóminas, adquisición, reparación o reposición de mobiliario, suministro de insumos y materiales de trabajo, elaboración de reportes financieros y programáticos a las áreas de control correspondientes, etc.).

❖ **Equipos de atención y de prevención.-** constituyen el equipo básico para operar el Modelo, tanto en las vertientes de atención a hombres agresores, como en el de prevención; se conforman por 4 profesionales (dando un total de ocho personas al sumar ambos equipos); esta integración tiene diversas ventajas: en un primer momento, como parte de la etapa de entrenamiento, en las sesiones –tanto de atención como de prevención– dos personas podrán cofacilitar para, posteriormente, retroalimentarse y fortalecer sus formas de intervención; en un segundo momento, dependiendo de las características de la demanda, se podrán considerar diferentes combinaciones de horarios de atención o bien, si la demanda crece, se podrían facilitar grupos simultáneos.

❖ **Equipo de entrevistas.-** se prevén dos personas que estarán encargadas del primer filtro para saber si el posible usuario es viable para la atención reeducativa en el Centro además de recabar información importante acerca de su caso en particular.

❖ **Responsable de seguimiento.-** tiene como función coadyuvar en el sistema de seguimiento de los varones canalizados a otras instancias y de los acuerdos firmados con otros organismos gubernamentales o sociales; es decir, dará seguimiento a las comunicaciones interinstitucionales y estará al tanto del cumplimiento de acuerdos, por parte del propio Centro hacia otras instancias, pero también de las contrapartes.

❖ **Responsable de sistematización.-** se encargará de recabar y procesar la información generada tanto en la Coordinación Ejecutiva como, en su caso, por otras instancias públicas y sociales, para elaborar los reportes que permitan evaluar y visibilizar los resultados e impacto del CECOVIM.

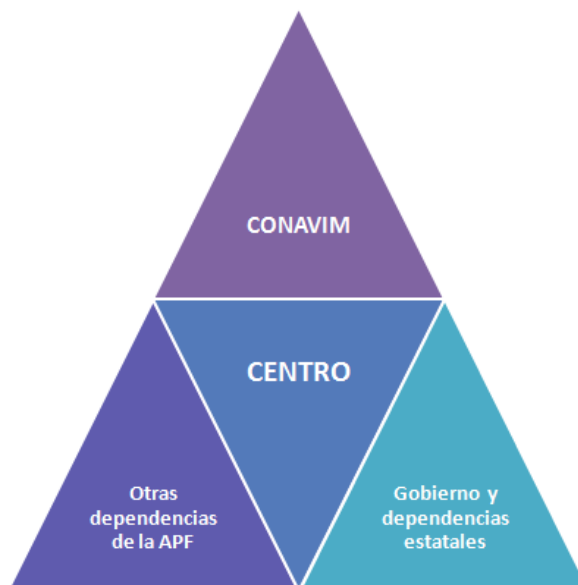
Profesionalización en el modelo. Se prevén tres niveles de profundización:

1. Básico, para el personal administrativo y de entrevista,

2. Intermedio, para la coordinación, dirección y asistencia, que es la parte del Centro encargada de armonizar el funcionamiento del Modelo con la política pública en que se inscribe,
3. Avanzado, para las y los profesionales que integrarán los equipos de facilitación.

Mecanismos de coordinación y comunicación.

Criterio general. En las entidades federativas ya operan esquemas de trabajo con agresores hacia las mujeres, en los ámbitos de la política sectorial (Salud en el ámbito federal, Seguridad Pública de Oaxaca y Procuración de Justicia del D.F., por ejemplo); el salto cualitativo que se pretende dar con el CECOVIM es actuar desde el ámbito transversal de la política de igualdad de género, de la que es parte la erradicación de la violencia, lo que requiere la coordinación intersecretarial e intersectorial. La coordinación –interna y externa– es importante, no sólo para cumplir con una política global, si no porque las víctimas pueden ponerse en peligro por cualquier interrupción de la comunicación, fallas en el entrenamiento o falta de seguimiento por representantes de cualquier dependencia. Gráficamente, los ámbitos de coordinación se pueden representar de la siguiente manera:



Coordinación interoperativa. Dentro del CECOVIM deberá existir coordinación entre tres tipos de nivel de responsabilidad:

- ❖ Nivel de toma de decisiones.- funciones:

- ☆ Tomar decisiones acerca de los elementos que componen el Modelo y los mecanismos para su operatividad, así como los cambios a incorporar en el Modelo con el fin de mejorar su diseño, implantación, resultados e impacto en la erradicación de la violencia contra las mujeres.
 - ☆ Asegurar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y financieros para la buena marcha del Centro.
 - ☆ Recabar el compromiso del resto de instancias (públicas y sociales, federales, estatales y municipales) implicadas en la operación del Modelo, posicionando este en el marco general de las políticas públicas nacionales y estatales, contribuyendo a su difusión y reconocimiento en el ámbito internacional.
 - ☆ Garantizar la adecuada coordinación entre los diferentes niveles de operación, interterritoriales e intersectoriales, estableciendo una distribución clara de responsabilidades y tareas, previendo la firma de los instrumentos jurídicos idóneos y estableciendo los mecanismos para el seguimiento de acuerdos.
- ❖ Nivel de coordinación.- funciones:
- ☆ Facilitar la implantación del Modelo, colaborando en las acciones de difusión, comunicación y cualquier otra que se establezca para su posicionamiento público.
 - ☆ Ejercer como instancia de interlocución entre los equipos de implementación, recabando su colaboración para todas aquellas acciones que le sean requeridas y valorando y transmitiendo sus necesidades (técnicas o de recursos en un sentido amplio) hacia el nivel de toma de decisiones, de manera que pueda asegurarse su satisfacción.
 - ☆ Homogeneizar la recogida y análisis de información y documentación derivada del diseño-implementación-evaluación del Modelo y la elaboración de los informes periódicos que sean requeridos.
- ❖ Nivel de implementación.- funciones:
- ☆ Garantizar que se ponen en marcha las metodologías de prevención y atención reeducativa previstas en el Modelo, con fidelidad respecto a lo estipulado en él y contribuyendo a su mejora continua aportando propuestas desde su valoración experta.

- ☆ Recabar información del agresor y su contexto para contar con mayores elementos para la toma de decisiones.
- ☆ Informar sobre cualquier aspecto de la implementación del Modelo que sea requerido, asegurando la disponibilidad de información y documentación para su evaluación de una manera sistemática y homogénea.
- ☆ Gestionar los recursos económicos y humanos para la operación del Modelo de una manera eficiente y asegurando que se cumplen los estándares de calidad que se establezcan.

Coordinación interinstitucional. Aquí hay que considerar dos vínculos primordiales, sin que sean los únicos: las instancias que atienden a las mujeres víctimas de violencia; otras instancias que atiendan a agresores hacia las mujeres y el sistema de justicia. Si bien se podrían desglosar muchas acciones por coordinar, baste con decir que los criterios para establecer este tipo de coordinación deben ser la máxima protección de las víctimas y la transversalidad de la perspectiva de igualdad de género en toda la política pública. De preferencia, las responsabilidades y compromisos se formalizarán en los instrumentos jurídicos respectivos.

Comunicación y difusión del Modelo. Una de las formas más efectivas de difusión del trabajo reeducativo es el contacto con instancias de atención a víctimas mujeres, niñas y niños. Por ello, se recomienda iniciar con una campaña al interior de las dependencias (en vez de dirigirla al público) para que refieran a posibles usuarios. En el caso de las acciones preventivas, se tendrán como principales espacios de difusión las escuelas, centros comunitarios y otros espacios de reunión de jóvenes. Además de la campaña al interior de las dependencias, se recomienda acompañar el programa de una campaña que visibilice las distintas formas de violencia, en particular aquellas que socialmente encuentran más naturalización así como la promoción de masculinidades alternativas y actitudes corresponsables en los varones como roles exitosos socialmente o generadoras de bienestar familiar. Es posible que el Centro como tal no tenga los recursos adecuados para realizar campañas masivas, por lo que es posible que tenga que promover alianzas con otros organismos públicos, privados o sociales, o bien echar mano de las redes sociales por Internet y telefonía.

Recursos económicos y mecanismos de rendición de cuentas.

Recursos para la operación. Una primera dimensión a tomar en cuenta es la partida presupuestal de la que provendrán los recursos. Si bien hemos insistido

que el Centro se inscribe en la política de la igualdad de género (especialmente en lo que respecta a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres), también es cierto que ello no significa que se relacione automáticamente con el presupuesto etiquetado para la igualdad de género; es decir, la política de igualdad es transversal a toda la política pública, por lo que los recursos pueden provenir de “diferentes bolsas”, tal como lo prevé el artículo 1° de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: *Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y **equidad de género***. Si bien esta Ley tiene un carácter federal, es posible que a nivel estatal exista algún ordenamiento similar, pero de no ser así, la legislación en materia de género obliga a los gobiernos a tomar en cuenta la igualdad y no violencia de género en sus políticas públicas, incluidas las presupuestales. Por otra parte, aunque no es común en la administración pública; es posible explorar mecanismos alternos para que el Centro potencie sus recursos o se allegue de ellos; por ejemplo, a través de gestionar donaciones, vender algunos servicios al sector privado (conferencias, talleres o grupos reeducativos a su personal) o alianzas estratégicas con OSC para canalizar parte de la demanda que se genere y no se pueda atender, por ejemplo, de las personas que concluyen las sesiones reeducativas y desean continuar en un trabajo similar para erradicar sus violencias, o para ofrecer talleres a poblaciones no atendidas por el Centro (adultos, niños, etc.). Respecto a los conceptos de gasto involucrados para hacer el cálculo de costes, en el anexo 2 se presenta una propuesta básica.

Mecanismos de rendición de cuentas. Dado que estamos ante un Modelo que se inserta en el marco general de la política pública, que será principalmente financiado con fondos públicos, se habrá de poner especial énfasis en la transparencia y rendición de cuentas en su operación. Más allá del cumplimiento de la normatividad establecida en materia de fiscalización de los recursos, es importante que el Centro se distinga no sólo por cumplir hacia el gobierno, sino, sobre todo hacia la sociedad. En este sentido, no sólo es importante transparentar cómo se utilizan los recursos, sino rendir cuentas sobre los resultados que se obtienen en función de las evaluaciones que se realizan, tal como se prevé en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: *El sistema de evaluación del desempeño deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género*.

❁ **Características del Modelo de Intervención para Erradicar la Violencia Masculina contra las Mujeres.**

El Modelo es una estrategia de intervención integral para la erradicación de la violencia contra las mujeres que, desde el enfoque de género:

- a) estandariza metodologías de trabajo en el campo de la atención reeducativa a hombres que la ejercen y su prevención en población joven,
- b) identifica recursos que garanticen su viabilidad y sostenibilidad,
- c) sistematiza mecanismos para hacerlo operable en el marco de la política pública en que ha de insertarse,
- d) incorpora un sistema de evaluación y control que asegure la calidad y la mejora continua en su implementación.

El horizonte final de la puesta en marcha del Modelo de intervención es la igualdad entre mujeres y hombres mediante la erradicación de uno de los elementos que contribuye de manera más evidente a generar y reproducir las desigualdades de género: la violencia contra las mujeres. A partir de esta consideración, se plantean los siguientes objetivos:

1. Garantizar la integridad y seguridad personal (física, psicológica, sexual, etc.) de las mujeres víctimas de violencia.
2. Desactivar los mecanismos patriarcales de control y reproducción de las desigualdades que operan en la violencia de género, potenciando en los hombres que la ejercen la asunción de responsabilidad, el reconocimiento (auto)crítico de las dinámicas de poder y dominación que movilizan, y, finalmente, el cese de las conductas violentas y el compromiso activo en la construcción de relaciones más igualitarias.
3. Promover en hombres y mujeres jóvenes un compromiso activo con la igualdad de género que contribuya a erradicar los elementos que están en la base de la violencia de género, visibilizando los mecanismos de poder y control hacia las mujeres, cuestionando el sexismo y las normas rígidas de género, y empoderando a las mujeres contra todo tipo de violencia.
4. Garantizar condiciones de viabilidad, eficacia y calidad de las intervenciones para erradicar la violencia de género, estandarizando los procedimientos y proporcionando pautas, técnicas y herramientas concretas,

que sean de utilidad para las personas e instituciones implicadas en su implementación.

El Modelo tiene como población beneficiaria última a las mujeres en general, y las que están en situación de violencia de género en particular, que son quienes padecen los efectos de la violencia y sus implicaciones. También se dirige a los hombres en general, priorizando a aquellos que ejercen violencia contra las mujeres que son quienes tienen la responsabilidad en la desactivación de los mecanismos de control y dominación que están en la base de las conductas violentas.

Asimismo, el Modelo tiene como público destinatario a todos aquellos agentes gubernamentales y sociales que, en sus diferentes niveles de responsabilidad, pueden estar relacionados con los objetivos de los CECOVIM.

Cabe aclarar que en el documento que aquí se resume, el desarrollo del Modelo es la parte más prolija en detalles sobre fundamentos teóricos, pautas y consideraciones metodológicas, técnicas y herramientas concretas de trabajo/apoyo a la intervención, perfiles, así como otras consideraciones que permiten la adecuada selección y preparación del personal operativo y la puesta en marcha del Modelo; para hacer amigable la información, se organiza en forma de Manual, con lo que se espera que sean fuente de consulta permanente para quienes operen el Modelo. En este texto baste decir que el desarrollo de la metodología de intervención se recoge en dos grandes objetos de la intervención: atención reeducativa y prevención. Para dimensionar el reto que implican ambas, es útil referir los objetivos que se plantean.

En el caso de la atención reeducativa se precisan objetivos para facilitadores y usuarios en los siguientes términos:

Son objetivos para el personal facilitador:

- ✧ Incidir pedagógicamente en los usuarios para que dejen de ser violentos y con ello promover el desarrollo de familias y comunidades cooperativas e igualitarias.
- ✧ Participar en procesos de reflexión que, desde el trabajo personal, permitan un ejercicio constante de revisión de sus propias violencias.
- ✧ Aprender a facilitar los contenidos del Manual de Acompañamiento de la Metodología para la Intervención en Atención a Hombres que Ejercen Violencia Contra las Mujeres.

- * Informarse y actualizarse metodológicamente en temas relacionados con género, masculinidades, la violencia de género, el marco legal, trabajo con grupos, etc.
- * Acompañar ética y responsablemente los procesos de cambio de los usuarios del Modelo.
- * Cumplir con los requerimientos técnicos y administrativos diseñados para la cabal ejecución del Modelo.
- * Promover temas de interés para los hombres por medio de grupos de apoyo, participando en presentaciones públicas en espacios laborales, escuelas, universidades, talleres, conferencias, clases, etc. para promover el Modelo y los Manuales que lo componen.

Son objetivos para los usuarios:

- * Participar en un proceso reeducativo que analice críticamente la cultura patriarcal que sustenta la desigualdad en las relaciones, reconociendo sus ejercicios de violencia contra las mujeres.
- * Aprender a identificar la tensión y fricción de las situaciones que pueden llevarlos a actuar violentamente contra las mujeres.
- * Reconocer los espacios físico e intelectual y analizar cómo influye el espacio cultural en el proceso violento.
- * Identificar los diferentes tipos de violencia.
- * Poner en práctica la atención plena, las señales del cuerpo, el contacto emocional, el tiempo fuera y otros recursos para evitar ser violento.
- * Diseñar y poner en práctica el plan de igualdad para resolver las situaciones de tensión y fricción de manera creativa y sin violencia.
- * Crear un nuevo espacio cultural por medio de establecer acuerdos con las personas para compartir los espacios de manera respetuosa e igualitaria.
- * Asumir su responsabilidad a la hora de generar bienestar y fomentar el desarrollo de sociedades igualitarias, cooperativas y democráticas.

En el caso del manual denominado Metodología para la Prevención de Violencia contra las Mujeres en Población Adolescente y Joven. Pautas y Técnicas, se establece como objetivo general de la intervención:

Sensibilizar e incrementar los conocimientos, habilidades y actitudes de las y los jóvenes de secundaria y bachillerato en la prevención de la violencia de género en sus relaciones afectivo-eróticas, incluyendo el noviazgo, desde la perspectiva de género con énfasis en el análisis de la masculinidad y la violencia encubierta.

En función de la población a la que se dirige, la metodología es participativa-vivencial, es decir, incluye herramientas socioafectivas, reflexivas y de análisis desde la no-violencia y el análisis de género. Esta metodología aporta enfoques y herramientas de intervención mediante los cuales las personas son consideradas protagonistas activas en la construcción de aprendizajes, actitudes y comportamientos y habilidades como el empoderamiento, el análisis-reflexión-problematización de sus relaciones sociales, de género y de sus condiciones o contextos comunitarios más inmediatos. Para lograr cambios de actitudes hacia una mayor equidad de género y reducción de la violencia, el esquema de prevención integra en los talleres un abordaje explícito de las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

Partiendo de que las relaciones se producen en la convivencia cotidiana, es importante que trabajen juntos mujeres y hombres adolescentes y jóvenes, en grupos mixtos, que se escuchen y perciban los puntos de vista más allá de la opinión personal, con la finalidad de promover que en las interacciones se propicie respeto e igualdad.

Evaluación del Modelo de Intervención

Por último, es necesario señalar que en el documento fuente de este resumen, se especifican los mecanismos de evaluación a utilizar para conocer los resultados del modelo. La evaluación propuesta está orientada por los siguientes objetivos:

- ☆ Contar con información disponible y de calidad que sirva de base para valorar el proceso, resultados e impacto de la implementación del Modelo.
- ☆ Identificar elementos de mejora, tanto en el diseño como en la implementación del Modelo, que faciliten la toma de decisiones sobre los cambios a incorporar para incrementar su impacto positivo en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Respecto a la secuencia general de evaluación, ya prevé una evaluación continua, marcada por los siguientes hitos o momentos a considerar:



Conclusiones.

El problema de violencia que se registra en nuestro país tiene dimensiones preocupantes.

Los gobiernos federal y estatales, en armonía con los tratados y otros instrumentos internacionales, han emprendido políticas públicas de diversa naturaleza con el propósito de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La creación de los Centros para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres y la operación del Modelo de Intervención para Erradicar la Violencia Masculina contra las Mujeres se inscribe dentro de esas políticas públicas y abonan a la construcción de una política integral al incluir el trabajo con los hombres como medio para lograr los objetivos de lograr un mundo libre de violencia hacia las mujeres.

ANEXO 1
PERFILES DE PUESTOS

Puesto	Dirección	Coordinación ejecutiva	Equipo atención	Equipo prevención	Entrevistas	Seguimiento	Sistematización
Formación académica	Licenciatura en ciencias sociales o de la salud (maestría deseable)	Licenciatura en ciencias sociales o de la salud	Licenciatura en psicología, sociología, pedagogía, trabajo social u otra de carácter social o humanista	Licenciatura en psicología, sociología, pedagogía, trabajo social u otra de carácter social o humanista	Licenciatura en psicología y trabajo social	Licenciatura en ciencias sociales o de la salud	Licenciatura en ciencias sociales o de la salud
Conocimientos extra curriculares y/o especializados	Liderazgo humanista Perspectiva de Equidad de Género Violencia contra las mujeres, en especial la familiar Marco jurídico en materia de violencia contra las mujeres	Liderazgo humanista Perspectiva de Equidad de Género Violencia contra las mujeres, en especial la familiar	Formación en el Modelo de intervención Manejo de grupos Perspectiva de Equidad de Género	Formación en el Modelo de intervención Manejo de grupos Perspectiva de Equidad de Género	Perspectiva de Equidad de Género	Administración pública Perspectiva de género	Administración pública Perspectiva de género
Especialidades deseables	Masculinidades	Masculinidades Formación psicoterapéutica	Masculinidades Formación psicoterapéutica	Masculinidades	Masculinidades Formación psicoterapéutica o trabajo de campo	Masculinidades	Masculinidades Estadísticas sociales
Experiencia	Capacidad de gestión y negociación Facilidad para llegar a acuerdos interinstitucionales y para interactuar con OSC	Habilidades de coordinación de equipos de trabajo	Haber experimentado el Modelo de Intervención	Haber experimentado el Modelo de Intervención Habilidades para el trabajo con adolescentes y jóvenes	Trabajo con víctimas de violencia de género	Haber participado como enlace en alguna dependencia estatal	Habilidades en la gestión de datos

ANEXO 2

TABLA DE INSUMOS MÍNIMOS A CONSIDERAR PARA LA OPERACIÓN DEL CENTRO

Concepto	Observaciones
Sueldos y salarios	Ofrecer niveles de contratación atractivos para reducir la rotación de personal, de acuerdo con los tabuladores existentes en la entidad federativa. Incluye las prestaciones de Ley vigentes en el estado.
Equipo informático	Se refiere a las PC, lap-top, servidores, cañón proyector, memorias usb, cd, etc.
Software y anti virus	Pueden ser las licencias para operar el "Office" u otro software similar, además de otros software especializados que se podrían requerir.
Medios de impresión	Impresoras, fotocopadoras.
Papelería	Se refiere no sólo a papel bond, folders, carpetas, plumas, etc., sino también a papel membretado, formatos y demás papelería oficial.
Impresiones	Volantes, folletos, manuales, y otros materiales o documentos dirigidos un público amplio para fines de difusión o didácticos.
Bienes muebles	Mobiliario para las oficinas (sillones, escritorios, archiveros) y para los salones donde se realicen las sesiones de reeducación (sillas movibles, pizarrones blancos, tv fácil de transportar y reproductor de Dvd). Sería deseable contar con vehículo oficial para el traslado de los facilitadores que realizarán tareas de prevención.
Traslados y viáticos	Prever gastos en hospedaje, alimentación y pasajes –en caso de contar con vehículo, considerar casetas, gasolina y mantenimiento– para tareas de prevención, reuniones nacionales de retroalimentación, congresos y otros.
Características del espacio	Prever la renta de un espacio que además de los espacios para oficina cuente con 2 salones amplios, ventilados e iluminados –de preferencia con ventanas gruesas para ver hacia el interior de ellos; sala de recepción; 2 sitios para realizar las entrevistas (pueden ser las oficinas de quienes realicen las entrevistas, si el espacio es el adecuado); baños disponibles para los usuarios; dependiendo de las condiciones del estado, podrían requerirse equipo de seguridad.