



**Secretaría de
Igualdad Sustantiva y
Desarrollo de las Mujeres**
Gobierno del Estado de Michoacán

CONAVIM
COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR
LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

MODELO INTEGRAL PARA LA ATENCIÓN DE LA DECLARATORIA DE PROCEDENCIA RESPECTO A LA SOLICITUD DE ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Diseñar la metodología para el establecimiento de una Escuela para Hombres Generadores de Violencia al interior de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres



CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. JUSTIFICACIÓN.....	4
III. MARCO TEÓRICO.....	10
IV. OBJETIVOS.....	21
V. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LA SEIMUJER PARA PODER CREAR UNA ESCUELA PARA HOMBRES GENERADORES DE VIOLENCIA.....	22
VI. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN	60
VII. RESULTADOS GENERALES DE LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS.....	61
VIII. CURSO IMPARTIDO 1 DE 3 “LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA MASCULINIDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO”	67
IX. CURSO IMPARTIDO 2 DE 3 “EL ROL SOCIAL DE LA MASCULINIDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO”	72
X. CURSO IMPARTIDO 3 DE 3 “MASCULINIDAD, VIOLENCIA Y PROYECTO DE SENSIBILIDAD”.	77
XI. RECOMENDACIONES	82
XII. CONCLUSIONES	83
XIII. BIBLIOGRAFÍA.....	85

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual está muy presente la preocupación por la eliminación de todo tipo de actos de violencia contra las mujeres, que vulneran, con frecuencia brutalmente, el más elemental de los Derechos Humanos: el derecho de todas las personas al respeto a la integridad física y moral. Sin olvidar la dinámica social que legitima, aun hoy, un trato diferenciado entre hombres y mujeres a razón de su sexo; segregando, discriminando, minimizando y menospreciando la presencia la mujer en espacios públicos por considerársele débil.

A partir de estas necesidades se ha elaborado el siguiente manual¹ como un instrumento de sensibilización y capacitación para fomentar la participación de los hombres en el desarrollo de una sociedad con equidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por lo tanto está dirigido a las y los instructores, capacitadores y multiplicadores que buscan apoyar la formación de una cultura equitativa entre mujeres y hombres, ya que proporciona herramientas metodológicas para abordar de manera sencilla y clara el tema de la masculinidad.

Es importante aclarar que al hacer referencia a género, aún se piensa sólo en mujeres, pues los hombres –hasta apenas hace unos años– no habían comenzado a reflexionar en torno a las condiciones culturales y sociales con las que se les socializa y educa y que suponen mayores privilegios para hombres en comparación con las mujeres.

Los esfuerzos que, desde diferentes sectores, se han hecho por avanzar en la equidad y la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres, se han dirigido principalmente a la condición de las mujeres, por ser ellas quienes han padecido mayores índices de desigualdad en áreas como participación política, acceso a la toma de decisiones, ejercicio del poder, recepción de la violencia, entre otros.

Hablar de género es hablar de mujeres, pero también de hombres, puesto que en su conjunto conforman la sociedad, misma que está en constante interacción, sin embargo, muchos de los problemas que enfrentan las mujeres (violencia al interior de la familia, dificultad de compatibilizar la crianza y cuidado de hijas e hijos con las responsabilidades económico-laborales, menores oportunidades de capacitación, promoción y contratación laboral, etc.) tienen que ver con esa interacción y con las conductas y hábitos socialmente aprendidos.

Al abordar el tema de la masculinidad, se revisa este conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones socioculturales que definen lo que deben ser y hacer los hombres. Se busca que los hombres reflexionen sobre las posibles limitaciones que conlleva la masculinidad, como la represión de sentimientos, emociones y el ejercicio de la paternidad.

¹ Anexo VI. Manual para la persona facilitadora.

Se plantea que existen diferentes formas de ejercer la masculinidad, sin que se cuestione el ser hombre. Se analizan alternativas para desarrollar mejores espacios de comunicación, entendimiento y apoyo entre mujeres y hombres.

II. JUSTIFICACIÓN

En los años recientes, en diversas partes del mundo han proliferado en el ámbito académico los estudios sobre masculinidad y México no ha sido la excepción. Por otra parte, se han conformado grupos de hombres para reflexionar sobre la manera en que se llega a ser hombre y cuáles son las características que social y culturalmente definen a los hombres para ser considerados como masculinos.

La identidad masculina es construida social y culturalmente, de acuerdo con la pertenencia a un sexo; se asignan atributos, características, actividades y expectativas que los miembros de ese sexo deben hacer para ser considerados como hombres o mujeres.

La evidencia biológica, física y sexual dice que un hombre “nace”, pero es a través del proceso de socialización y educación que aprende a desempeñar roles en relación con las personas que lo rodean; uno de los problemas es que el ser “*macho*” ha formado parte del aprendizaje. Machismo y masculinidad son conceptos estrechamente vinculados, que también deben revisarse y separarse para evitar el riesgo de estigmatizar a todo hombre como “machista”, entendiendo como machismo aquella ideología que supone una superioridad de lo masculino sobre lo femenino.

El pensamiento machista, muy generalizado en nuestra cultura, justifica no sólo las acciones, sino las omisiones de los hombres, en cuestiones relativas al poder y al establecimiento de relaciones jerárquicas piramidales, en las cuales los hombres (machistas) se instalan en la cúspide, dejando a las mujeres y a los homosexuales (por considerarlos femeninos) en los sitios más cercanos a la base; mientras que otros niveles de la pirámide son ocupados por otros hombres que se consideran de categorías diferentes, como los ancianos, los indígenas y los analfabetos, entre otros.

Por masculinidad o masculinidades (como también se encontrará citada esta categoría) puede entenderse:

- a. Categoría sociocultural que pretende definir lo que debe ser y hacer un hombre.
- b. Movimiento de toma de conciencia por parte de algunos hombres y/o grupos de hombres en relación con las limitaciones que la sociedad sexista y machista han impuesto (masculinidades).

- c. La masculinidad no es una cualidad esencial y estática, sino una manifestación histórica, una construcción social y una creación cultural que cambia de acuerdo con el espacio, el tiempo y la sociedad.

Esta propuesta fue elaborada para ofrecer a las y los capacitadores, instructores y multiplicadores, información práctica sobre el tema de masculinidad. Contiene distintos temas relacionados con género y masculinidad, así como con equidad entre mujeres y hombres.

La amplitud y la profundidad con la que sean revisados los temas en el taller, al igual que el enriquecimiento de los temas, dependerá del perfil y el manejo del tema de género de las y los instructores, así como de sus habilidades, competencias y recursos pedagógicos (manejo de grupos, aplicación de ejercicios, dinámicas y técnicas didácticas).

Dado que el tema de masculinidad es de reciente aparición en las agendas de la gestión, habrá que tomar en cuenta la resistencia de los hombres a participar en un taller denominado “masculinidad” porque no están acostumbrados o porque piensan que no hay nada que aprender sobre ser hombre. Igualmente, es de considerarse que aún es frecuente la asociación que se hace del tema género con “asuntos de mujeres”, razón por la cual, a este tipo de talleres, asistan mayoritariamente mujeres.

El marco normativo internacional vigente en materia de derechos humanos obliga al Estado mexicano a garantizar y respetar pleno ejercicio de estos derechos para las mujeres. Si afirmamos que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, debemos convencernos de que su eliminación, es la condición indispensable para su desarrollo individual y social, así como la plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.

La violencia constituye un tema de fundamental importancia en la agenda social, la creencia de que es un asunto privado, lleva a la población a mostrar renuencia o a minimizar la magnitud del fenómeno; debemos luchar todos y todas, abordando esta temática desde una perspectiva de género, buscando siempre que las mujeres se sientan protegidas por el Estado.

Este documento se presenta como una herramienta conceptual y metodológica para comprender el papel de la Masculinidad en relación con el contexto de violencia de género, con una visión analítica que permite identificar, diagnosticar y evaluar la discriminación, la desigualdad y la exclusión que viven mujeres y hombres desde diversos ámbitos, analizando las características que definen a hombres y mujeres de forma específica; así como la comprensión de que los derechos humanos son para todas las personas.

El fenómeno de violencia contra las mujeres ha sido de gran relevancia en el ámbito internacional, prueba de ello la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará).



2015 - 2021



En México, existe una legislación especializada en la materia: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que tiene como objetivo establecer la coordinación entre los gobiernos federal, estatal y municipal para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres.

Aunado a las legislaciones antes referidas, existen otros mecanismos que impulsan acciones en contra de la violencia. La Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) es un mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su trámite para emitirla o concederla lo describe el Reglamento de dicha Ley. Consiste en un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa); la violencia contra las mujeres la pueden ejercer los individuos o la propia comunidad. (Artículo 22 de la Ley de Acceso).

En Michoacán declaró el 27 de junio de 2016 para 14 municipios:

1. Morelia,
2. Uruapan,
3. Lázaro Cárdenas,
4. Zamora,
5. Apatzingán,
6. Zitácuaro,
7. Los Reyes,
8. Pátzcuaro,
9. Tacámbaro,
10. Hidalgo,
11. Huetamo,
12. La Piedad,
13. Sahuayo y
14. Maravatío.

El Estado reconoce que tiene la responsabilidad de actuar con la debida diligencia para atender la violencia contra las mujeres, investigar los actos de discriminación y daño; enjuiciar y castigar a quienes violen los derechos humanos de las mujeres; y asegurar se proporcione la reparación integral del daño a las víctimas. Con esto, también se busca la reeducación y la resignificación de la masculinidad cómo un concepto que sea relacionado con violencia.

Aunado a lo anterior es necesario considerar que en México son pocas las dependencias de gobierno federales y estatales que cuentan con un programa de impacto en la formación y acompañamiento



para hombres generadores de violencia, bajo la modalidad “Escuela para hombres”. La Ciudad de México, por ejemplo, cuenta con un taller de prevención, al cual en 2018 se inscribieron 1000 hombres, pero sólo 51 asistieron a todas las sesiones (Delgado, 2017).

Nuestro país representa uno de los estados con mayor tolerancia a las violencias machistas, producto de ello, nuestros primeros lugares en violencia a la mujer, feminicidio y negligencia social. Con base en estadísticas oficiales, en México cerca del 66% de mujeres son violentadas de alguna forma por los hombres de su entorno inmediato, siendo el 44% de las veces producto de su pareja o expareja (Sanz, 2018). En Michoacán cerca del 92% de feminicidios se relaciona al núcleo familiar.

En Michoacán con una población al 2015 de 2,373,724 mujeres, se atienden al día 37, lo que representa en un año, sin tomar en cuenta las reincidencias, un total de 13,320 o un 0.0056% de la población. Lo cual vuelve determinante facilitar condiciones de educación sostenible y realista a la población masculina, de forma escalonada, sostenible e incluso amigable y digerible.

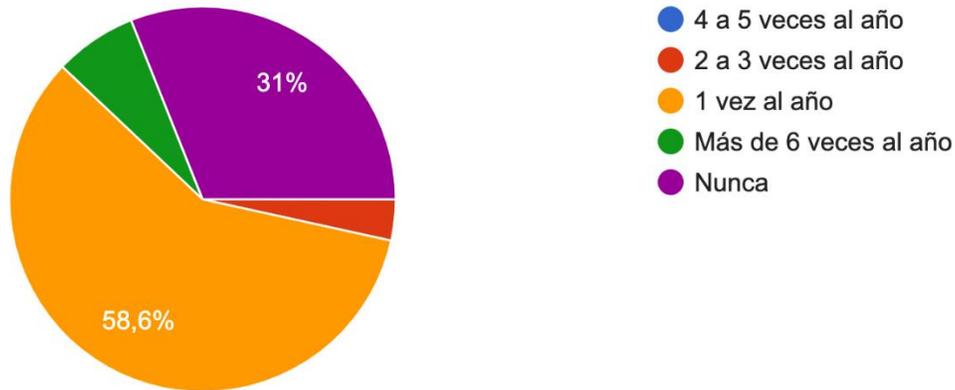
Belén Sanz (2018) representante de ONU Mujeres, es clara respecto a la formación del estado y sociedad de nuestros hombres y mujeres “es muy importante que se inculquen modelos educativos que rompan los estereotipos que nos hacen pensar desde niños que la violencia es algo normal”.

Uno de los objetivos del gobierno federal es la realización sustentable del programa “Vive sin violencia”, el cual necesita de una repercusión sólida y formal de los diferentes municipios del país (INMUJER, 2018).

Es así que, lo descrito hasta el momento, está en concordancia con la realidad que percibe el funcionariado del Estado de Michoacán, quienes consideran las siguiente temáticas como importantes para formar parte de los temas, que son o deberían incluirse en una Escuela para Hombres Generadores de Violencia. Para conocer su perspectiva, se realizó como parte de la metodología misma del objetivo de este documento, una serie de acciones para el levantamiento de información, que entre otras cosas permitiera identificar la realidad, perspectiva, situación y expectativa con relación a la generación de acciones de capacitación como parte de las estrategias para prevenir y erradicar la violencia hacia la mujer.

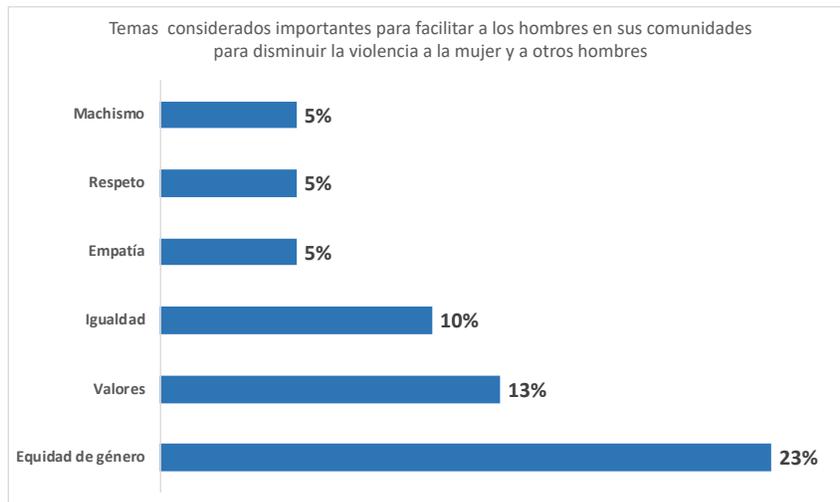
Una de las acciones implementadas como parte de la prueba metodológica de la Escuela para Hombres, fue realizar una encuesta digital sobre “Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer”. Dentro de algunos de los resultados, sobre qué temas y cada cuándo es importante capacitar encontramos:

Que la frecuencia con que el funcionariado encuestado recibe capacitación en temas sobre violencia a la mujer, equidad de género, derechos humanos, masculinidades y relacionados, el 58.6% indica que al menos una vez al año, mientras que el 31% nunca.



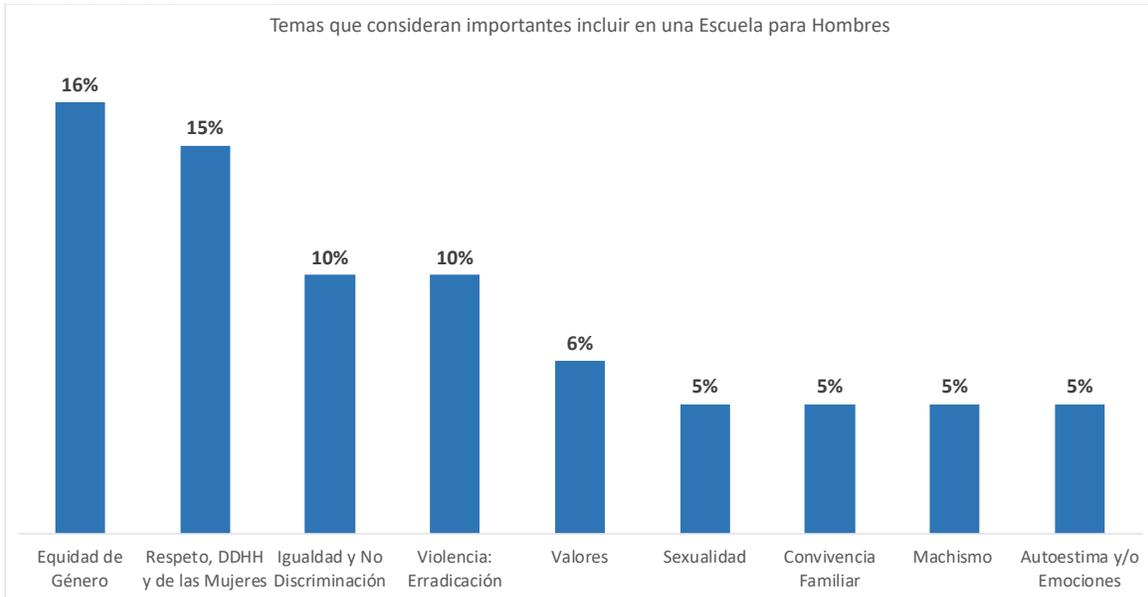
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Importante es la perspectiva que tienen sobre los temas a capacitación: Equidad de género con el 23%, valores con el 13% e igualdad con el 10% son los temas que consideran importantes para facilitar a los hombres en sus comunidades para disminuir y prevenir la violencia hacia las mujeres y otros hombres.



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Respecto a temas formales dentro de una Escuela, destacan también: Equidad de género con el 16%, respeto y derechos humanos con el 15%, igualdad y no discriminación con el 10%, así como erradicación, tipos y formas de violencia también con el 10%, seguido de valores con el 6%.



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

De este modo el desarrollar las condiciones metodológicas para la implementación de una Escuela para Hombres Generadores de Violencia en el Estado de Michoacán, resulta no sólo una necesidad urgente por atender, sino la oportunidad clave, estratégica e histórica de generar acciones coordinadas y transversales que impacten de raíz y facto en el funcionariado del Estado, la ciudadanía, familias, instituciones y sobre todo mujeres y niñas michoacanas.

III. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que hay en el país, 66.1% (30.7 millones), han enfrentado violencia de cualquier tipo y e cualquier agresor.



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, (ENDIREH), 2016, INEGI.

El espacio público es un lugar simbólico que vive la interacción de hombres, mujeres, niñas, niños y grupos de la diversidad con significados y consecuencias múltiples. Algunas variaciones tienen que ver con la forma de significar la corporalidad y el género; de ello derivan la forma de vivir el espacio público, de sentir seguridad o inseguridad respecto de lo que el cuerpo representa, de elegir el atuendo diario, de caminar por algunos lugares, de ingresar a otros, de asistir a eventos y el tipo de compañía.

El espacio no se vive de la misma forma, el género masculino tiene privilegios; el femenino experimenta invasión de las miradas, de las palabras, de otros cuerpos, experimenta cuestionamientos, criminalización y revictimización por lo que representa, lo que pone en cuestionamiento la igualdad en lo público.

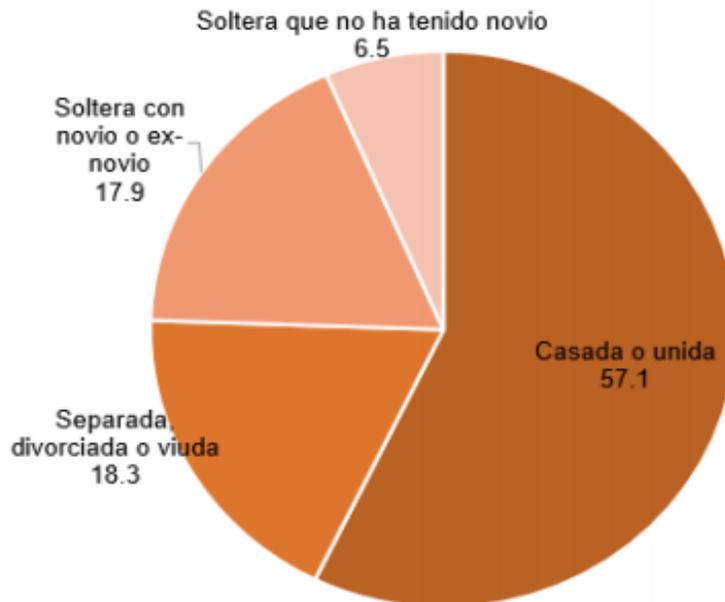
En México existe un escenario grave de violencia contra las mujeres que se ha manifestado de manera rutinaria y normalizada con efectos que van desde, lo que Laura Rita Segato (Vizzi & Ojeda Garnero, 2017) llama, “esos pequeños gestos” que se encuentran en la vida cotidiana, que no están tipificados como delitos pero que son agresiones también, como el control de la vestimenta, las

personas a las que puede o no frecuentar una mujer, los lugares a donde debe salir etcétera, todos esos que pueden llegar a ser el caldo de cultivo para causar el último grado de agresión, aquél que está tipificado como delito: el feminicidio. De acuerdo con el Informe “La violencia en línea contra las mujeres en México” se estima que el 66% de las mujeres mayores de 15 años, es decir, alrededor de 30.7 millones han sufrido alguna versión de la diversidad de la violencia en espacios como la escuela, la familia, la relación de pareja, en su espacio de trabajo y en diversos escenarios públicos como parques, plazas, transporte público, deportivos y la violencia relacionada con las tecnologías, también nombrada violencia en línea. (V. Barrera & Rodríguez, 2017, pág. 11).

De acuerdo con el INEGI, el 43.9% ha enfrentado agresiones del esposo o pareja actual o la última a lo largo de su relación y está más acentuado entre las mujeres que se casaron o unieron antes de los 18 años (48.0%), que entre quienes lo hicieron a los 25 o más años (37.7%). (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019) Así en 2018 se registraron 3 752 defunciones por homicidio de mujeres, el más alto registrado en los últimos 29 años (1990-2018), lo que en promedio significa que fallecieron 10 mujeres diariamente por agresiones intencionales.

**Situación conyugal de las mujeres de 15 años y más
2016**

Gráfico 3



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, (ENDIREH), 2016, INEGI.

Por ejemplo, los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2010 dan cuenta de que 13% de la población encuestada opinó que “algunas mujeres son violadas porque provocan a los hombres”. Siete años más tarde, en la ENADIS 2017 el porcentaje aumentó, en promedio 15% de la población opinó lo mismo, es decir, dos puntos porcentuales más.

Como podemos observar, las mujeres en nuestra sociedad viven de múltiples expresiones de violencia cotidiana que deviene de una cultura que permite y asiente como normal la desigualdad y violencia de género, tanto en los espacios privados como en los espacios públicos.

La violencia basada en género es un problema de alta relevancia social, de vulneración de derechos y de salud pública que llega a cobrar vidas y afecta el bienestar de la población, principalmente de mujeres, niñas, niños y adolescentes aunque también conlleva perjuicios a varones en diversas dimensiones. Su estudio parte de una categoría epistémica que congrega interpretaciones y métodos que permiten analizar las construcciones culturales y sociales que se consideran propias para las mujeres, para identificar lo femenino y lo masculino, y reconocer el reparto inequitativo del poder.

Se mira a una persona como un medio cuando se le cosifica, es decir, cuando se utiliza a los seres humanos como instrumentos para alcanzar ciertos objetivos, por ejemplo, en la trata de personas se explota a las víctimas con la finalidad de obtener un lucro económico, en la tortura se generan sufrimientos a las víctimas para obtener un beneficio, etc.

Respetar la dignidad humana implica mirar a las y los demás como sujetos de derechos, como seres que tienen un plan de vida y que son sujetos de la protección del Estado para evitar que sus derechos sean subyugados, o bien, para evitar ser cosificados.

El respeto a la dignidad humana cobra vida en los derechos humanos, entendidos éstos, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, como las prerrogativas inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Los derechos humanos tienen por características el ser universales, imprescriptibles, inalienables e interdependientes.

La evolución de los derechos humanos puede contarse a partir de dos fenómenos: 1) la universalización de los derechos humanos y, 2) la especialización de los derechos humanos. La primera acontece a raíz de los sucesos de la segunda guerra mundial, los Estados exigen la creación de un orden universal que garantizará prerrogativas mínimas a todos los seres humanos basadas en el respeto a la dignidad humana, sin importar el Estado al que pertenecieran. Un ejemplo de este movimiento es la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las diversas disposiciones universales tendientes a garantizar, en un primer momento, los derechos civiles y sociales. El movimiento de universalización de los derechos humanos se dio desde los estados al ámbito internacional.

A la universalización le siguió la especialización de los derechos humanos. Dicho movimiento obedeció a los reclamos de ciertos grupos en situación de vulnerabilidad que denunciaron que la aplicación acrítica y desentendida de contextos particulares podría ser adversa para la garantía de sus derechos. Diversos grupos humanos han luchado por la reglamentación de tratos diferenciados,



no para obtener privilegios, sino para igualar las oportunidades que puedan tener como sujetos de derechos en una sociedad.

Uno de los primeros grupos en denunciar la importancia de generar normatividad que les ayudará a materializar la vivencia de sus derechos fue el grupo de las mujeres. En la segunda mitad del siglo XX, diversos movimientos feministas denunciaron que las legislaciones normalizan e invisibilizan la discriminación y violencia en su contra, misma que prevalecía por visiones patriarcales y misóginas del mundo.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará), son dos ejemplos del movimiento de especialización de los derechos humanos. En preciso reiterar que estos documentos no procuran privilegios para las mujeres en perjuicio de los hombres, sino que establecen una serie de pautas para garantizar y proteger a las mujeres en escenarios que históricamente las han colocado en situación de vulnerabilidad, aumentado con ello la posibilidad de ser víctimas de violencia y discriminación.

La protección del derecho a la integridad personal de las mujeres ha sido una de las principales luchas de los grupos feministas. Lo anterior conlleva la erradicación de todas las formas de violencia en contra de las mujeres.

El Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud publicado en 2002 por la Organización Mundial de la Salud, define la violencia como *“el uso deliberado de la fuerza física y el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”*

La violencia puede presentarse en diversos tipos y modalidades, así se habla de nociones como violencia directa, indirecta, psicológica, material, simbólica, familiar, escolar, laboral, etc.

La violencia suele configurarse tanto en el ámbito público como en el privado. En el ámbito público se hace presente en parques, transporte público, edificios públicos, espacios virtuales, etc. Por lo que respecta al ámbito privado, desafortunadamente para muchas personas, el lugar que debiera ser el más seguro resulta el más peligroso, muchas mujeres experimentan violencia a manos de su pareja, padres, hermanos, como lo reflejan las encuestas presentadas previamente.

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es una premisa fundamental de un estado moderno y democrático; este derecho supone el reconocimiento de la dignidad, integridad, libertad y autonomía de las mujeres, como un principio de básico de la no discriminación y de la igualdad entre mujeres y hombres. La comunidad internacional ha reconocido que la violencia contra las mujeres significa un obstáculo para el desarrollo económico, social, cultural y democrático de un



2015 - 2021



país y, un impedimento para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es una condición básica para su desarrollo y para el ejercicio de otros derechos humanos, tal como el acceso a una educación, a la participación en asuntos públicos, entre otros.

El tema de la violencia en contra de las mujeres no podría entenderse sin antes reflexionar sobre la noción de género. El género puede definirse como el conjunto de creencias, características, conductas y actitudes que se asignan culturalmente a un hombre o a una mujer. Una mirada centrada en el impacto del género, en las oportunidades de las personas, los roles culturales y sociales, así como los intercambios con los demás, que desnaturaliza la jerarquía entre los géneros, desmitifica los modelos de varón y mujer, así como la heterosexualidad obligatoria, pues los reconoce como constructos culturales e histórico-sociales. (Chávez, 2007).

Hasta ahora, el trabajo de género ha sido principalmente un trabajo hecho por mujeres analizando la situación y condición femeninas. En las últimas décadas ha habido aportes muy importantes en la búsqueda de mecanismos que rompan con la antiquísima relación de subordinación ante el género masculino. Estos aportes han apuntado fuertes críticas hacia el género masculino y es muy reciente la creación del campo de estudios sobre masculinidad en donde también al hombre se le mira con una perspectiva de género (Kimmel, 1992). Éste es un campo muy nuevo, incompleto, en donde ya se distingue lo que se va conformando como corrientes.

Una perspectiva de género que se propone incursionar en la compleja problemática de la diferencia, que significa comprender, aceptar, y sostener una pacífica relación con la existencia de otra persona, aquella que es diferente, la mujer, y por extensión la diferente ideología religiosa o política, diverso estatus económico o cultural, que reconozca la calidad humana de las culturas indígenas, la homosexualidad, las personas extranjeras, migrantes, conforme a los derechos universales de las mujeres y los hombres. Perspectiva de género como conjunto de ideas, representaciones imaginarias, simbólicas o reales de las prácticas y prescripciones sociales que la cultura, mexicana y michoacana, desde la diferencia anatómica de los sexos, impone consecuencias culturales, económicas, políticas, éticas y hasta estéticas.

El análisis se convierte en un insumo esencial que se fundamenta en conceptos y categorías que exponen la violencia como una modalidad determinada del vínculo social, a partir de la cual la violencia de género deviene un proceso relacional e históricamente determinado, como una anomia o patología social. Por lo que la intervención estatal debe ser incluyente de los varones, además de tener el cambio cultural como objetivo central. Es necesario recordar que se han construido sobre el sexo toda una serie de valoraciones de género, y lo que corresponde delimitar son los conceptos: perspectiva de género, sexo y género.

La categoría denominada como perspectiva de género surge en la segunda mitad del Siglo XX en el ámbito de las ciencias sociales. Responde a la necesidad de abordar de manera histórica y dialéctica,



2015 - 2021



multidisciplinaria e integral, las relaciones entre mujeres y hombres con sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas y culturales en la vida social de los géneros. Desde esta perspectiva el análisis está centrado en las características y en los mecanismos jerarquizados de las relaciones de género, y de manera explícita, critica la condición de las mujeres y su posición de desventaja, debida a la organización social estructurada en la desigualdad, basada en la diferencia sexual y los mecanismos de poder ancestralmente establecidos por los hombres.

Pensar desde la perspectiva de género es rebasar la ancestral concepción del mundo, fundamentada en la idea de la naturaleza y la biología como argumento indiscutible para explicar la vida de los seres humanos, su desarrollo y sus relaciones. Colocar en las relaciones de producción y de reproducción social la construcción del género, es la tarea de esta perspectiva. Visualizar a cada mujer y cada hombre en su dimensión biológica, histórica, social y cultural, y encontrar explicaciones y líneas de acción para desestructurar, reestructurar y así transformar las desigualdades; permite entender que la vida, sus condiciones y situaciones son transformables hacia el bienestar si se construyen desde la equidad y para la igualdad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Antropología e Historia, establece en su Manual Básico de Equidad de Género, que la perspectiva de género es:

“una herramienta de análisis por medio de la cual es factible identificar las diferencias entre hombres y mujeres con el propósito de diseñar y establecer acciones que promuevan situaciones de equidad.” (Instituto Nacional de Antropología e Historia., s.f.).

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Herramienta que permite observar las diversas manifestaciones de violencias sustentadas históricamente.

No debemos confundir las nociones de sexo y género. Tradicionalmente el sexo se divide en dos categorías: hombres y mujeres. Indicar que una persona tiene un sexo, únicamente implica que comparte ciertas características biológicas, por ejemplo, que tiene pene o vagina, pero no implica cosas como que debe vestir de azul o jugar con muñecas.

De tal forma que el sexo es el conjunto de características biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que les sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación. (Instituto Nacional de Antropología e Historia., s.f.)



2015 - 2021



La diferencia biológica entre mujeres y hombres es independiente de los comportamientos que pueda tener cada uno. El género es producto de la cultura. La cultura puede ser definida como la forma como las personas nos adaptamos al medio que nos rodea. El saludo, por ejemplo, es un producto cultural, en México saludamos de mano, mientras en países orientales no consideran adecuado el contacto físico y saludan mediante una reverencia. En nuestro país, por costumbre, las mujeres saludan a hombres y mujeres de beso, en tanto que los hombres sólo saludan a las mujeres de beso, pero no a otros hombres.

La violencia por género acontece cuando se causa daño a una persona para que observe ciertas conductas, características, creencias y actitudes que culturalmente se toman como admisibles. Como ejemplos de violencia de género podemos encontrar las siguientes situaciones:

- Es violencia de género exigir a una mujer que use vestido y maquillaje en su trabajo.
- Es violencia de género obligar a una mujer a cocinar y hacer las labores del hogar bajo el argumento de que esas son tareas femeninas.
- Es violencia de género silbar a una mujer en la calle porque se considera que lo tiene merecido por vestir provocativamente.

De entre todas las formas de violencia la más agresiva es el feminicidio, que constituye la muerte de una mujer por una razón de género. Desafortunadamente en nuestro país existen diversos lugares en los que el feminicidio se ha convertido en un gran problema social. Por ello es las acciones de las autoridades son fundamentales para frenar dicha violencia.

El término “femicidio” fue acuñado por primera vez en 1970 por Diana Russell, como alternativa al término neutro de “homicidio” con el fin de reconocer y visibilizar la discriminación, la desigualdad y la violencia sistemática contra las mujeres que, en su forma más extrema, culmina en la muerte. Se aplica a todas las formas de asesinato sexista. En la *Declaración sobre el Femicidio* del Mecanismo de Seguimiento Convención Belém Do Pará (MESECVI), por feminicidio se entiende la muerte violenta de una mujer por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad o por parte de cualquier persona.

En el caso de México, la Doctora Marcela Lagarde acuñó el concepto de “feminicidio”: acto de matar a una mujer solo por el hecho de su pertenencia al sexo femenino, confiriéndole también un significado político con el propósito de denunciar la falta de respuesta del Estado en estos casos y el incumplimiento de sus obligaciones de garantía.

EN este sentido, en el Código Penal de Michoacán se encuentra tipificado en el artículo 120:

El homicidio doloso de una mujer, se considerará (sic) feminicidio cuando se actualice alguna de las siguientes circunstancias:

- I. *Cuando existan con antelación actos que constituya (sic) violencia familiar o institucional del sujeto activo hacia la mujer;*
- II. *Cuando el sujeto activo realice actos de violencia sexual, actos crueles, degradantes, mutila el cuerpo de la mujer, previo o posterior a la privación de la vida;*
- III. *Cuando la víctima presenta indicios de violencia física reiterada por parte del sujeto activo;*
- IV. *Cuando existan antecedentes de violencia psicológica o abuso sexual del sujeto activo contra la mujer; y,*
- V. *Cuando el cuerpo de la víctima sea expuesto de manera degradante en un lugar público.*

A su vez, en el Código Penal Federal, el delito de feminicidio se encuentra tipificado en el artículo 325:

Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- I. *La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;*
- II. *A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;*
- III. *Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima;*
- IV. *Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza;*
- V. *Existan datos que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;*
- VI. *La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;*
- VII. *El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público.*

A quien cometa el delito de feminicidio se le impondrán de cuarenta a sesenta años de prisión y de quinientos a mil días multa.

Además de las sanciones descritas en el presente artículo, el sujeto activo perderá todos los derechos con relación a la víctima, incluidos los de carácter sucesorio. En caso de que no se acredite el feminicidio, se aplicarán las reglas del homicidio.

Al servidor público que retarde o entorpezca maliciosamente o por negligencia la procuración o administración de justicia se le impondrá pena de prisión de tres a ocho años y de quinientos a mil quinientos días multa, además será destituido e inhabilitado de tres a diez años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

El estudio de la violencia de género y la producción de subjetividades masculinas que ejercen y reproducen en los distintos ámbitos de modo de contribuir al desarrollo de estrategias de abordaje que nos hagan reflexionar en torno a lo “natural” y “normal” que se muestra en algunas manifestaciones.

Los rasgos mayoritarios o comunes que la mayoría de los estudios de la violencia de género nos muestra a mujeres como víctimas de hombres; con elementos psicosociales que resultan en una clara búsqueda de control de la relación, una dificultad para hacer frente de forma adecuada a situaciones conflictivas, sobre todo de índole personal, donde la mayoría (más del 50%) sólo son violentos en el ámbito familiar con tendencia a ver legítima la violencia a la hora de resolver los conflictos; haberse formado en una cultura de la desigualdad sobre lo que debe ser un hombre y una mujer; con poca o nula capacidad para comunicar sus sentimientos y para hablar de sus problemas afectivos (aislamiento emocional y evitación de la intimidad); una inseguridad tapada de autoritarismo y su correspondiente fuerte dependencia emocional, y el desarrollo de actitudes de control, vigilancia y celos hacia su pareja; poca tolerancia a la frustración y temor a perder autoestima y su poder; pobre imagen de sí mismo: preso de una autoimagen desvalorizada, sobre todo en el mundo exterior; y haber vivido en un ambiente familiar sobreprotector y permisivo. (Fernández-Llebrez, 2005), variables que son inherentes en el proceso de socialización de la masculinidad.

Por lo tanto, cabe señalar que masculinidad no es igual a violencia; es decir, la violencia no actúa como marco normativo definitivo de la identidad masculina, pero sí forma parte del proceso socializador. La relación que se establecen los hombres que maltratan entre desigualdad y control es tal que aquella no se explica sin la última; de ahí el deseo de controlar a la pareja, de vigilancia estrecha; de ello resulta la legitimación relacional entre masculinidad y violencia, lo que les lleva a justificar y legitimar la violencia como si fuera un derecho. Lo que se alcanza a observar es una gran incapacidad de algunos hombres para resolver los conflictos con los que se encuentran; es decir es una incapacidad de la que Michael Kauffman comenta:

“sí la capacidad de actuar en formas “poderosas” requiere de la construcción de una armadura personal y de una temerosa distancia respecto de otros; si el mundo del poder y los privilegios nos aparta del mundo de la crianza infantil y del sustento emocional, entonces estamos creando hombres cuya propia experiencia del poder está plagada de problemas incapacitantes”

De este modo, cuando se juntan el deseo de control (y el miedo a perderlo), con la justificación de la violencia (que estira hasta el final la relación asertiva entre masculinidad y violencia) y la incapacidad (emocional) para resolver conflictos de forma no impositiva (de lo que es un ejemplo la poca o nula tolerancia a la frustración) nos encontramos con una especie de reacción compensatoria



2015 - 2021



donde, por desgracia, los malos tratos (psicológicos, sexuales y/o físicos) cobran vida. (Kaufman, s.f.)

“Es cierto que resulta lamentable e injusto que una carencia personal (fracaso como hombre) tenga repercusiones sobre otras personas. Pero que sea injusto no invalida para señalar que es esto lo que, en bastantes ocasiones de los malos tratos masculinos hacia sus parejas, está ocurriendo. De hecho, esto ayuda a explicar por qué hay hombres que cuanto más control ejercen sobre su pareja, más dependientes y celosos se vuelven, lo que, a su vez, actúa, de nuevo, sobre su aumento de control sobre la relación, continuando así sucesivamente como si de una noria se tratara.” (Fernández-Llebrez, 2005).

La violencia masculina basada en el género es un eje del ejercicio de la masculinidad y su transformación requiere de la intervención en los distintos niveles que la producen, desde aquellos factores que se encuentran en la estructura social relacionados con las desigualdades sociales de género, hasta los individuales, atravesados por las dimensiones estructurales y sociales que modelan subjetividades específicas cuyas prácticas sostienen la reproducción de relaciones de dominación y violencia hacia las mujeres, niñas y niños.

Las masculinidades refieren a la multiplicidad de formas que tienen los varones para construirse subjetiva y socialmente, transversalizados por el contexto histórico y cultural en el cual se constituyen, signados por las relaciones de poder que surjan de arreglos sociales imperantes en cada *habitus* –como lo denominaría el sociólogo- Pierre Bourdieu.

Cada varón ocupará un espacio de género y vivenciará en su propio cuerpo y subjetividad determinados mandatos que la cultura le impondrá desde el colectivo social imaginario; cada sujeto en particular podrá ir modificando dicho espacio según el grado de conciencia y evaluación que lleve a cabo en cuanto a la relación entre los beneficios y los perjuicios de moverse hacia una masculinidad diferente.

La construcción de la masculinidad en nuestra cultura patriarcal produce cuerpos y subjetividades masculinos vulnerables. Dicha vulnerabilidad se basa en la disminución de la capacidad del sexo-género masculino para hacer frente a las responsabilidades propias respecto a las decisiones y acuerdos asumidos, así como en la dificultad para contactar con el propio deseo y procesar las emociones individuales de manera saludable.

Otro aspecto de la masculinidad es el mandato social puesto sobre los varones de tener que dominar, controlar y ejercer poder sobre otras personas para construir una masculinidad viril. En este sentido, la construcción de dicha masculinidad pone en vulnerabilidad a las mujeres, niñas y niños, a quien la vive y al resto de las personas con las que comparte la convivencia cotidiana, dado que dicha dificultad se despliega sobre parejas y exparejas, siendo ellas aquellas con quienes se genera una mayor intimidad emocional y vincular.



2015 - 2021



Entre la diversidad de mecanismos existentes para acabar con la violencia feminicida y otras formas de violencia de género sobresale la Alerta de Violencia de Género. Dicho mecanismo puede definirse como *“el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad”*.

La AVGM es un llamado contundente a las autoridades y la sociedad para actuar de manera inmediata ante un problema público, se señala el surgimiento de una situación de extrema violencia generalizada.

En la actualidad el Estado ha prestado especial atención en la atención a las víctimas de violencia de género. La víctima es la persona sobre la que recae una afectación o daño derivado de una violación a los derechos humanos.

El Derecho durante mucho tiempo dejó de lado las necesidades de las víctimas. Las leyes se centraban más en determinar la manera de sancionar a los responsables de un ilícito o falta, que en verificar la manera como dichos ilícitos o faltas afectaban a las víctimas. Afortunadamente en los últimos años la visión ha cambiado y los estados se han preocupado más por atender las necesidades de las víctimas. Incluso en la actualidad contamos con normatividad especializada en la protección de las víctimas como lo es la *“Ley General de Víctimas”*.

En el caso de las mujeres víctimas de violencia, destaca la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. En este instrumento se exponen, entre otras cosas, la noción de violencia, así como las modalidades y tipos como se puede actualizar; la obligación y precisiones respecto de cómo deben actuar y coordinarse las diversas autoridades para atender a las víctimas de violencia; y diversas prerrogativas en favor de las víctimas de violencia. Estas temáticas ya han sido tratadas en páginas anteriores.

Además, debe ponerse atención a las nuevas formas de violencia que se actualizan. Un ejemplo de nuevas formas de violencia que perjudican a nuestra sociedad es la violencia digital, misma que acontece cuando mediante el uso de medios de comunicación digital se causa daño a una persona. La violencia digital de género se manifiesta en situaciones de acoso, insultos, amenazas, burlas y demás conductas destructivas que puede ejercer una persona hacia otra por medios digitales.

Finalmente, parte indispensable de la prevención de la violencia de género no solo es con las mujeres víctimas, sino con quien tiene el poder histórico de victimarles; generalmente cuando se habla de perspectiva de género se piensa en las mujeres, se nota en las diversas políticas públicas, en los cursos y talleres, y eso es un avance trascendental; sin embargo ¿por qué los hombres no se sienten convocados? Es decir, los hombres deben ser involucrados en los cuestionamientos del proceso de socialización y la deconstrucción de la masculinidad hegemónica.

IV. OBJETIVOS

Objetivo general:

Implementar un modelo de atención integral que por medio de estrategias coordinadas e interinstitucionales fortalezca las acciones implementadas para dar respuesta a los resolutiveos decretados en la Declaratoria de Procedencia respecto a la Solicitud de Alerta de Violencia de Género en el Estado de Michoacán de Ocampo.

Objetivo específico:

Diseñar la metodología para el establecimiento de una Escuela para Hombres Generadores de Violencia al interior de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres.

Objetivo general de la capacitación

Sensibilizar, capacitar y dotar de herramientas teóricas y conceptuales así como favorecer la discusión y análisis de la construcción social de las masculinidades personal institucional y asistentes en general, por medio de dinámicas lúdicas que muestren como roles sociales establecidos a través de estereotipos y expectativas que imperan en nuestra cultura, observando cómo los mismos pueden llegar a ser elementos fundamentales de la violencia de género y generar reflexiones de cambio en torno a ello.

Objetivos estratégicos de la capacitación

1. Desarrollar un taller de sensibilización sobre masculinidad para analizar y reflexionar sobre la construcción social del hombre y sus factores influyentes en la desigualdad de género.
2. Contribuir a la transformación de estereotipos masculinos marcados, que originan la violencia de género.
3. Se espera que los participantes mejoren la comprensión del tema de masculinidad y su implicancia en el enfoque de equidad de género.
4. Utilizar este material como base para realización de talleres de masculinidad, que contribuyan a la construcción de nuevas masculinidades y a la disminución de la violencia de género.

Metodología

Para desarrollar este objetivo se hará un **diagnóstico aplicativo**, se desarrollarán **perfiles de puesto**, **diseño del programa escolar y capacitación in situ**. Por lo que, con la finalidad de establecer los



2015 - 2021



puntos y criterios necesarios para la implementación de una Escuela para Hombres Generadores de Violencia, así como para el cumplimiento de las metas que conforman los objetivos antes descritos, se establece el desarrollo metodológico a partir de los siguientes ejes de trabajo, los cuales en sí mismos conllevan los puntos y consideraciones necesarias para poder organizar e implementar la escuela:

1. Capacidad institucional.
2. Perfiles y selección perfiles y participantes.
3. Carta descriptiva² de los cursos.
4. Establecimiento del Manual para la persona facilitadora.
5. Realización de la capacitación.

Los cuales se presentan a continuación de forma específica y desarrollada.

V. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LA SEIMUJER PARA PODER CREAR UNA ESCUELA PARA HOMBRES GENERADORES DE VIOLENCIA.

Para identificar la capacidad institucional de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres de Michoacán, se establecieron tres ejes a considerar para la efectiva implementación de la Escuela para Hombres Generadores de Violencia EHG, (implementación que se puso a prueba con la impartición de los cursos en esta etapa y tuvo resultados exitosos que se muestran en el presente documento):

1. **Capacidad de instrucción**, este punto se refiere contar a la capacidad tanto interna como externa para poder definir, elaborar e impartir la capacitación correspondiente de una EHG.
2. **Capacidad de programación y operación**, este punto se refiere a la capacidad tanto interna como externa para poder definir, organizar, programar y convocar a la capacitación correspondiente.
3. **Infraestructura y recursos**, este punto se refiere a la capacidad y alcance que se tiene a través de la propia infraestructura y recursos, así como los que se puedan gestionar o solicitar con el apoyo de otras dependencias e instituciones.

² Anexo V. Carta descriptiva de los cursos.

Para ello se realizaron las siguientes actividades que permitieron sentar las bases del presente documento metodológico para la implementación de una Escuela para Hombres Generadores de Violencia (EHGV):

- A. **Reunión de trabajo con la Titular de la Secretaría.** En la cual se definieron los puntos de partida, acciones, objetivos, recursos y estrategias para la implementación metodológica lograda con la puesta en marcha de la escuela con tres primeros cursos, y descrita en este documento.
- B. **Entrevistas presenciales con personal masculino de SEIMUJER³.** Se revisó y contextualizó su experiencia, conocimiento, perspectivas y disposición para facilitar condiciones de implementación de la escuela, así como para la posibilidad de participar activamente.
- C. **Encuesta digital de Necesidades de Capacitación a funcionariado de otras dependencias del Estado de Michoacán⁴.** Se revisó la oportunidad y áreas de trabajo a cubrir como parte de la escuela, que el funcionariado identifica desde sus lugares de trabajo.
- D. **Encuestas digitales:** aplicadas al funcionariado de otras dependencias del Estado, para obtener información que sirva para contextualizar e identificar el conocimiento e interés formativo, pero sobre todo necesidad de capacitación en el funcionariado de otras dependencias del Estado de Michoacán, respecto la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer. Para ello se realizaron adecuaciones de los siguientes dos instrumentos:
 - a. “Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)⁵”, de 44 ítems, realizada por Jesús Oswaldo Herrera Ramos, Selene Flores Pacheco, Dolores Mercado Corona, de la Facultad de Psicología de la UNAM, publicada como parte de su estudio de “Actitudes de los hombres ante la generación de violencia a la mujer” en la Revista Latinoamericana de Medicina Conductual Vol. 3, Núm. 2, Febrero-Julio 2013.
 - b. Escala de Actitudes de Género (GEM)⁶ utilizada es la propuesta en el estudio denominado “Masculinidades y Políticas de Equidad de Género” del (Promundo,

³ Anexo I. Resultados de las Entrevistas presenciales Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres.

⁴ Anexo IV. Resultados de las Encuestas de reconocimiento a necesidades de capacitación para conocer, atender y trabajar escenarios de violencia hacia la mujer, igualdad y equidad de género, masculinidades y desarrollo humano.

⁵ Anexo III. Resultados de la Encuesta Digital para levantar información sobre Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM).

⁶ Anexo II. Resultados de la Encuesta Digital para levantar información Escala de Actitudes de Género (GEM) utilizada originalmente en el estudio denominado “Masculinidades y Políticas de Equidad de Género”

International Center for Research on Women (ICRW), CulturaSalud/EME, Marzo 2012).

Encontrando que con un alcance bien definido y paulatino, la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres del Estado de Michoacán, tiene las condiciones, capacidad y convocatorias requeridas para la implementación de una EHG, de acuerdo a los siguientes cinco criterios de implementación sostenible.

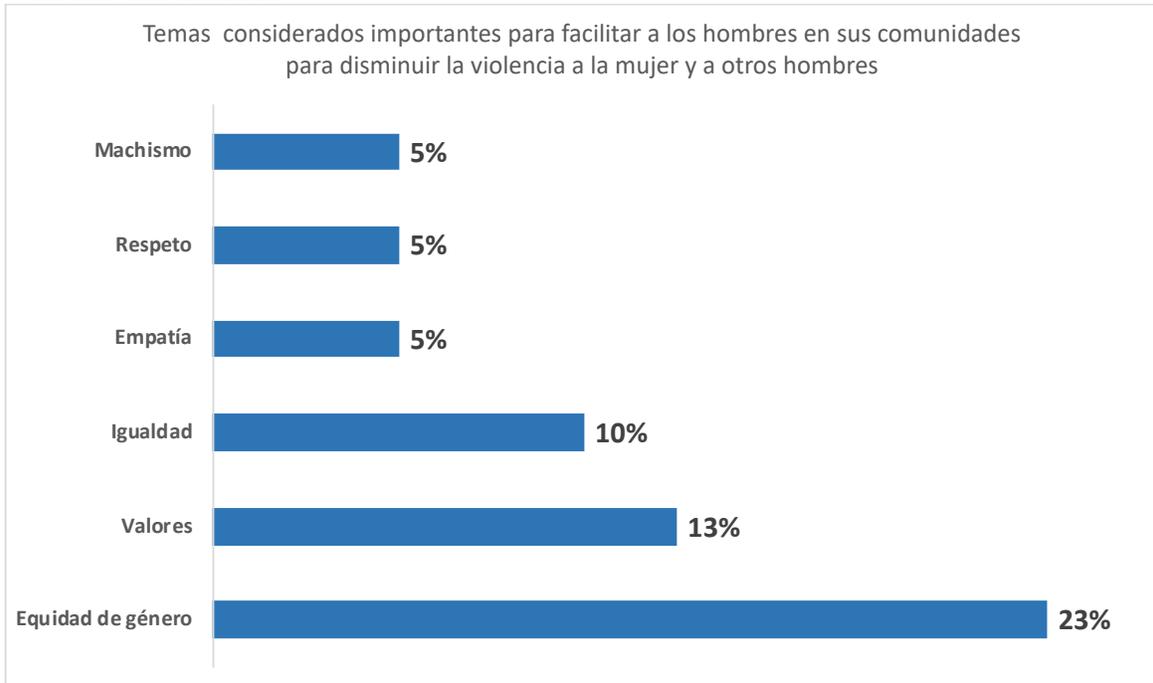
- A. Capacidad, tanto de gestionar los recursos e infraestructura para impartir la capacitación, como para convocar a las poblaciones asistentes a los cursos, así como al personal de la misma Secretaría para llevar a cabo labores de logística pero también de formación.
- B. Viabilidad, como marco de referencia para que a través de SEIMUJER se convoquen acciones formativas para otras dependencias del Estado. Considerando su efectividad, eficiencia y calidad en el proceso relacionado a la EHG.
- C. Capital Humano, preparado y con disposición, tanto para la organización como para actividades de capacitación, replicación y comunicación.
- D. Vinculación, para gestionar los espacios y sedes, así como para convocar las poblaciones a formar.
- E. Alcance, para poder orientar y acercar las acciones de la EHG, no sólo en términos de desplazamiento, sino también de convocatoria, y sobre todo de impacto en beneficio de la ciudadanía, mujeres y niñas del Estado.

Lo anterior junto con el proceso metodológico, teórico, referencial y de resultados, descrito en el presente documento, permitió la implementación exitosa de tres cursos de tres sesiones cada uno, como parte del piloto, que sirve de base para el arranque y continuidad de la escuela.

A continuación se comparten algunos de los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas, con la finalidad de mostrar e identificar algunos de los datos más destacados que dan soporte a la oportunidad, necesidad y capacidad para implementar la EHG.

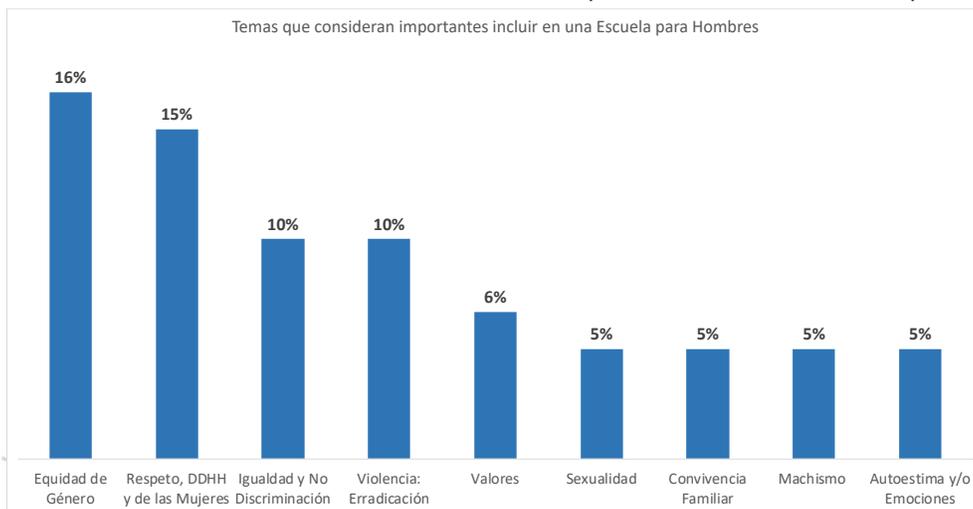
Resultados destacados del levantamiento de información

Equidad de género con el 23%, valores con el 13% e igualdad con el 10% son los temas que consideran importantes para facilitar a los hombres en sus comunidades para disminuir y prevenir la violencia hacia las mujeres y otros hombres.



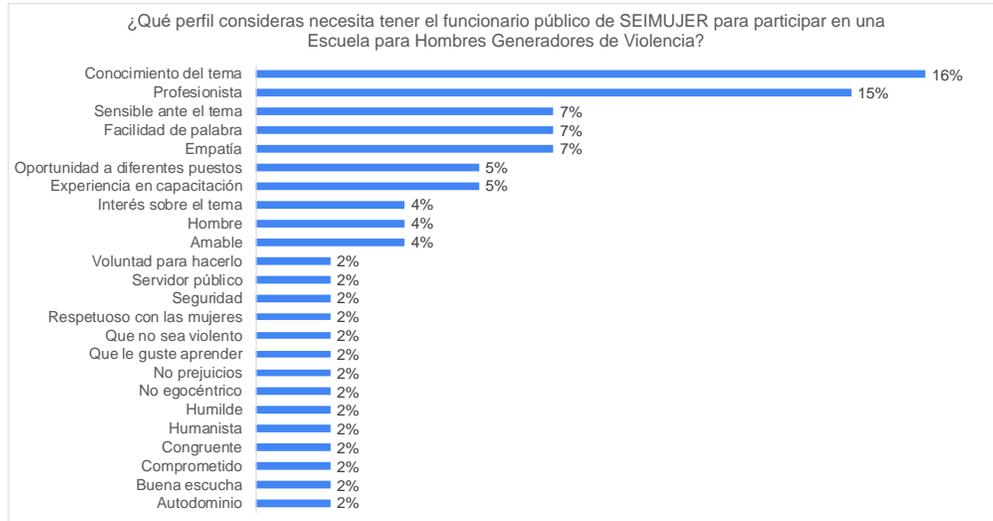
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Equidad de género con el 16%, respeto y derechos humanos con el 15%, igualdad y no discriminación con el 10%, así como erradicación, tipos y formas de violencia también con el 10%, seguido de valores con el 6% son los temas considerados para incluir en una escuela para hombres.



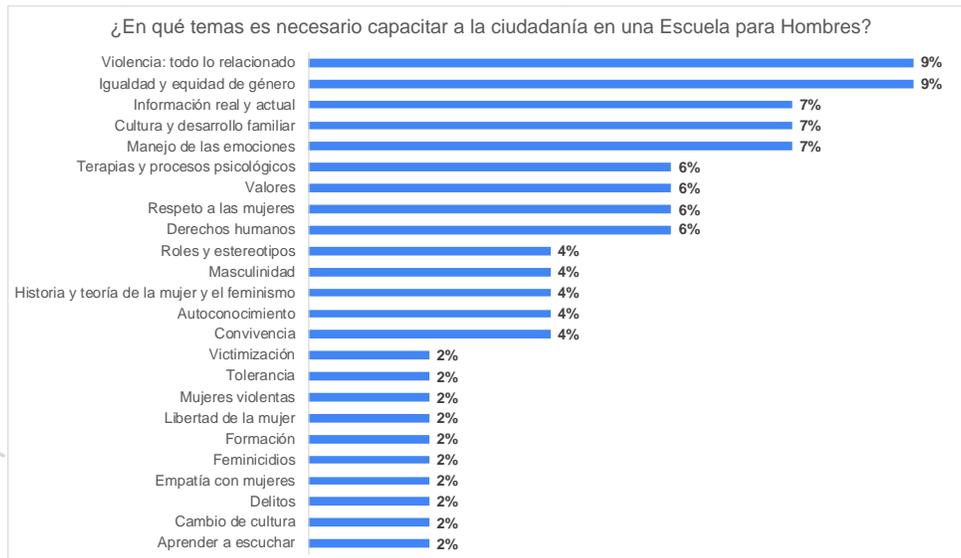
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Conocimiento del tema con el 16%, profesionista con el 15% y sensibilidad al tema, así como facilidad de palabra y empatía con el 7% respectivamente, son características del perfil para participar en una Escuela de Hombres, de acuerdo al funcionariado entrevistado.



Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Violencia e igualdad y equidad de género con el 9% respectivamente, así como información actual, cultura y desarrollo familiar y manejo de emociones con el 7% respectivamente, son los temas considerados a impartir a la ciudadanía en una escuela para hombres.



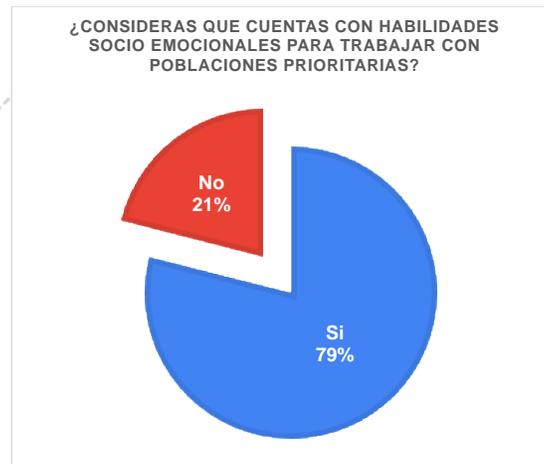
Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Sensibilización al tema con el 18%, igualdad y equidad de género con el 13%, así como respeto, derechos humanos y violencia hacia la mujer con el 8% respectivamente, son los temas considerados a impartir al funcionariado en una escuela para hombres.



Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

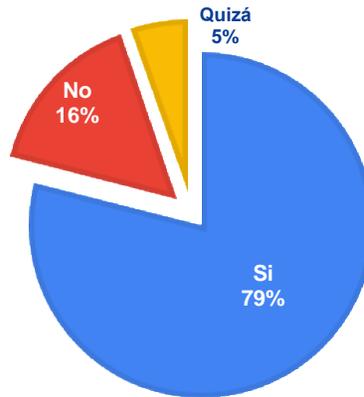
El 79% considera que cuenta con habilidades socio emocionales para trabajar con poblaciones prioritarias.



Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Al 79% le interesa participar en actividades de capacitación en temas relacionados a la atención y prevención de la violencia hacia la mujer.

¿TE GUSTA O INTERESA PARTICIPAR EN
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, YA SEA FRENTE
A GRUPO, DIFUSIÓN, ADMINISTRACIÓN?



Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

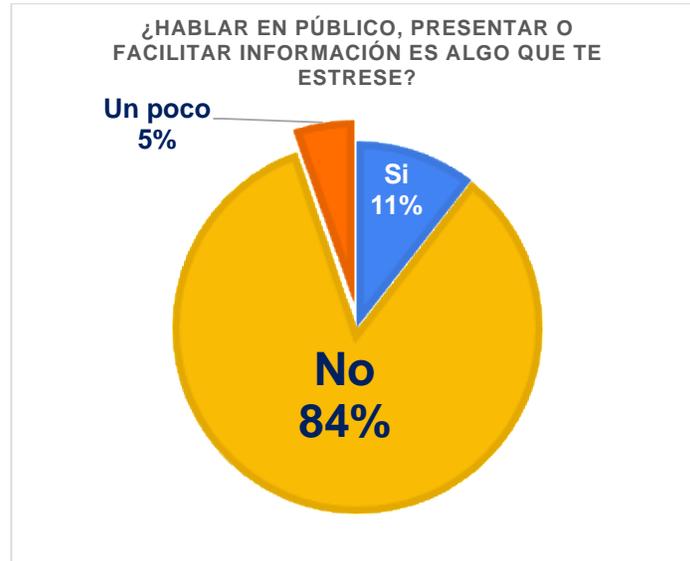
El 69% ha brindado antes capacitación presencial.

¿HAS BRINDADO CAPACITACIÓN
PRESENCIAL?



Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Para el 84% hablar en público o facilitar información no es algo que te estrese.



Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionarios de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

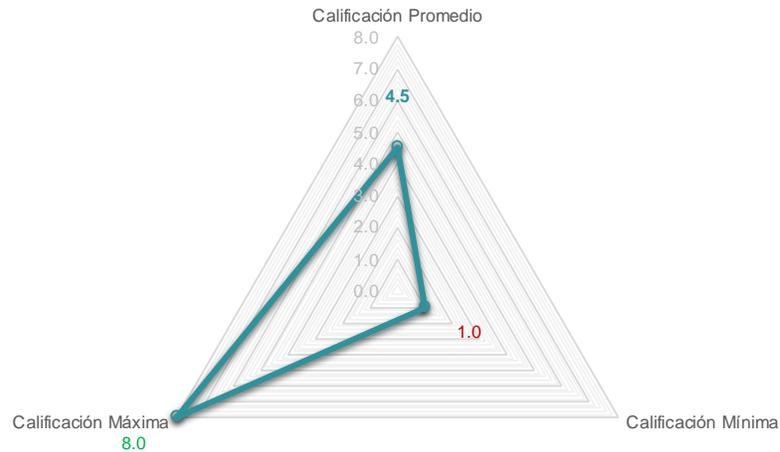
Masculinidades con el 29%, Derechos humanos con el 20% y Violencia hacia la mujer con el 17% son los temas en que los entrevistados se consideran más calificados.



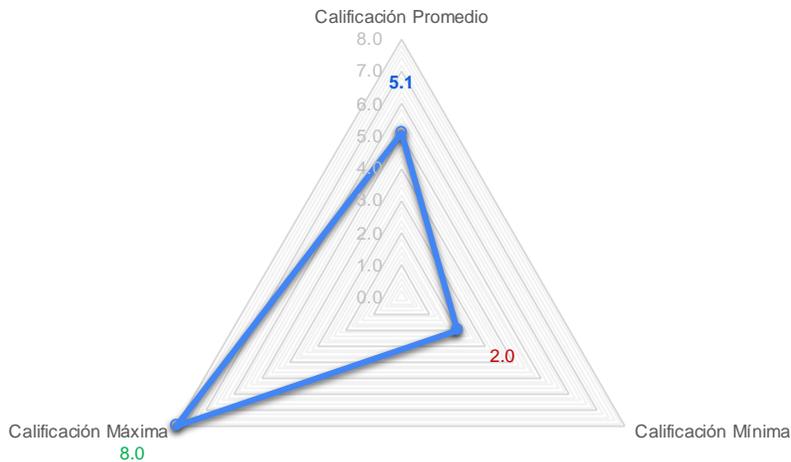
Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionarios de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Con 4.5 califican al funcionariado de otras dependencias, y con 5.1 ellos mismos, en el conocimiento de temas como equidad de género, violencia hacia la mujer, etcétera.

¿Cómo calificas en el funcionariado de otras dependencias, el conocimiento actual en temas de Equidad de Género, Violencia hacia la Mujer, Masculinidades, Derechos Humanos, Micro Machismos, entre otros?

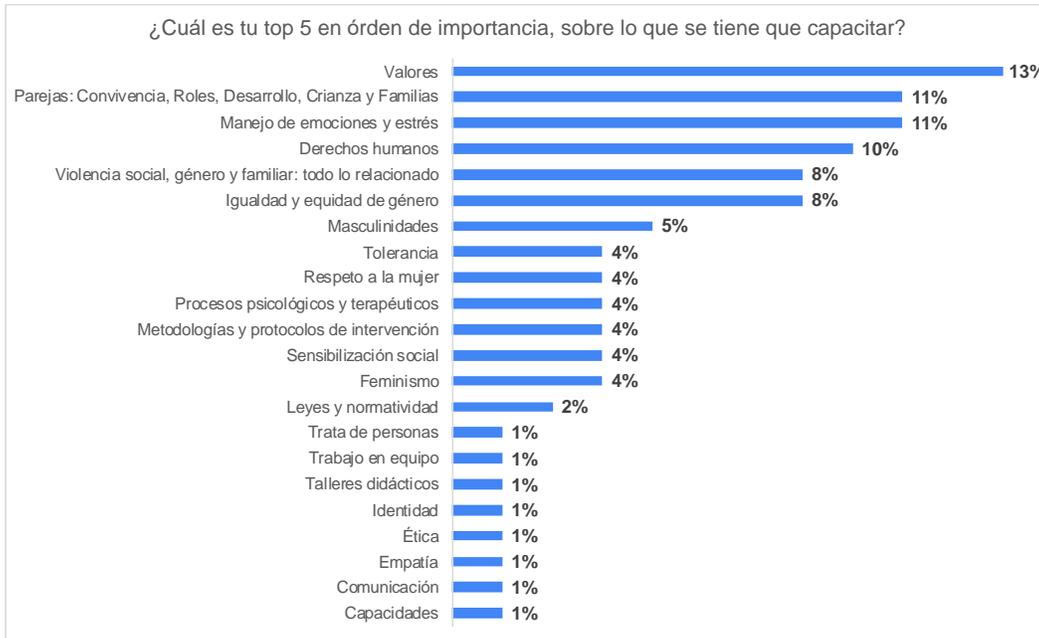


¿Cómo calificas tu conocimiento actual en temas de Equidad de Género, Violencia hacia la Mujer, Masculinidades, Derechos Humanos, Micro Machismos, entre otros?



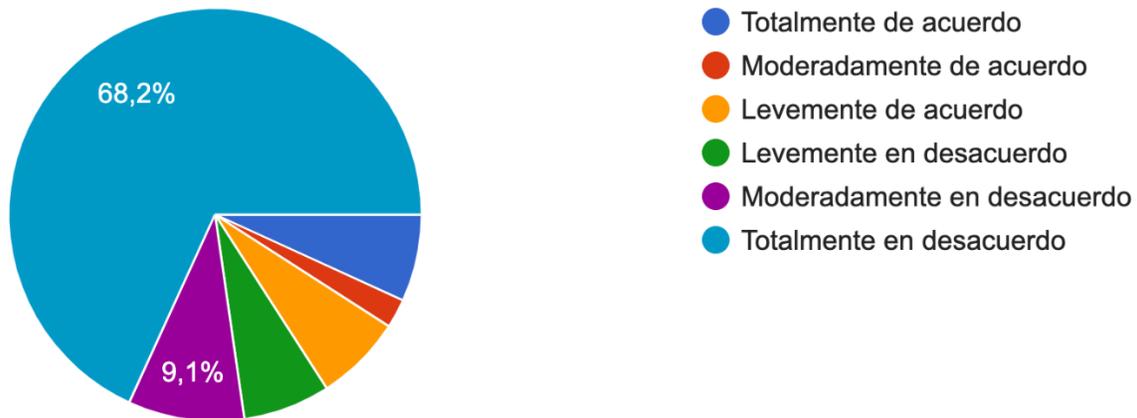
Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Valores con el 13%, pareja y familias, así como manejo de emociones y estrés con el 11% respectivamente, además de derechos humanos con el 10%, y violencia e igualdad de género con el 8% respectivamente, es el top de temas que siempre se deben capacitar.



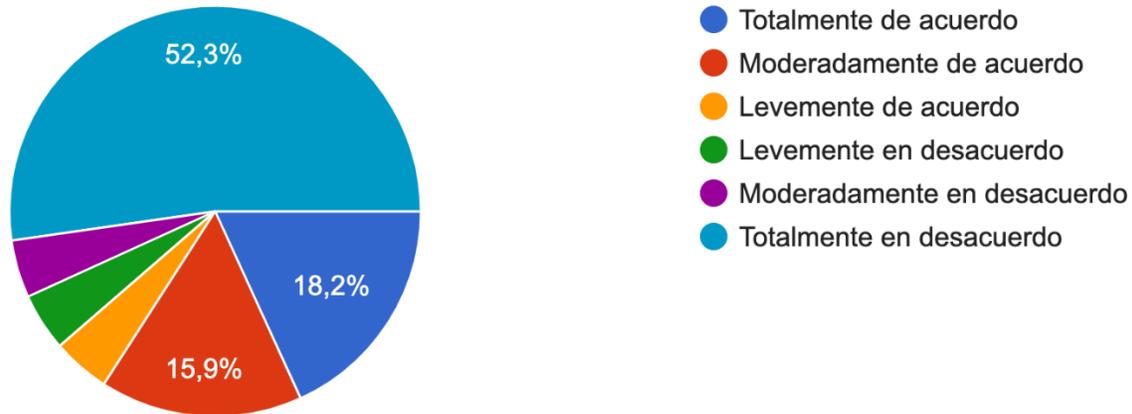
Fuente: Respuestas de las y los entrevistados, [SEIMUJER (2019), "Entrevista a funcionariado de SEIMUJER sobre percepción, situación y necesidades para la prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer", realizadas expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

El hombre es racional y la mujer emocional. Destaca un 68% en total desacuerdo



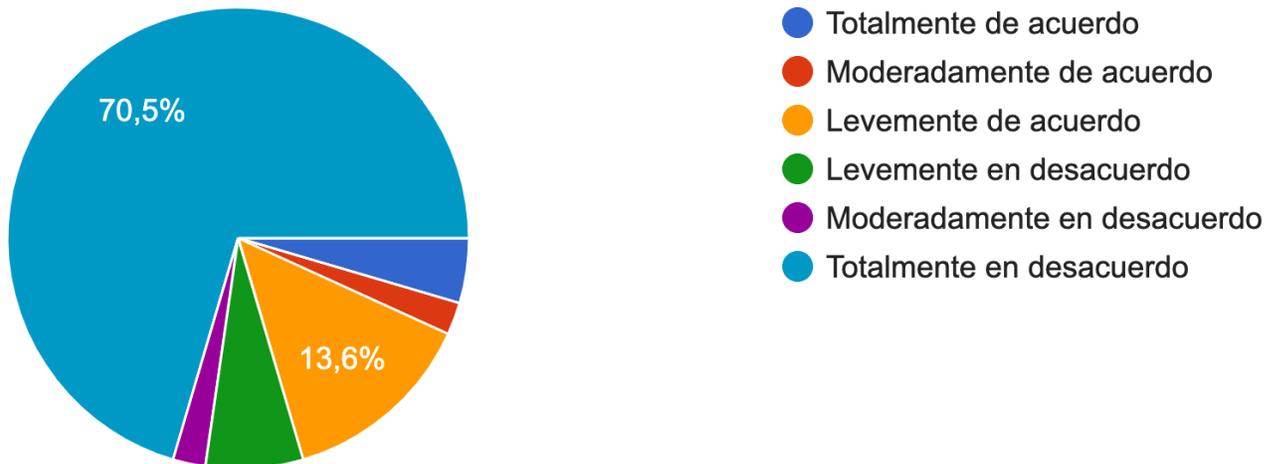
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación]

A las mujeres les falta decisión para defenderse de los malos tratos. Destaca un 52% en total desacuerdo



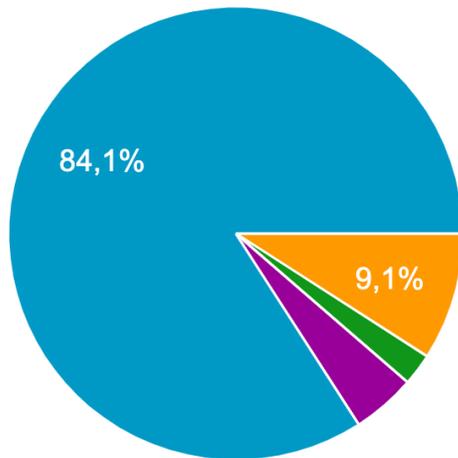
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación]

¿El hombre tiene derecho a saber todo lo que hace su pareja?, destaca un 70% en total desacuerdo



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

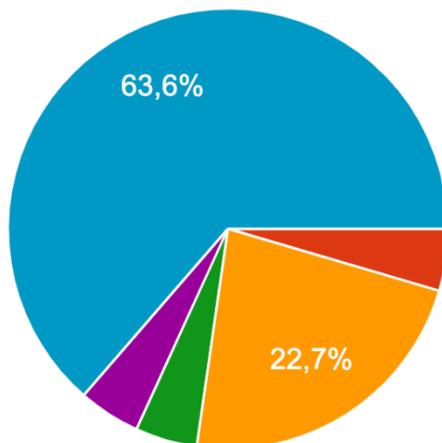
¿Los hombres son indispensables para el bienestar de las mujeres?, destaca un 84% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

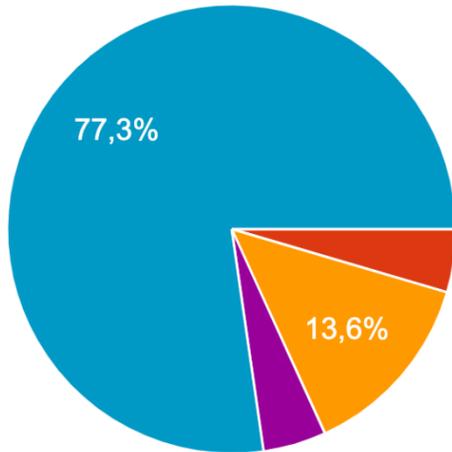
¿Los hombres son los responsables de proveer económicamente a la pareja?, destaca un 63% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

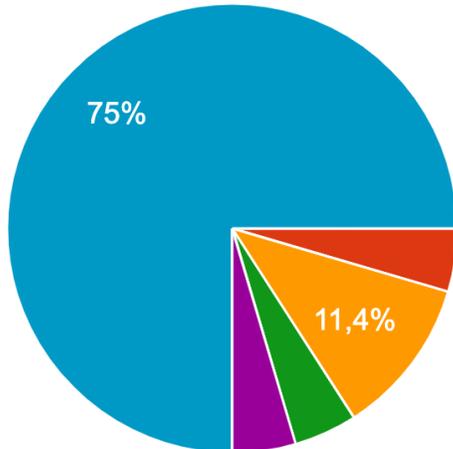
Mi pareja tiene la culpa cuando me enojo con ella. Destaca un 77% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

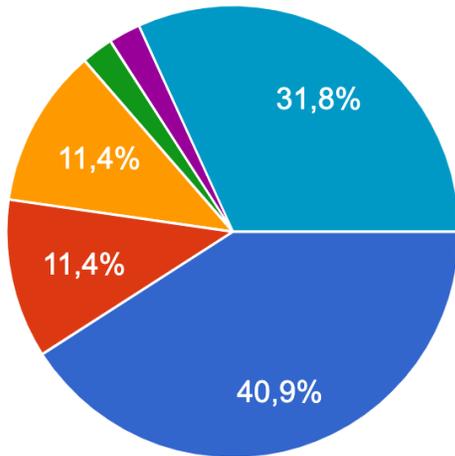
Solamente si me enojo, mi pareja cumple con sus obligaciones. Destaca un 75% en total desacuerdo.



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

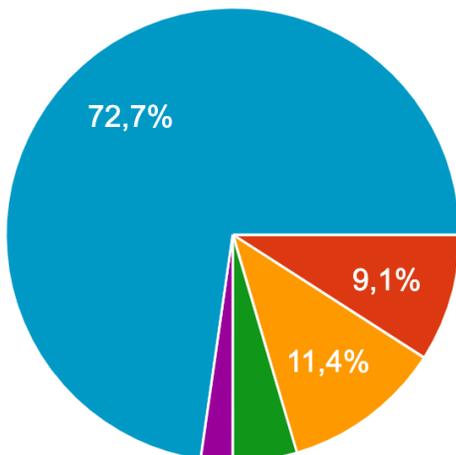
Me enojo con mi pareja cuando ella tiene intención de lastimarme. Destaca que un 40% está totalmente de acuerdo y un 31% en total desacuerdo.



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

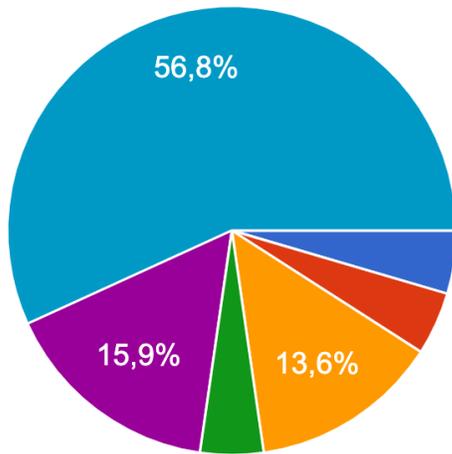
Lo que hace mi pareja es la causa de algunos de mis problemas. Destaca un 72% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

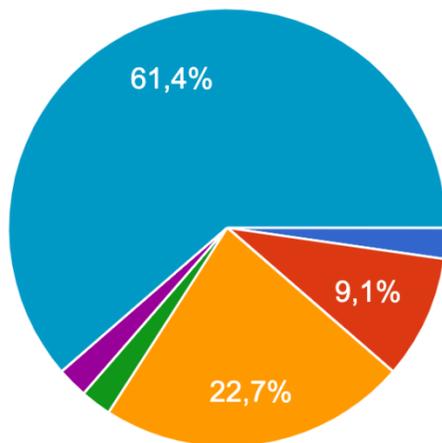
Mi enojo con mi pareja se debe a las cosas que ella hace o deja de hacer. Destaca un 56% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

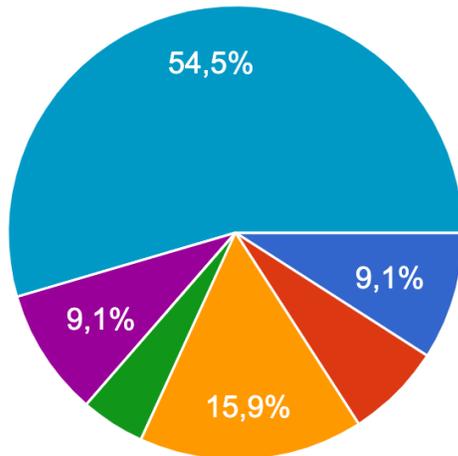
Soy hostil con mi pareja cuando creo que ella me ataca. Destaca un 61% totalmente en desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

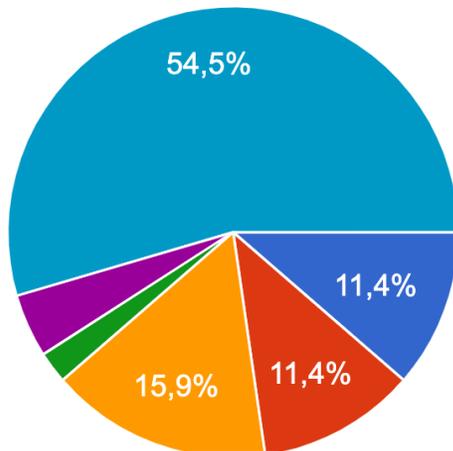
Mujer y hombre deben ser muy apegados el uno al otro. Destaca un 54% totalmente en desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

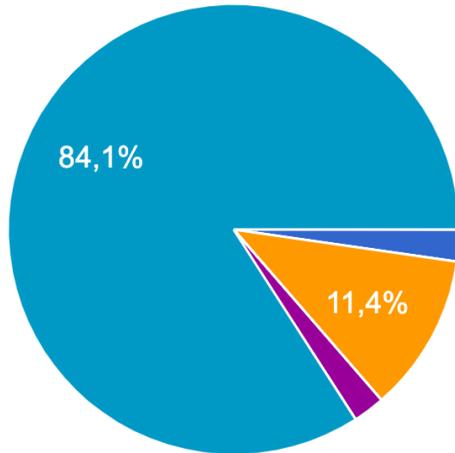
El hombre es el responsable de proteger a su pareja. Destaca un 54% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

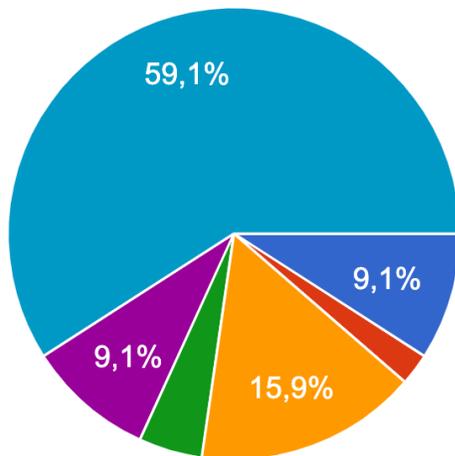
Las mujeres deben ocuparse, principalmente, de la crianza de las hijas e hijos. Destaca un 84% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

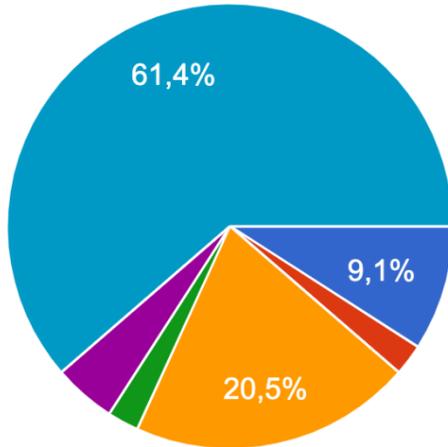
Los hombres son, por naturaleza, más agresivos que las mujeres. Destaca un 59% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

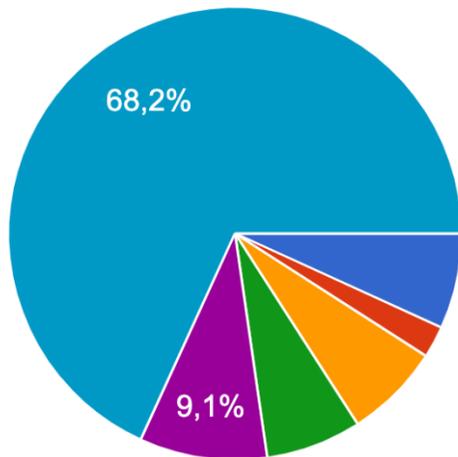
A las mujeres les hace falta carácter para detener una agresión en su contra. Destaca un 61% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

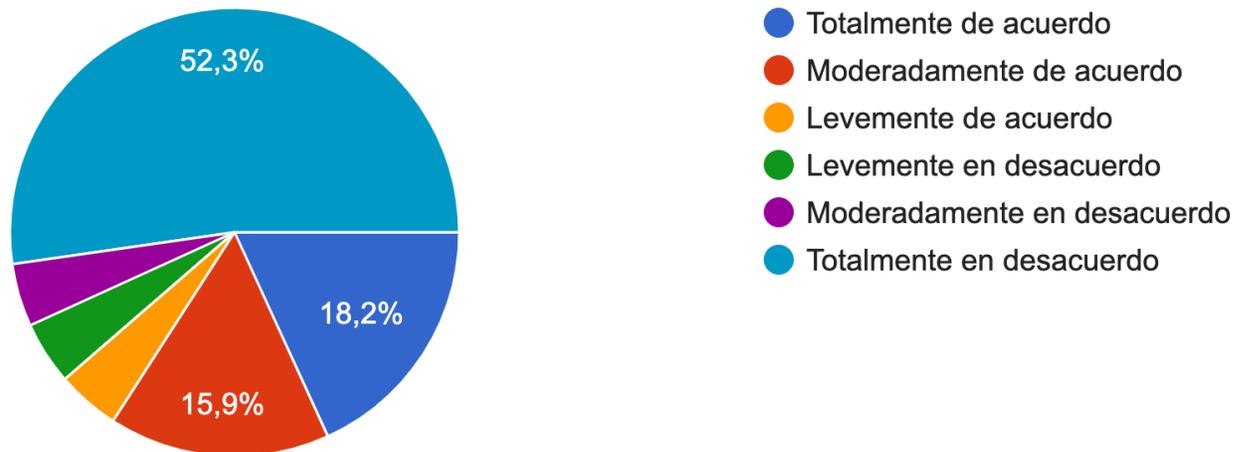
El hombre es racional y la mujer emocional. Destaca un 68% en total desacuerdo



- Totalmente de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Levemente en desacuerdo
- Moderadamente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

A las mujeres les falta decisión para defenderse de los malos tratos. Destaca un 52% en total desacuerdo



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Perfil de actitudes de hombres generadores de violencia contra las mujeres en su pareja (PAHVIM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

En la siguiente table destacan, respecto a las actitudes de género, las siguientes: que casi en su totalidad están en total desacuerdo con: el 73.4% que el rol más importante de las mujeres es cuidar de su hogar y cocinar para la familia, el 93.7% con que hay ocasiones en que las mujeres merecen ser golpeadas, el 87.3% con que el hombre debe ser quien tiene la última palabra, así como el 93.7% con que la mujer para mantener su familia unida.

Pregunta / Afirmación (Espectro: Actitudes de género)	Nada de acuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El rol más importante de la mujeres cuidar de su hogar y cocinar para su familia	73.4%	10.1%	12.7%	2.5%	1.3%
Los hombres necesitan tener más sexo que las mujeres	87.3%	3.8%	5.1%	1.3%	2.5%
Los hombres no hablan sobre sexo, solo lo practican	58.2%	8.9%	24.1%	2.5%	6.3%
Hay ocasiones en que las mujeres merecen ser golpeadas	93.7%	2.5%	1.3%	0%	2.5%
Cambiar pañales, bañar y alimentara los niños o niñas es responsabilidad de la madre	79.7%	2.5%	13.9%	1.3%	2.5%
Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada	84.8%	3.8%	7.6%	0%	3.8%
El hombre debe ser quien tiene la última palabra en las decisiones importantes del hogar	87.3%	2.5%	8.9%	1.3%	0%
Los hombres están siempre dispuestos para tener sexo	45.6%	6.3%	24.1%	12.7%	11.4%
Una mujer debe tolerar si su pareja la golpea para mantener a su familia unida	93.7%	1.3%	1.3%	0%	3.8%
Me indignaría si mi pareja me pidiera que use preservativo con ella	86.1%	3.8%	3.8%	0%	6.3%
Si alguien me insulta voy a defender mi reputación con la fuerza si es necesario	51.9%	12.7%	25.3%	1.3%	8.9%

Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

En la siguiente tabla destacan, respecto a las actitudes de igualdad de género, las siguientes: el 40.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la Igualdad de género ya ha sido alcanzada. En total desacuerdo destacan: con el 92.4% que las mujeres cuando trabajan le están quitando puestos a los hombres, el 91.1% que les están quitando derechos a los hombres, el 92.4% que las mujeres tengan derechos signifique que los hombres los pierden.

Pregunta / Afirmación (Espectro: Igualdad de género)	Nada de acuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La igualdad de género, es decir que hombres y mujeres son iguales, ¿ya ha sido alcanzado en gran medida?	16.5%	13.9%	40.5%	16.5%	12.7%
Cuando las mujeres trabajan, ¿le están quitando puestos de trabajo a los hombres?	92.4%	2.5%	3.8%	0%	1.4%
Cuando las mujeres ganan derechos, ¿le están quitando derechos a los hombres?	91.1%	5.1%	3.8%	0%	0%
Derechos para las mujeres, significa que los hombres pierden derechos	92.4%	1.3%	3.8%	0%	2.5%
Mujeres y hombres tienen derecho a la misma remuneración salarial por su trabajo	3.8%	0%	2.5%	0%	93.7%
Mujeres y hombres tienen derecho al mismo acceso a servicios de salud y educación	3.8%	1.3%	3.8%	1.3%	89.9%
Mujeres y hombres tienen el mismo derecho a decidir sobre sí mismos	5.1%	1.3%	1.3%	0%	92.4%

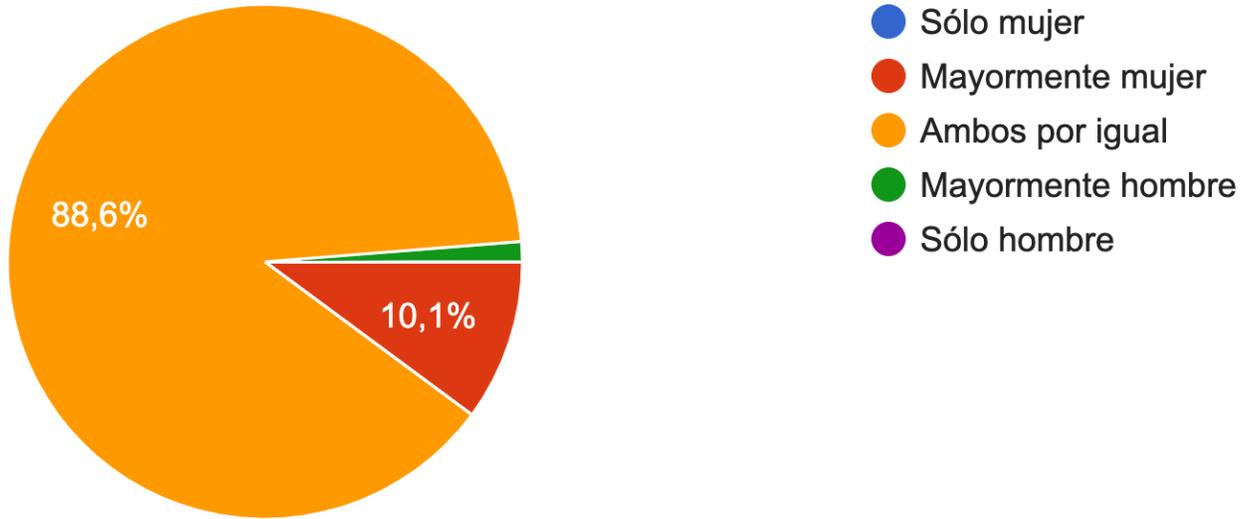
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

En la siguiente tabla destacan, respecto a las actitudes respecto a la violencia en las relaciones de trabajo, las siguientes: el 57% está en total desacuerdo con que en su lugar de trabajo exista el maltrato entre pares, en total desacuerdo también el haber maltratado a compañeras/os de trabajo con el 89.9%, al igual que el 84.8% de formar parte de algún grupo de compañeros que discutan o peleen con otros compañeros.

Pregunta / Afirmación (Espectro: Violencia en las relaciones del trabajo)	Nada de acuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En su lugar de trabajo, existe el maltrato entre compañeros (pares)	57%	17.7%	13.9%	6.3%	5.1%
Ha sido maltratada/o por compañeros del trabajo	64.6%	12.7%	12.7%	3.8%	6.3%
Ha maltratado a compañeras/os del trabajo	89.9%	6.3%	3.8%	0%	0%
Ha sido sancionado por maltratar a compañeras/os de trabajo	94.9%	0%	1.3%	0%	3.8%
Forma parte de algún grupo de compañeras/os que discutan o peleen con otros compañeros	84.8%	5.1%	7.6%	1.3%	1.3%

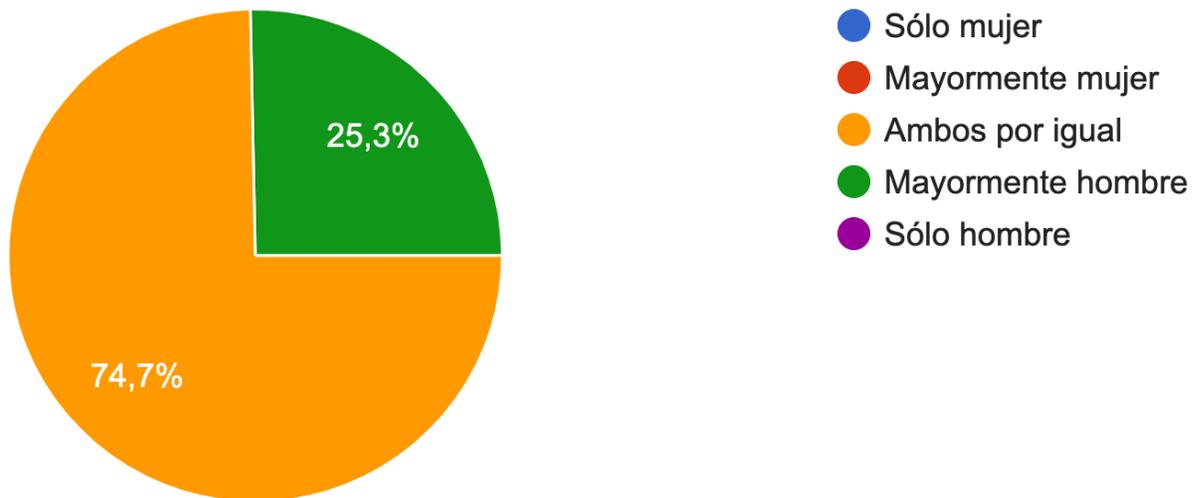
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

El 88.6% considera que ambos deben por igual, preparar la comida, pero el 10.1% considera que debe ser la mujer.



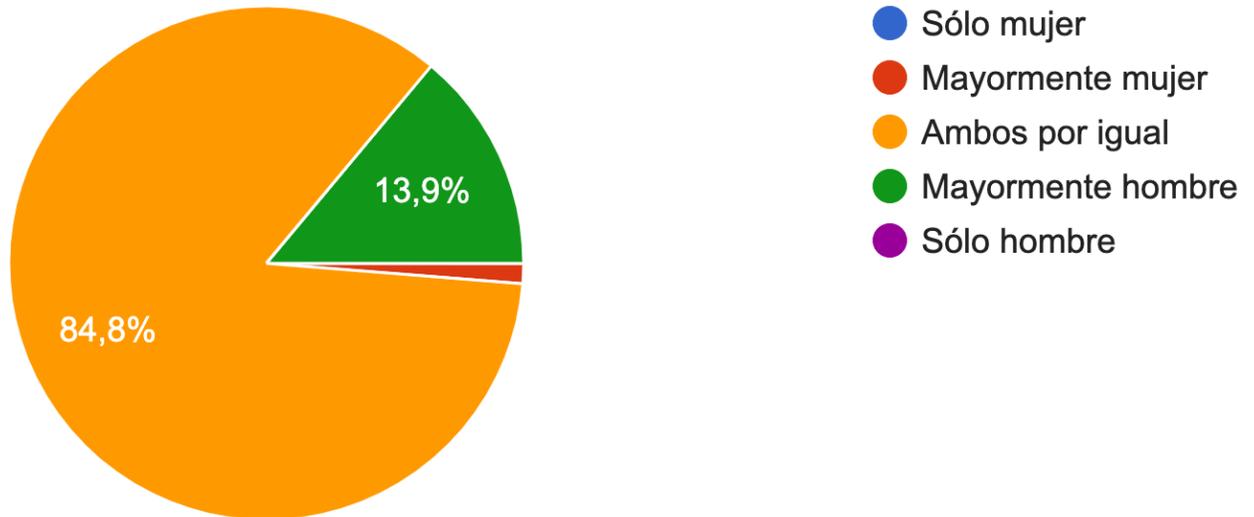
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

El 74.7% considera que ambos deben por igual, hacer las reparaciones del hogar, pero el 25.3% considera que debe ser el hombre.



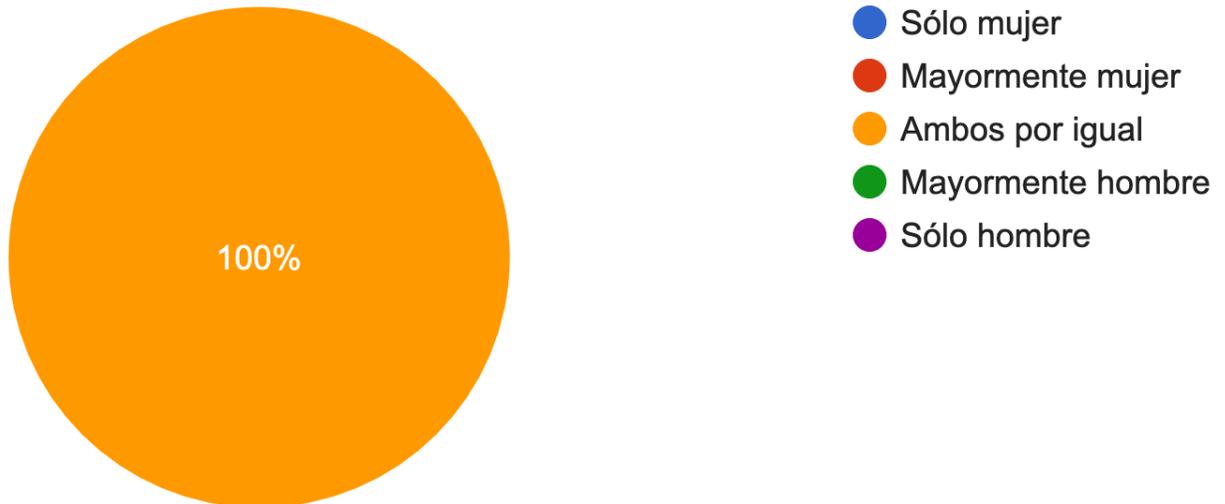
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

El 84.8% considera que ambos deben por igual, pagar las cuentas del hogar, pero el 13.9% considera que debe ser el hombre.



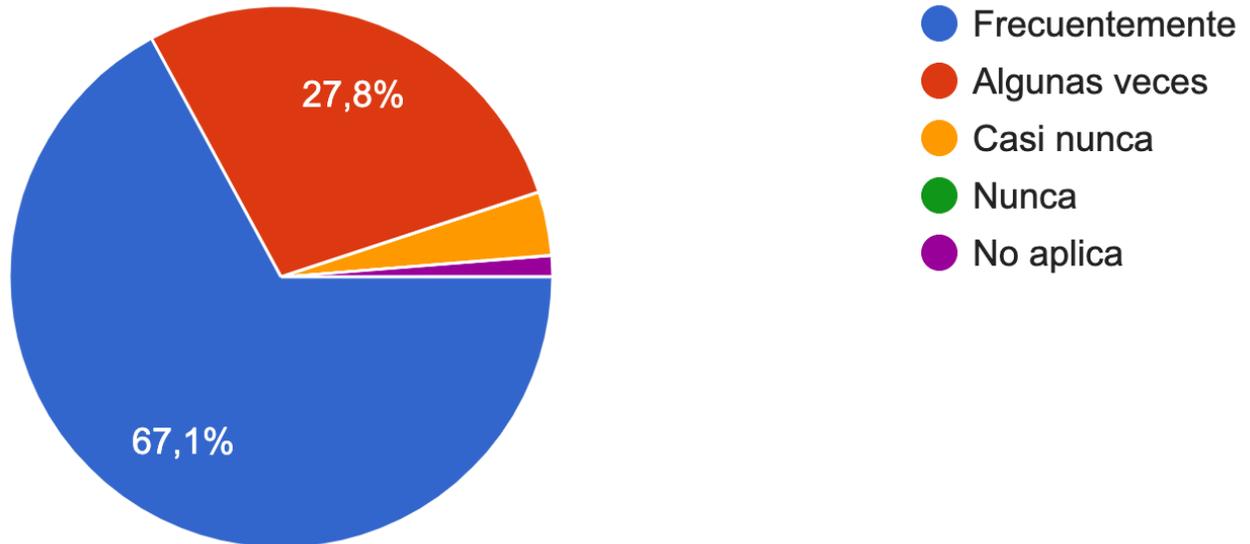
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

El 100% considera que ambos deben por igual, deben llevar a las hijas/os a la escuela o actividades.



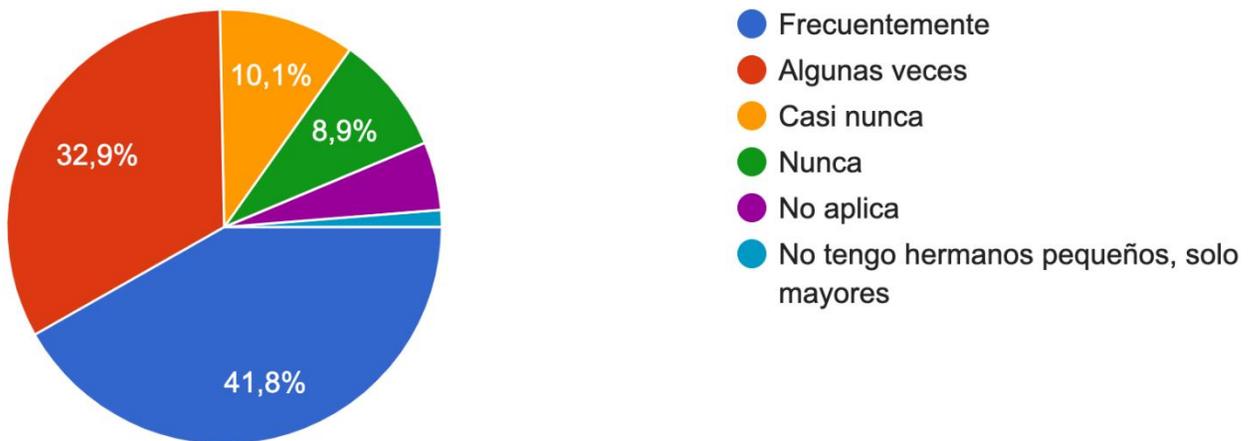
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

Al 67.1% se le involucró frecuentemente en tareas domésticas como preparar la comida.



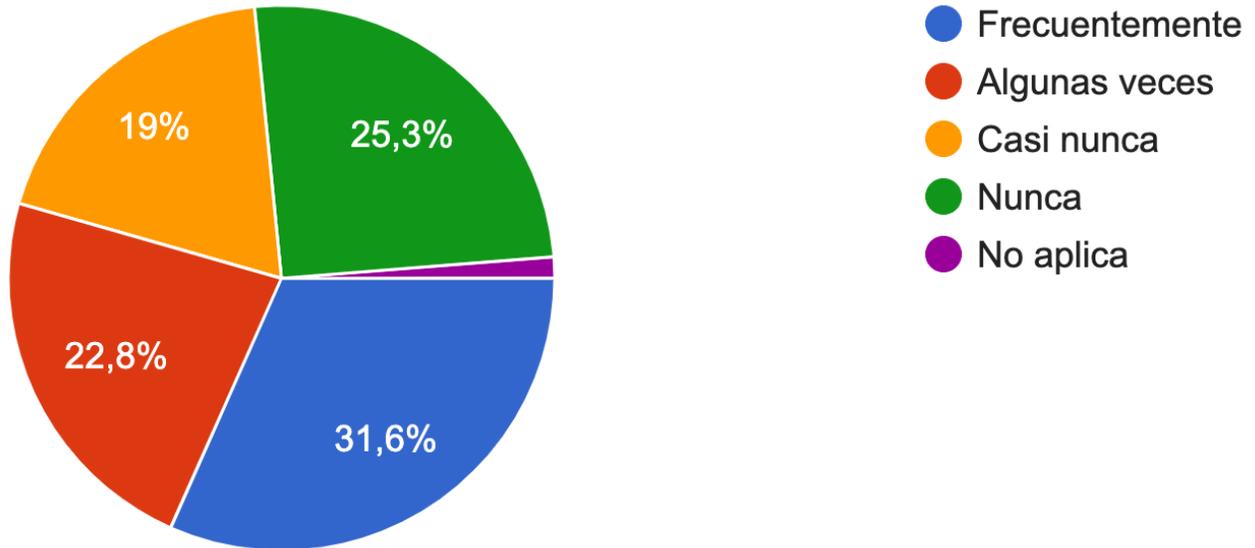
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Al 41.8% se le involucró frecuentemente en tareas domésticas como el cuidado de hermanos pequeños, mientras que al 10.1% casi nunca.



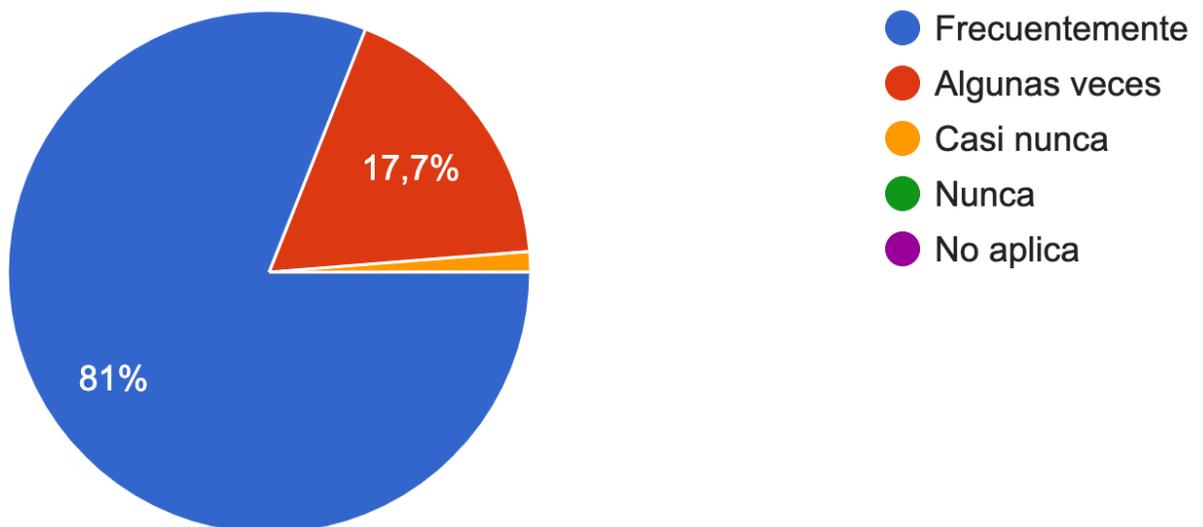
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Al 31.6% se le involucró frecuentemente en tareas domésticas como reparar el auto, mientras que al 25.3% nunca.



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

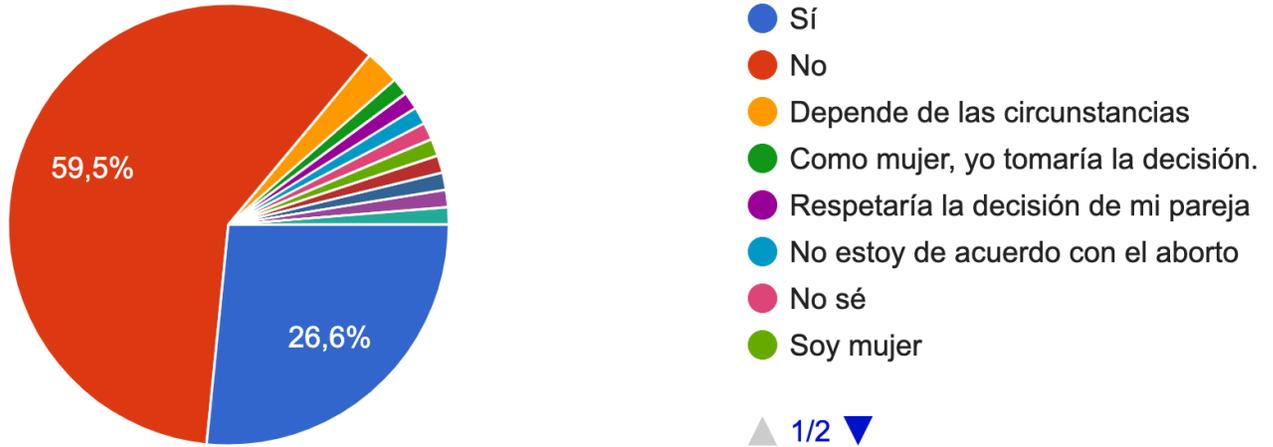
Al 81% se le involucró frecuentemente en tareas domésticas como comprar alimentos, mientras que al 17.7% sólo algunas veces.



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionariado del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para

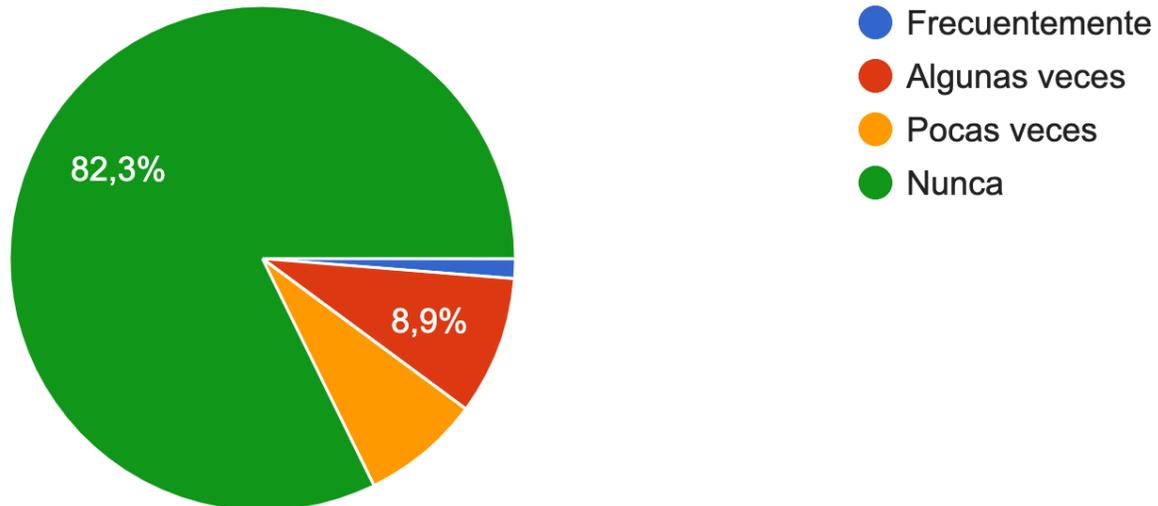
obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

El 59.5% no participaría en la decisión de su pareja para abortar el embarazo, mientras que el 26.6% indica que si lo haría.



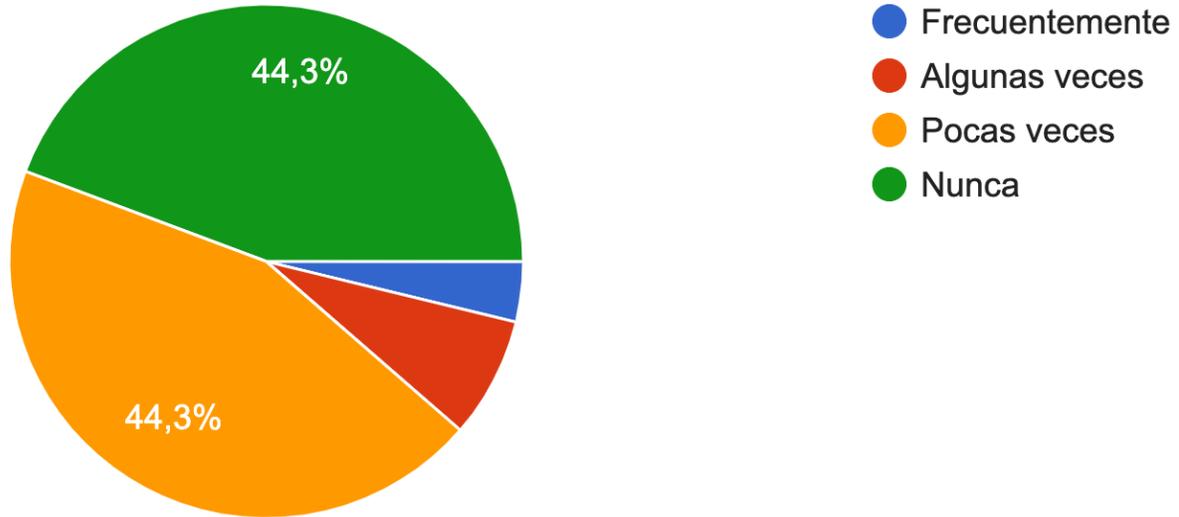
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

El 82.3% nunca vio o escucho a su madre ser golpeada por su pareja, mientras que el 8.9% si lo hizo.



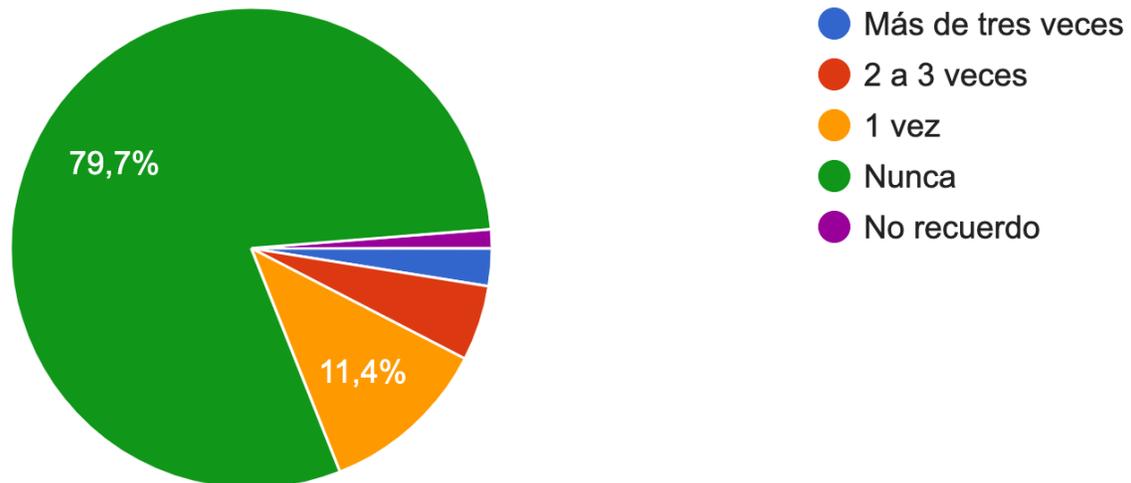
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Con un 44.3%, los encuestados manifiestan que nunca y que pocas veces fueron golpeados por sus padres u otro adulto.



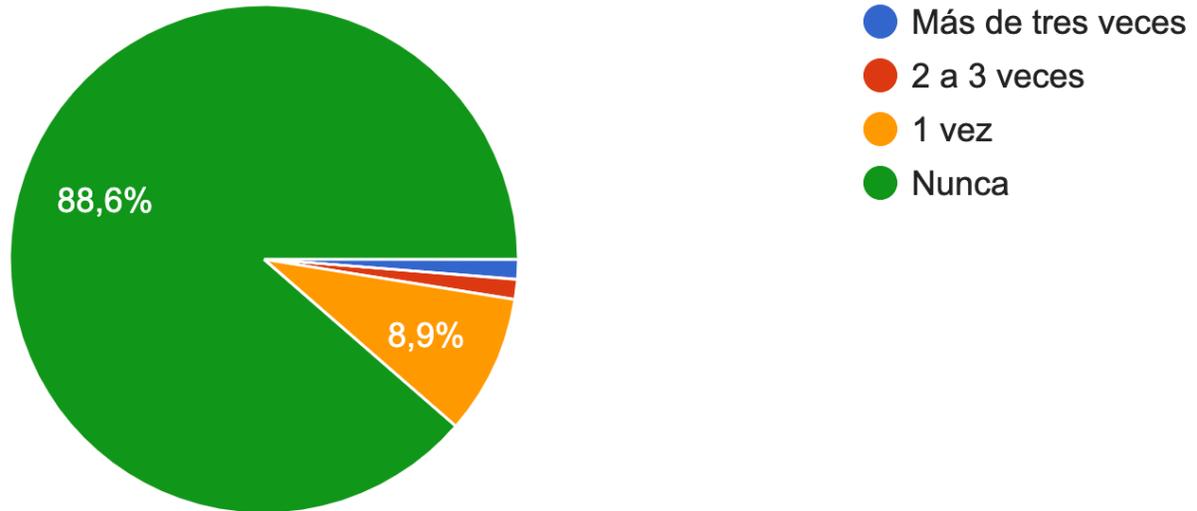
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

Un 79.7% indica que nunca ha empujado a una pareja suya, mientras que el 11.4% refiere que una vez.



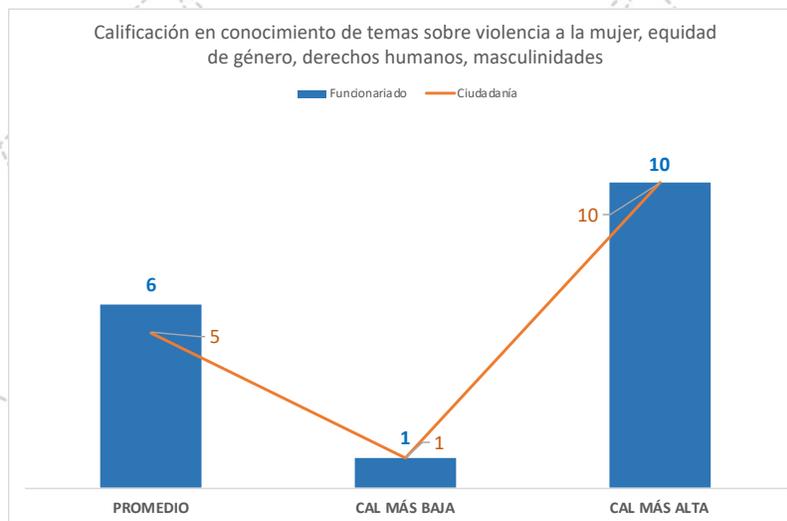
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para esta capacitación].

Un 88.6% indica que nunca ha abofeteado o lanzado algo para lastimar a su pareja, mientras que el 8.9% refiere que una vez.



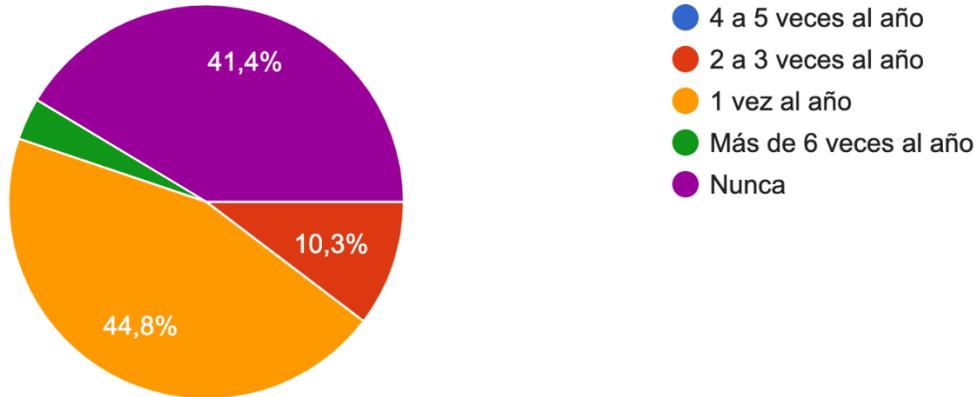
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), Encuesta digital aplicada a funcionarios del Estado de Michoacán: "Escala de Actitudes de Género (GEM)", expresamente para obtener información sobre sus perspectivas y actitudes, hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Ante la pregunta que calificación brinda a la ciudadanía y funcionarios del Estado de Michoacán, respecto a su conocimiento en temas sobre violencia a la mujer, equidad de género, derechos humanos, masculinidades y relacionados, destaca que a la ciudadanía le otorgan una calificación de 5 y al funcionarios de 6, siendo 10 la calificación más alta posible.



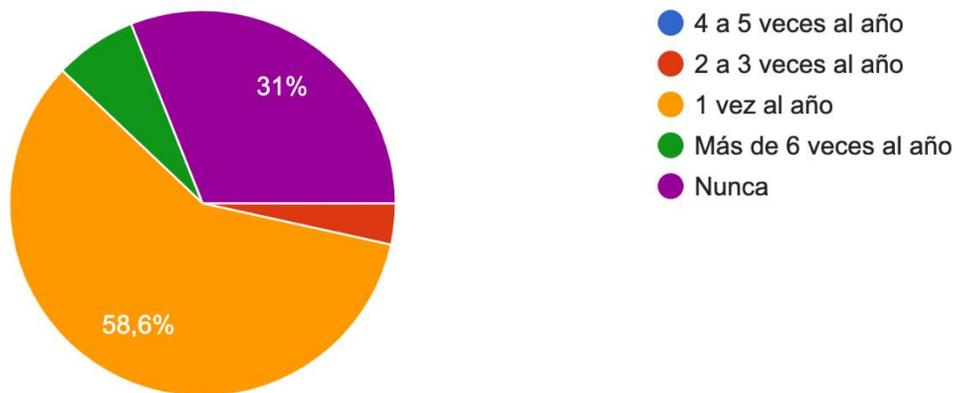
Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Con que frecuencia reciben capacitación en materia de desarrollo y crecimiento humano, el 44.8% indica que al menos una vez al año, mientras que el 41.4% nunca.



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].

Con que frecuencia reciben capacitación en temas sobre violencia a la mujer, equidad de género, derechos humanos, masculinidades y relacionados, el 58.6% indica que al menos una vez al año, mientras que el 31% nunca.



Fuente: Respuestas de las y los encuestados de la encuesta aplicada de elaboración propia [SEIMUJER (2019), "Necesidades de capacitación para la prevención y eliminación de la violencia hacia la mujer", expresamente para obtener hacia la consideración y realización de materiales para está capacitación].



Metodología para el establecimiento de la Escuela para Hombres Generadores de Violencia.

Selección de perfiles idóneos y selección de los servidores públicos a capacitar

En todo proceso educativo sustentado en la dinámica grupal, una adecuada facilitación es un factor clave que puede aportar un conjunto de herramientas, técnicas y habilidades para alcanzar los objetivos planteados. El rol del equipo facilitador consiste en lograr que las participantes encuentren un espacio sensible a la problemática de violencia, escucha respetuosa, inclusión de nuevas formas de trato, creación de confianza, establecimiento de una comunicación clara y fluida con las mujeres a lo largo del proceso.

Así, un buen equipo facilitador se responsabiliza del entorno, la regulación de las interacciones entre las participantes, ayudando a reconocer las resistencias o justificaciones con respecto a la violencia y modelando una actitud que favorezca el interés, la comunicación asertiva, el respeto, la empatía y la comprensión.

Debido a estas necesidades se han priorizado algunos elementos que podrían configurar el perfil adecuado de un facilitador o facilitadora. Son criterios generales sobre habilidades y actitudes que podrían ampliarse a partir del desarrollo del Programa, una vez que la experiencia misma genere los límites y alcances de este proceso reeducativo.

En tal sentido, se presentan a continuación los criterios básicos que deberán contemplarse en el perfil y las acciones de cada facilitadora, siempre tomando en cuenta la consideración del trabajo compartido en equipo. Tanto para la definición, identificación, convocatoria, selección y trabajo de personas que vayan a ser tanto candidatos responsables directos o indirectos de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres que vayan a facilitar, capacitar, comunicar o entrenar a partir de la presente metodología. Así como aquellos quienes van a ser candidatos de recibirla, que pueden ser funcionariado o personal de dependencias de gobierno, pero también personal de otras instituciones e incluso la misma ciudadanía llegado el momento.

Perfiles del equipo facilitador y de los asistentes

Hombres como mujeres pueden ser facilitadores y facilitadoras de los contenidos. Sin embargo, lo recomendable es que en un primer momento este proceso sea abordado por hombres, y posteriormente, cuando ya se ha dado una sensibilización básica, se incorporen las facilitadoras mujeres. Los ejercicios que se proponen en este apartado se dirigen a facilitadores que van a trabajar fundamentalmente con grupos de hombres. Pueden hacerse adaptaciones en caso de que el equipo sea mixto y en caso de que el grupo de personas a las que se dirige el taller sea mixto. No es de ninguna manera perjudicial que el equipo facilitador sea mixto o que el grupo que va a ser sensibilizado también lo sea, pero en un primer momento recomendamos que sean hombres trabajando con hombres.

Requisitos:

- Ser hombre (preferiblemente).
- Un hombre que haya participado en talleres de masculinidad y violencia de género.
- Que haya revisado sus procesos de socialización de género, sus estereotipos y prejuicios de género.
- Que haya reconocido cómo se expresa la masculinidad hegemónica y arquetípica en su vida.
- Que haya reconocido sus marcadores de virilidad.
- Que a partir de la sensibilización vivida en talleres u otros espacios, haya podido iniciar un proceso de modificación de ideas y formas de conducta propias de la masculinidad tradicional. Es fundamental que haya revisado su propia masculinidad, esto significa revisar sus experiencias con el género masculino, sus vínculos más significativos y los encargos más importantes que haya asumido.
- Si el facilitador es hombre, es muy importante que revise sus propios roles, mandatos, arquetipos y encargos de su propia masculinidad, y preguntarse a sí mismo en qué medida ha roto con ellos o los reproduce en su vida personal y profesional.
- En el caso de que se trate de una facilitadora mujer, también es de gran importancia que revise con cuáles encargos de la masculinidad fue socializada, qué es lo que espera de los hombres, cómo han sido sus relaciones con el género masculino y femenino, si ha sido víctima o no de violencia.
- Que no tenga prejuicios de género.
- Que conozca y apoye los derechos de las mujeres.
- Que tenga facilidad para expresar sus ideas y para escuchar a las demás personas.
- Que tenga facilidad para aceptar ideas distintas a las suyas.
- Que tenga tolerancia a la diversidad que presentan las masculinidades (según etnia, preferencia sexual, grupo de edad, tipo de trabajo).
- Haber revisado cómo maneja sus habilidades comunicativas, su capacidad de escucha y sus sentimientos.
- El equipo facilitador debe ante todo creer que el cambio se puede dar y que es posible crear prácticas de transformación con estos hombres, por tanto, él mismo es un agente de cambio.
- Utilizar mensajes claros y sencillos.
- Capacidad de escucha y de aclarar las reacciones del grupo.
- Dar instrucciones claras y precisas para la realización de las actividades.
- No criticar o enjuiciar las personalidades de las y los participantes, ni sus opiniones.
- Considerar que puede estar equivocada/o no contar con toda la información y aceptar estos límites.
- Evitar utilizar términos vagos o ambiguos.
- Intentar ser lo más objetivo posible.
- No manipular al grupo para que acepte sus opiniones como únicas y válidas.
- Ser congruente en sus actos con lo que enseña.

- Administrar el tiempo de la sesión (por tanto, del grupo) adecuadamente.
- Respetar la individualidad de cada integrante del grupo.
- Actuar con responsabilidad y ética.
- Asumir una actitud sencilla, accesible y sensible.
- Manejar la comunicación no verbal.
- Desarrollar la habilidad para captar los mensajes no verbales del grupo.
- Saber captar situaciones específicas y ser asertivo en su manejo.
- Proponer al grupo las actividades que permitirán abordar cada una de las actividades de todas las Sesiones.
- Promover una activa participación de todos los y las miembros del grupo.
- Impulsar el diálogo abierto y respetuoso de todos y todas las participantes de tal forma que todos/as se sientan confiados/as en expresarse con libertad.
- Dar la palabra de manera democrática.
- Apoyar el trabajo de los subgrupos y despejar dudas.
- Rescatar las vivencias, sentimientos, percepciones, etc. de los y las participantes con el fin de conseguir el objetivo de cada actividad.
- Aportar elementos de orden teórico-conceptual que enriquezcan el aprendizaje de los y las participantes.
- Contribuir con la administración del tiempo.
- Evitar que el grupo se disperse, ligando los diferentes elementos que surgen en cada discusión, de acuerdo con el objetivo de cada actividad.

Conocimientos:

- Conocimientos en teoría y enfoque de género, enfoque de derechos, enfoque de equidad de género, teorías de la masculinidad y teorías de la violencia intrafamiliar.
- Estar actualizado en torno a la legislación vigente en materia de violencia doméstica y leyes afines.

Se recomienda:

- Continuar en la búsqueda de nuevos conocimientos para su desarrollo humano, además de los técnicos y teóricos, para fortalecerse como equipo facilitador.
- Establecer acuerdos iniciales, y recordarlos cada sesión para lograr una adecuada y eficiente co-facilitación.
- Es muy importante mantener el contacto visual con el grupo ya que este contacto nos acerca a la persona, favorece que las y los integrantes del grupo se sientan tomados en cuenta; el rehuir la mirada puede generar incertidumbre o evidencia temor. El mirar al grupo facilita la creación de un clima armónico, además permite estar alerta a lo que sucede.
- En estos procesos, para las facilitadoras es importante contar con algún apoyo terapéutico a través del cual se puedan canalizar las emociones y aprendizajes que se van generando con la experiencia.

- Que el equipo esté acompañado de representantes de autoridades que puedan influir sobre los asistentes, pues puedes correr situaciones de riesgo si los hombres se enojan o molestan por los temas del curso. Por ejemplo, el personal directivo del reclusorio en el que te encuentras, maestros o maestras de la escuela, líderes de la comunidad o religiosos.
- Es preferible que el curso sea aplicado por hombres, pues la experiencia muestra que se dan menores resistencias por parte de los participantes varones. Además, existen mayores posibilidades de empatía, pues comparten una experiencia común de género.
- Sin embargo, puede ser aplicado por mujeres y los grupos pueden ser sólo de varones o mixtos.
- Es recomendable que, además de la persona que facilita, exista el apoyo de una persona co-facilitadora. Ella podría ayudar a agilizar los aspectos logísticos (entregar y recoger materiales, pegar y despegar papeles y aportar ideas).
- La persona que facilita debe estudiar todo el módulo antes de desarrollar las actividades en él previstas y, preferiblemente, primero debe haber recibido el proceso de capacitación que se brinda a lo largo de este manual.

Principios éticos de ejecución:

- Confidencialidad. Este punto es importante en general en el manejo de la información y testimonios de los participantes; es particularmente importante en comunidades pequeñas, donde la gente tiene vínculos de parentesco, compadrazgo y amistad que pueden poner en riesgo el buen desarrollo de las sesiones.
- Privacidad en las sesiones. Se considerará un espacio físico adecuado para garantizar la comunicación sin el riesgo de que la sesión sea escuchada por personas ajenas al programa.
- No culpabilizar, sino responsabilizar. Evitar cualquier trato indigno o comportamiento violento contra los asistentes; por ejemplo, burlas, comentarios peyorativos, gestos o palabras que minimicen o justifiquen la violencia, expresiones de duda sobre su dicho, etcétera.
- Establecer, en el encuadre, los límites de la legalidad. Los facilitadores deberán contar con la información necesaria para canalizar a los asistentes que lo requieran a los servicios de asesoría y representación jurídica que existan en la localidad.
- Respetar los términos del encuadre: hora de inicio y terminación de las sesiones, confidencialidad, privacidad, etcétera.
- Respetar la integralidad del modelo. Es muy importante mantener las propuestas fundamentales del marco teórico-conceptual de referencia.
- Desarrollar todas las actividades con un enfoque de género. Esto significa entender, como punto de partida, que las relaciones entre hombres y mujeres (de manera destacada de pareja), son construidas y, por lo tanto, susceptibles de modificarse de muchas maneras.

- Permitir y facilitar la evaluación externa. Existirán mecanismos que permitan que los programas sean retroalimentados para su mejor funcionamiento, es decir, que tendrá un impacto positivo tanto para el profesional como para los usuarios.
- Recordar que el equipo facilitador no es omnipotente, el único compromiso es fungir como facilitadores de procesos de cambio lidiando con las propias limitaciones y las de los asistentes con el compromiso de desarrollar las funciones con ética y profesionalismo.

Perfil y rol de los asistentes

Inicial y preferentemente la Escuela para Hombres Generadores de Violencia está dirigida a todos los hombres que pertenecen a instituciones estatales y municipales que estén en contacto directo con la población civil; recordemos que existe una obligación constitucional de respeto irrestricto de los derechos humanos de todas las personas, y la perspectiva de género es una herramienta muy valiosa para lograr esa obligación legal.

Posteriormente este modelo se puede replicar en otros escenarios, como escuelas y/o comunidades del propio estado, con las recomendaciones pertinentes arriba mencionadas.

Se recomienda:

- Procurar que todos los participantes traten de hablar desde su experiencia y sus sentimientos. Esto es especialmente importante pues los hombres no siempre expresan fácilmente cómo se sienten. Por esto, es fundamental que la persona facilitadora pregunte cómo se sintieron en cada una de las diferentes actividades.
- También es útil pedirles a los participantes que siempre hablen en primera persona: “yo siento”, “yo pienso”, cuando hablen de sí mismos.
- Debe tomarse muy en cuenta que, especialmente al principio de los talleres, es más difícil que los participantes se sientan cómodos hablando de sus intimidades. Así es que, si bien es necesario impulsarlos a que asuman este reto, es también necesario que el proceso se realice poco a poco. Por esta razón, se recomienda, sobre todo al inicio –o cuando se crea necesario–, que se diga que sólo se debe contar lo que cada participante quiera compartir con el resto. Esto permitirá ir disminuyendo las angustias de los participantes y que se sientan más cómodos con la actividad.
- Si bien existen elementos comunes a las masculinidades, no se debe encasillar o estereotipar a los hombres. Más bien, debe existir un proceso de búsqueda personal y de cambio.
- Debe tenerse muy presente que todos los hombres y mujeres vivimos en contextos distintos, y que, por lo tanto, no puede hablarse de que exista un sólo tipo de masculinidad. En este sentido, debe señalarse que el taller no busca evaluar quién tiene la razón, sino tomar conciencia sobre los hechos de nuestra vida. También debe decirse que muchas veces no nos sentamos a pensar y a conversar sobre estos hechos y que haciéndolo podemos aprender de la experiencia.

- Sin embargo, durante las dinámicas de grupo y en cualquier momento del taller, nunca se debe pasar por alto los comentarios machistas, que denigran a las mujeres y a otros hombres o que justifican la violencia contra las mujeres. Por insignificantes que parezcan, estos comentarios son muy relevantes y si los dejamos pasar, restan fuerza al proceso de formación. Estos comentarios deben ser refutados en algún momento del proceso de aprendizaje y deben darse argumentos de la manera en que ellos afectan negativamente a las personas hacia quienes van dirigidos.
- Por lo anterior, la persona facilitadora debe tener siempre en cuenta lo que implican las diferentes formas de violencia hacia las mujeres.

Desarrollo de impartición en la Escuela

Se elaborará atendiendo a las siguientes directrices:

- a. Lenguaje sencillo. Se trata de un instrumento dirigido al público en general, que no requiere de ninguna formación o preparación preliminar para su lectura y comprensión.
- b. Lenguaje incluyente. En un esfuerzo para abatir la invisibilización de la mujer en la comunicación se ha decidido utilizar un lenguaje incluyente, en congruencia con el tema que trata en el curso y el manual en comento.
- c. Se incorporarán una serie de apostillas a lo largo del texto rescatando conceptos fundamentales; información o datos complementaria; o bien, fuente de información complementaria al tema que se trata.
- d. La exposición de los contenidos se realizará de manera breve, a efecto de su lectura no resulte tediosa ni complicada.
- e. Se incorporarán diversos elementos visuales que faciliten la organización de la información, y que ilustren las diversas problemáticas que sean tratadas en el aparatado en cuestión.

Metodología para diseñar el programa que contenga las temáticas a implementar

El formato del curso como taller curso permite la implementación de diversas dinámicas. Por dinámica debemos comprender las diversas actividades de aprendizaje en las que se propicia la participación de las cursantes para generar un aprendizaje. En este tenor, se pretende implementar un ambiente de aprendizaje activo, en el que las y los cursantes no sean simples espectadores/as de una exposición, sino que propicien su propio aprendizaje mediante su participación en diversas dinámicas y actividades que se presentarán a lo largo de la capacitación. En este sentido, más que una persona docente se cuenta con una persona facilitadora del aprendizaje.

Aunado a lo anterior, la modalidad de taller también nos permite utilizar la didáctica de aprendizaje a partir del planteamiento de problemas. Dicha didáctica, al igual que las dinámicas, es de corte activo, y propicia que las cursantes contextualicen lo aprendido a su ámbito particular, es decir,

permite a las cursantes colocarse en escenarios en los que puedan utilizar lo aprendido para afrontar las diversas dificultades con las que cotidianamente se encuentran.

En el marco de la educación para la paz, resulta de vital importancia que las y los cursantes comprendan conceptos, se permitan reflexionar y se logre el objetivo de sensibilizar. El análisis respecto al rol social del hombre, el concepto de masculinidad y su relación con la desigualdad y violencia de género es la base fundamental para la sensibilización y concientización de la posible posición de poder en la que se puede estar y que además puede ser generadora de violencia.

La construcción de un nuevo concepto de Masculinidad y/o una resignificación de este puede ser un punto clave para la superación de estereotipos que pueden ejercer efectos negativos.

Respecto a lo anterior, La Escuela de Hombres Generadores de Violencia busca que las y los participantes se conviertan en generadores de cambio, que promuevan la resignificación y modificación de los cánones sociales que rodean a la masculinidad y que desemboca en actitudes machistas, misóginas y violentas. Que las y los participantes sean promotores de cambio social, replicando los conocimientos obtenidos para favorecer relaciones de género más equitativas en cualquier espacio, por lo que las estrategias de aprendizaje mediante dinámicas y problemas, resultan mucho más amigables para su apropiación y réplica.

En este orden de ideas el curso tiene como objetivos específicos:

- Identificar los contenidos temáticos indispensables para establecer la Maqueta Curricular asignada por de acuerdo a necesidades y problemáticas manifiestas.
- Elaborar la ficha temática, técnica y descriptiva
- Establecer módulos lineales con sesiones de 6 horas presenciales; cada módulo consta de 3 sesiones (18 horas), en total 54 horas efectivas.
- 1 día por sesión, 3 días por módulo.
- Elaborar toda la documentación de operación e implementación de los cursos, cartas descriptivas por curso, evaluación, manual del facilitador.
- Debe establecerse un programa de acompañamiento a la formación, tanto para los facilitadores de gobierno, como para los asistentes.
- Establecer un programa de acompañamiento socio cultural al personal que colabora en SEIMUJER.
- Desarrollar a través de la impartición presencial a personal masculino de SEIMUJER la temática propuesta de la Maqueta Curricular.
- Sensibilizar, capacitar y dotar de herramientas teóricas y conceptuales así como favorecer la discusión y análisis de la construcción social de las masculinidades personal institucional y asistentes en general, por medio de dinámicas lúdicas que muestren como roles sociales establecidos a través de estereotipos y expectativas que imperan en

nuestra cultura, observando cómo los mismos pueden llegar a ser elementos fundamentales de la violencia de género y generar reflexiones de cambio en torno a ello.

- Analizar evaluaciones, implementación, operación y resultados generales para retroalimentación.

Dichos objetivos específicos a su vez se materializan en los objetivos concretos siguientes:

- Desarrollar un taller de sensibilización sobre masculinidad para analizar y reflexionar sobre la construcción social del ser hombre y sus factores influyentes en la desigualdad de género.
- Contribuir a la transformación de estereotipos masculinos marcados, que originan la violencia de género.
- Se espera que los participantes mejoren la comprensión del tema de masculinidad y su implicación en el enfoque de equidad de género.
- Utilizar este material como base para realización de talleres de masculinidad, que contribuyan a la construcción de nuevas masculinidades y a la disminución de la violencia de género.

Para la implementación del curso se utilizarán diversos materiales⁷ de trabajo cuyas características y estructura se detallan más adelante. Algunos aspectos logísticos que las y los facilitadores deben tener en cuenta son los siguientes:

1. El curso es de carácter presencial y vivencial, los temas pueden ser abordados de manera independiente y secuencial (género, masculinidad y género, masculinidad y temas afines: paternidad, violencia, etc.), aun cuando la secuencia podría adaptarse en función de las características y necesidades de cada grupo. Incluye actividades a realizar tanto de manera grupal (en pequeños equipos, lo cual propicia el intercambio de experiencias y enriquece el cúmulo de ideas y opiniones) como individual, dando oportunidad a que cada persona vea reflejada parte de su experiencia en relación con los temas tratados. También prevé sesiones plenarias donde se analizan lecturas, ejercicios de análisis y discusión. Para algunos casos, aplica el formato de exposición tradicional a cargo del o la responsable de impartir el taller, con el apoyo de una presentación con láminas o diapositivas (PowerPoint), sobre todo para conceptos, gráficas o datos estadísticos.
2. La duración del curso puede ir, en promedio, de 54 a 60 horas –incluso más, si las condiciones del grupo lo permiten–, organizado, en 9 sesiones de 6 horas con un intermedio para comer.
3. El curso tiene una duración de cincuenta y cuatro horas.

⁷ Anexos VII.I a VII.IX. Materiales didácticos para la capacitación.

4. El curso se impartirá en nueve sesiones, de seis horas de duración cada una, o a consideración de las o los facilitadores.
5. El curso se presenta con la modalidad de curso-taller. También tiene como elemento central la participación activa de las y los estudiantes mediante la implementación de dinámicas y actividades colaborativas.
6. Por cuanto a la evaluación del curso. Evaluar no es equivalente de asignar una calificación, evaluar es un proceso mediante el cual se implementan diversos mecanismos con la finalidad de medir el conocimiento o habilidades adquiridos por las y los cursantes de una determinada actividad educativa. En este orden de ideas, y para efectos de este documento, comprenderemos como acciones de evaluación cualitativa aquellas que tienen por objetivo indagar si las o los cursantes comprenden los temas expuestos, pero mediante los cuales no se asigna ningún tipo de calificación. Por su parte, nombraremos evaluación cuantitativa a aquellas acciones tendientes a medir el conocimiento adquirido de las y los cursantes con la finalidad de asignar una calificación con la cual se acredite o no el mismo. En este tenor, la calificación mínima obligatoria es de 60/100 puntos.

Criterios de Evaluación Cualitativa	Criterios de Evaluación Cuantitativa
<ul style="list-style-type: none"> • Verbalización y cierre de cuestionarios de conocimientos • Asistencia • Participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de conocimientos 33.3/100% • Ejercicios realizados en clase 33.3/100% • Trabajos realizados en clase o para la siguiente clase 33.3/100%
<p>Nota: Si bien los criterios de evaluación cualitativa no repercuten en la asignación de la calificación, es obligatorio que las y los cursantes acudan al 100% de las sesiones para acreditar el curso.</p>	

Contenido		
CURSO I	CURSO II	CURSO III
<p>La Construcción social de la masculinidad y la violencia de género</p>	<p>El rol social de la masculinidad y la violencia de género</p>	<p>Masculinidad, violencia y proyecto de sensibilidad</p>
<p>1.1. Sexo y Género. 1.2. Igualdad y equidad. 1.3. Masculinidad. 1.4. Construcción social de la masculinidad.</p>	<p>2.1. Sensibilización Masculina 2.2. El papel del hombre y el rol de la masculinidad.</p>	<p>3.1. Deconstrucción del machismo. 3.2. División sexual del trabajo. 3.3. Machismo y familia. 3.4. Micromachismos.</p>

1.5. Masculinidad y Violencia de Género.	2.3. Arquetipos y estereotipos de ser hombre.	3.5. Perspectivas masculinas sobre el mundo privado: identidades y relaciones familiares
1.6. Masculinidad compromiso social para la prevención de la violencia de género.	2.4. La violencia como forma cotidiana de relacionarse	3.6. Hitos, mitos y ritos de la masculinidad.
	2.5. Violencia de Género.	3.7. Masculinidad como proyecto de equidad de género.

El desarrollo de los contenidos obedece a dos condicionantes básicas:

- a. Primero: Todos los contenidos se encuentran anclados a los estándares nacionales e internacionales vigentes en materia de derechos humanos. Previo a la integración de los contenidos se hizo una amplia revisión de material legislativo relacionado con la materia, asimismo, se partió de una perspectiva multidisciplinaria, efecto de poder explicar la violencia desde una perspectiva sociológica, psicológica y jurídica.
- b. Segundo: Todos los contenidos se encuentran contextualizados a la situación de violencia de género y familiar en el estado de Michoacán de Ocampo. Para la realización del curso se revisaron diferentes documentos que dan cuenta de la situación de violencia que vive el Estado de Michoacán, en este sentido aquellos datos relacionados con la alerta de género, fueron de vital importancia. La idea primordial que las cursantes puedan analizar el contexto de violencia en el que se encuentran inmersos, y puedan reflexionar respecto del papel que juegan en la construcción de una vida en comunidad libre de violencia.

Capacidad de implementación de la escuela

Con base en los resultados obtenidos en esta implementación inicial de la EHG, se encuentra que SEIMUJER cuenta con las condiciones necesarias para poder implementar y dar continuidad a la misma. Dentro de las recomendaciones principales destaca el hecho de que su continuidad pueda darse en tres fases de acuerdo a la siguiente propuesta:

Proyectar un plan de trabajo inicial a 3 años a partir de la implementación de la escuela.

- I. Fase 1: La implementación de tres cursos como currículo inicial de cursos en 2019, sienta las bases de una fase inicial, que al mismo tiempo puede convertirse en la agenda de trabajo permanente e inicial durante los siguientes dos años. Esto es, puede capacitarse en los temas dados de estos cursos en el primer trimestre o cuatrimestre del año, a las personas que no hayan participado aún, para después de esto pasar a la siguiente
- II. Fase 2: Aumentar el currículo con otros tres temas de cursos para cerrar el año 2020 con 6 cursos temáticos complementarios como base. En donde puedan ser convocados los asistentes de la Fase 1. Es importante a pesar de esta programación propuesta,

buscar que las temáticas sean flexibles, esto es, que no necesiten tomarse cursos previos para poder tomar un curso o capacitación.

III. Fase 3: Para el año siguiente:

- a. Realizar un foro de trabajo con los asistentes a los cursos que hasta el momento se hayan capacitado.
- b. Realizar una capacitación para replicadores en donde se refuercen principios, visión, técnicas y recursos para aumentar su impacto en sus poblaciones de origen.
- c. Establecer un programa formativo de tipo diplomado que contenga los cursos base, más cursos de especialización de acuerdo a las necesidades específicas de atención en el Estado.

Infraestructura y recursos

Un tema importante a considerar es que la implementación de la EHGv en instalaciones de otras dependencias del Estado, no sólo permite aumentar la capacidad instalada de la misma Secretaría para la realización de los cursos y actividades de la escuela, sino que sobre todo, brinda un contacto y cercanía necesario con otros foros y espacios que fuera de SEIMUJER, refuerzan la necesidad y compromiso transversal de cooperar y colaborar con otras dependencias e instituciones para acercar recursos hacia una prevención y erradicación de la violencia a donde se necesite.

Derivado de todo lo anterior, se puede concluir que el porcentaje de avance en el diseño de la Escuela para Hombres Generadores de Violencia es del 100%, ello a través del establecimiento de la metodología, así como de los dos perfiles, en total, para su integración, el del equipo facilitador y el del asistente.

VI. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

Cada capacitador o capacitadora podrá adaptar estas dinámicas en función del tamaño del grupo, del tiempo destinado al taller (seis, ocho horas o más, una, dos sesiones o más, etc.). Las lecturas en colectivo, su análisis, discusión y reflexión, también estarán sujetas a ello. De igual manera, las personas con mayor experiencia en manejo de grupo y con una amplitud de competencias en técnicas grupales podrán instrumentar sus propias dinámicas, ésta es sólo una propuesta para capacitadores o capacitadoras con relativa experiencia en este tipo de trabajo.

Los temas, tiempos y ritmo del taller dependerán, evidentemente, de las necesidades de la institución que los imparta y de la población a la que se dirija. Es importante mencionar que la temática en torno a la masculinidad es amplia, que se puede estudiar con distintos y diferentes enfoques y, por su puesto, extenderse o profundizar en cada uno de los temas. Dependerá de la preparación, la formación, el conocimiento, el interés y el énfasis que la o el capacitador dé a los temas propuestos.



Se presentará la propuesta de temas en torno a la a la violencia de género y la masculinidad, de los cuales se establecen como prioritarios e indispensables el de género y el de construcción de la masculinidad. Los temas como masculinidad y sexualidad, violencia, machismo y homofobia, paternidad, etc., son temas importantes, pero su análisis, trabajo y desarrollo pueden variar en función de los objetivos del diseño de distintos talleres temáticos o específicos que versen sobre cualquiera de ellos.

Las técnicas presentadas son propuestas de trabajo, pueden o no aplicarse en función de los ritmos, tiempos, perfiles de grupo y, sobre todo, la intencionalidad que se le dé al curso.

Se sugiere iniciar el taller con alguna dinámica para romper el hielo que tenga los siguientes propósitos:

- Ayudar a que las y los asistentes al taller “atterricen” en él, dándose cuenta de su actitud personal, las motivaciones que les llevan a participar en un taller como éste y las herramientas con las que cuentan para recibir conocimientos o aportaciones durante el desarrollo de los trabajos.
- Crear un ambiente seguro y de confianza para la participación activa de las y los participantes. Para lo cual se sugieren dinámicas como las de “Las pasitas y los sentidos” o “La entrega del Óscar” comentadas en el apartado dedicado las dinámicas.

VII. RESULTADOS GENERALES DE LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS

A continuación se muestran 1. Consideraciones Generales de la y 2. Los resultados cuantitativos generales de todos los cursos.

1. Consideraciones específicas (particularidades) respecto a los resultados generales de la capacitación

A. Respecto a la convocatoria de asistentes inicial.

Es importante señalar que para el arranque oficial de la Escuela para Hombres Generadores de Violencia (EHGV) y de acuerdo a la **“Metodología para la elección de perfiles idóneos y selección de los servidores públicos a capacitar”** previamente documentada, se estableció inicialmente dar prioridad a la capacitación de aquella población que tiene una participación mayor en cuanto a representación, pero también en cuanto al alcance y sobre todo impacto, entre pares y entre la ciudadanía, razón por la cual se optó por iniciar y realizar la capacitación al personal del Instituto Estatal de Estudios Superiores en Seguridad y Profesionalización Policial, de la Secretaría de Seguridad Pública, así como del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

Sin embargo ante el buen recibimiento, respuesta e interés mostradas en la capacitación de arranque, se replanteó la oportunidad de abrir la invitación a formar parte de la EHGV a poblaciones de otras dependencias que pudieran estar interesadas y que también tienen un impacto y trascendencia en la ciudadanía, como la Secretaría de Educación del Estado, la Fiscalía General del Estado y la Comisión de Derechos Humanos del Estado.

Por lo que, a efecto de atender la oportunidad la Sesión 1 del Curso 1, se impartió en dos ocasiones, en una primera instancia se atendió al personal invitado originalmente, y en segunda, al personal al que se le extendió la invitación posterior.

Derivado de ello, para la Sesión 2 (S2) y para la Sesión 3 (S3) del Curso 1, se mantuvo abierta la invitación y continuidad a las dos poblaciones previamente entrenadas.

Por tal razón dentro de los resultados generales y específicos del Curso 1, muestran un número promedio más alto de asistentes, con relación al resto de los cursos.

Para el resto de cursos: Curso 2 y Curso 3 de la Escuela, la invitación para asistir y formarse se mantuvo primero con los asistentes del Curso 1, para que con ello pudieran continuar con toda la capacitación, no obstante con la finalidad de aprovechar la oportunidad que representa la capacitación en sí, y con el énfasis de seguir llegando a poblaciones de Seguridad y otras dependencias que quizá no hayan podido asistir al primer curso, se mantuvo abierta la invitación.

Es importante recordar que, con base en lo revisado y documentado en la propuesta metodológica: **“Metodología para diseñar el programa que contenga las temáticas”** referida previamente, la implementación de la Escuela para Hombres Generadores de Violencia (EHGV) se compone de la impartición de 3 cursos con una duración total de 18 horas cada uno, divididos a su vez en 3 sesiones de 6 horas cada uno.

B. Respecto a la asistencia regular a los cursos

Se debe considerar como un factor importante de la población asistente a los cursos, las funciones y responsabilidades de su puesto, así como las condiciones de trabajo y las oportunidades bajo las cuales asisten a la capacitación.

Ya que su asistencia, atención y permanencia al horario y día establecido para su formación, puede estar supeditado de acuerdo a las actividades propias de su puesto. Lo cual si fue una constante que se reflejó durante la impartición de las sesiones de los cursos. Al ser, en su mayoría, personal de Seguridad Pública o que por su puesto de trabajo, puedan verse en la necesidad de tener que retirarse, llegar o atender situaciones, diferentes a los horarios y días establecidos dentro de la capacitación, como: el horario, días de descanso, guardias, eventos extra ordinarios que ocupen su presencia, o situaciones de último momento que les impidan cumplir estrictamente un horario y día definido.

Lo cual se ve reflejado en las sesiones activas y completas en que participo el general de los asistentes, así como en los registros y evaluaciones realizadas. Dentro de los casos recurrentes presentados, se encuentra: 1. el que pudieran llegar pero tarde, o que se tuvieran que retirar antes de que terminara la sesión, o, 2. el que pudieran asistir a una (1) o dos (2) de las tres (3) sesiones que componen el curso. Afectando con esto la participación y realización completa de los cursos.

Sin embargo es importante señalar que el acceso a cada sesión de los cursos, siempre se mantuvo abierta de acuerdo a:

1. Aprovechar la oportunidad de asistencia de la persona que fue a una o dos sesiones al curso, con la finalidad de reforzar los objetivos principales de la Escuela, de generar experiencias significativas que sirvan como sensibilización al tema de la violencia hacia la mujer, con la finalidad de aumentar el impacto de prevención y erradicación.
2. En el momento de su asistencia, y por las condiciones de su puesto, no se podía determinar si sería una o todas las sesiones a las que podría asistir.
3. Aunque **“Metodología para diseñar el programa que contenga las temáticas”** está diseñada de forma secuencial para quien tome todos los cursos con sus sesiones, el diseño de cada una se realizó de tal forma que pueda ser por sí misma una capacitación a un tema concreto, por lo que la asistencia a una sesión, no afecta en sí la experiencia de aprendizaje de la persona asistente a los temas revisados, aunque se puede dar la oportunidad de que no aproveche el total de las sesiones y temas de los cursos.

Es importante señalar que hay casos en que los participantes, asistieron a una o dos sesiones de un curso, pero volvieron a asistir a una, dos o todas las sesiones de otro curso, refrendando el interés, oportunidad y aprovechamiento de la capacitación.

C. Respecto a la evaluación documental de los cursos

Justamente los escenarios presentados antes, reflejan el hecho de que durante la capacitación se presentaron casos en donde hubo registro de los asistentes en la lista, pero pudo darse el escenario de que no realizarán alguna de las evaluaciones de acuerdo con el día de su asistencia, teniendo por ejemplo que quizá pudieron: a) Asistir a la sesión 1 o 2 de un curso, pero no a la sesión 3. b) Asistir a la sesión 2 o 3 de un curso, o, c) Asistir sólo a la sesión intermedia.

Teniendo como resultado que en algunas ocasiones no hubiera registro de las evaluaciones conducentes al número de sesión, ejemplo: Sesión 1: Evaluación inicial, Sesión 3: Evaluación final de conocimientos y además evaluación de satisfacción.

No obstante, y de acuerdo con la misma **“Metodología para diseñar el programa que contenga las temáticas”** en lo referido a la Evaluación del Curso: “Por cuanto a la evaluación del curso. Evaluar no es equivalente de asignar una calificación, evaluar es un proceso mediante el cual se implementan diversos mecanismos con la finalidad de medir el conocimiento o habilidades adquiridos por las y los cursantes de una determinada actividad educativa. En este orden de ideas, y para efectos de este documento, comprenderemos como acciones de evaluación cualitativa

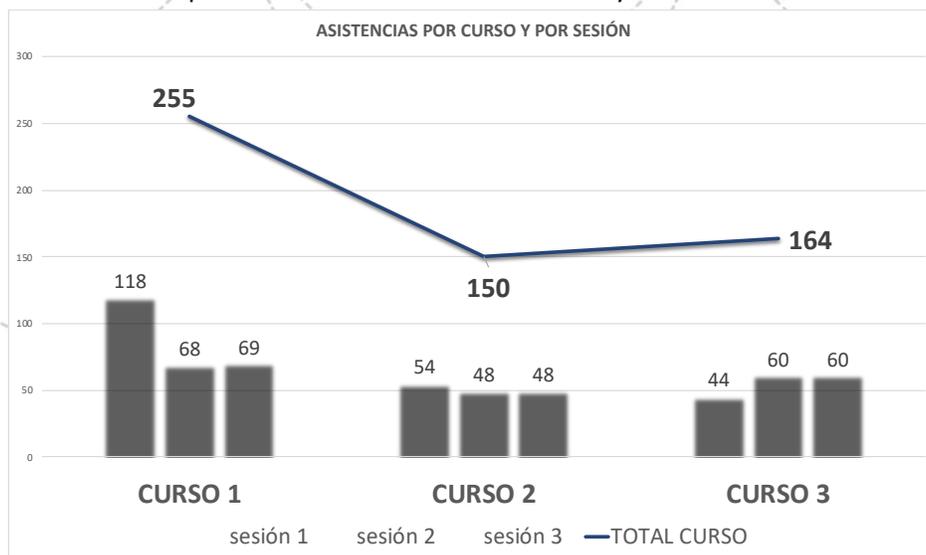
aquellas que tienen por objetivo indagar si las o los cursantes comprenden los temas expuestos, pero mediante los cuales no se asigna ningún tipo de calificación. Por su parte, nombraremos evaluación cuantitativa a aquellas acciones tendientes a medir el conocimiento adquirido de las y los cursantes con la finalidad de asignar una calificación con la cual se acredite o no el mismo”, se tiene que el proceso formativo en lo general cumplió y rebasó sus expectativas de acuerdo con los resultados intrínsecos a la capacitación, en materia de discusión, participación, reflexión y significación de los asistentes. Aprovechando en todo momento la oportunidad que representa en sí la asistencia y participación activa de los asistentes.

Sin embargo, es importante y trascendente señalar que las consideraciones antes mencionadas, abren la oportunidad a generar mecanismos que permitan en implementaciones posteriores, coadyuvar y encontrar la forma de ser flexibles en cuanto a la impartición de sesiones, esto es, brindar quizá una agenda más amplia de sesiones a fin de que puedan asistir de acuerdo a los diferentes días de guardia y atención de eventos especiales no planeados. Siempre y cuando se mantenga un compromiso de cumplimiento de todas las sesiones en un tiempo dado. Y por otro lado, la versatilidad de implementar quizá evaluaciones cuantitativas cortas y concretas por sesión, lo cual se puntualiza en las conclusiones finales de este documento.

Resultados cuantitativos generales de todos los cursos

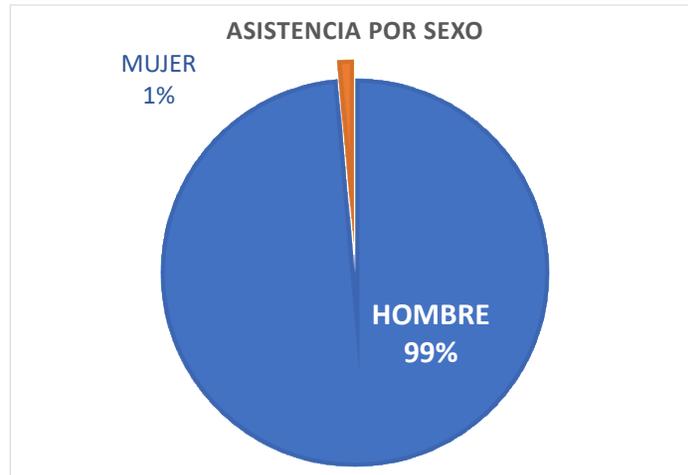
Los resultados que a continuación se muestran son primero un resumen de información sobre los tres cursos impartidos como parte de la Escuela para Hombres Generadores de Violencia, se muestra: asistencia total, asistencia por género, edades promedio, edades más representadas, instituciones participantes, así como puestos.

En la siguiente gráfica se muestra el total de asistentes por curso, así como por sesión, destacando que en todos los casos el promedio total de asistencia fue mayor a 150 asistencias.



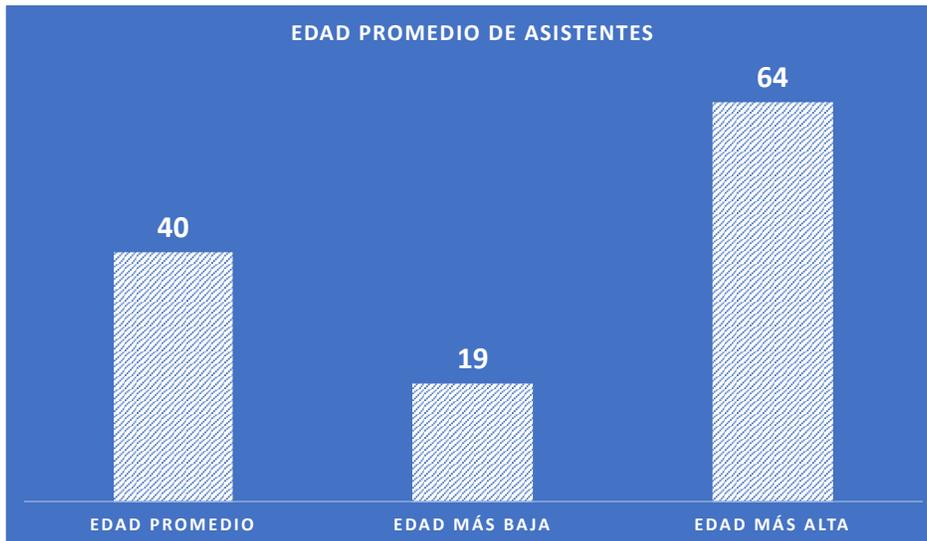
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestra la asistencia por sexo, considerando que a pesar de que los cursos estaban centrados en hombres (99% de asistencia), se dio la oportunidad de asistencias de algunas mujeres.



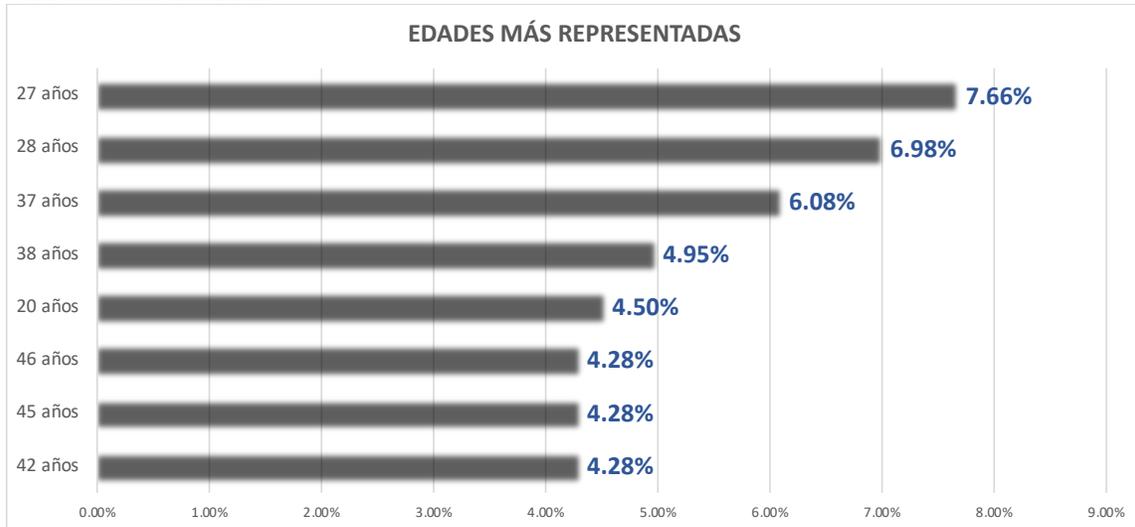
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestra que la edad promedio de asistencia fue de 40 años, teniendo que la edad más alta fue de 64 y la mejor de 19 años.



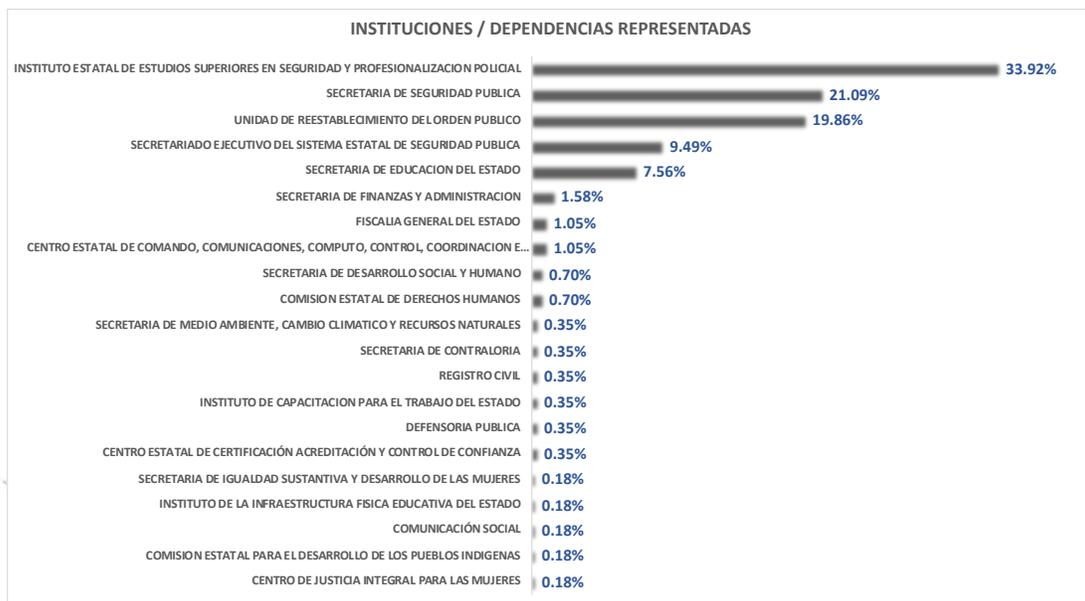
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

A pesar de la edad más alta de 40 años, las edades más representadas fueron 27 años con 7.66%, 28 años con 6.98% y 37 años con 6.08%.



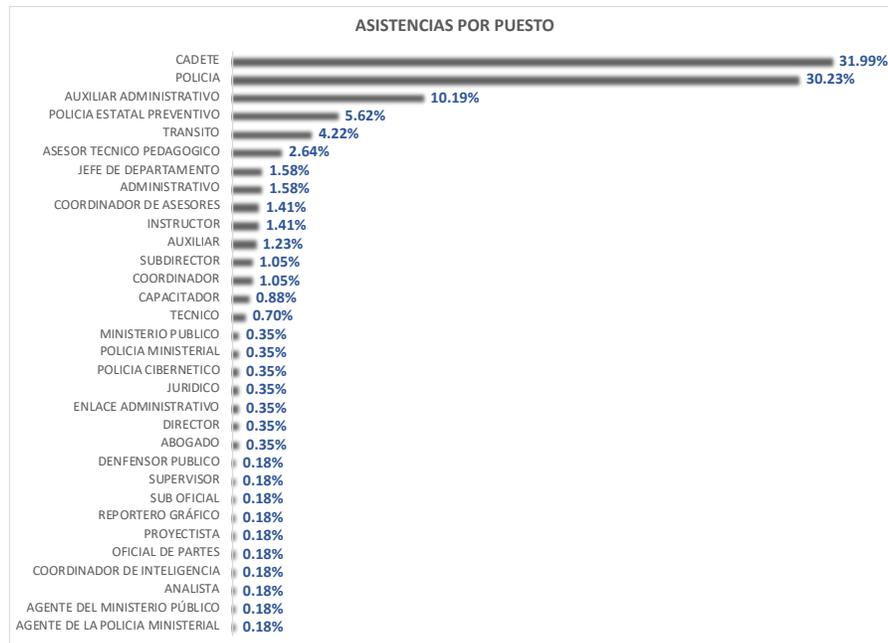
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestran las representaciones por instituciones y dependencias de gobierno, teniendo que el 33.92% de asistentes fue del Instituto Estatal de Estudios Superiores de Seguridad y Profesionalización Policías, el 21.09% siguiente corresponde a la Secretaría de Seguridad Pública, y el 19.86% siguiente corresponde a la Unidad de Restablecimiento del Orden Público.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestra que la asistencia mayor por puesto, fue de 31.99% de cadetes y un 30.23% de policías en activo.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

VIII. CURSO IMPARTIDO 1 DE 3 “LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA MASCULINIDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO”

Ficha resumen del curso 1 de 3

CURSO 1: La Construcción social de la masculinidad y la violencia de género
Sede: C5i del Estado de Michoacán
Número de sesiones: 4
Fechas de realización: 21 de octubre (S1 ⁸), 22 (S1 ⁹), 23 (S2) y 24 (S3) de octubre de 2019
Duración total : 18 horas de aprendizaje, 24 horas de capacitación
Número de asistentes totales: promedio de asistentes sesenta y cuatro (64), acumulado ciento sesenta y nueva (169)
Perfil de los general de los asistentes: Funcionariado representante de instituciones y dependencias que participan en las Unidades Igualdad Sustantiva.

Perfil de las personas asistentes del curso 1 de 3

⁸ Anexo VIII. Evidencias Curso 1, Sesión Única.

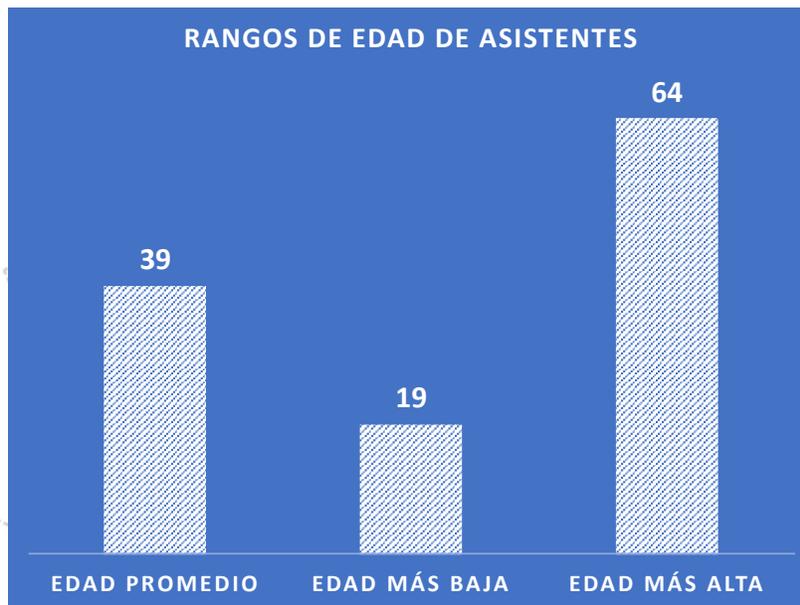
⁹ Anexo IX. Evidencias Curso 1.

En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de asistencia por sexo, teniendo una participación del 99.61% de hombres, y un 0.39% mujeres.



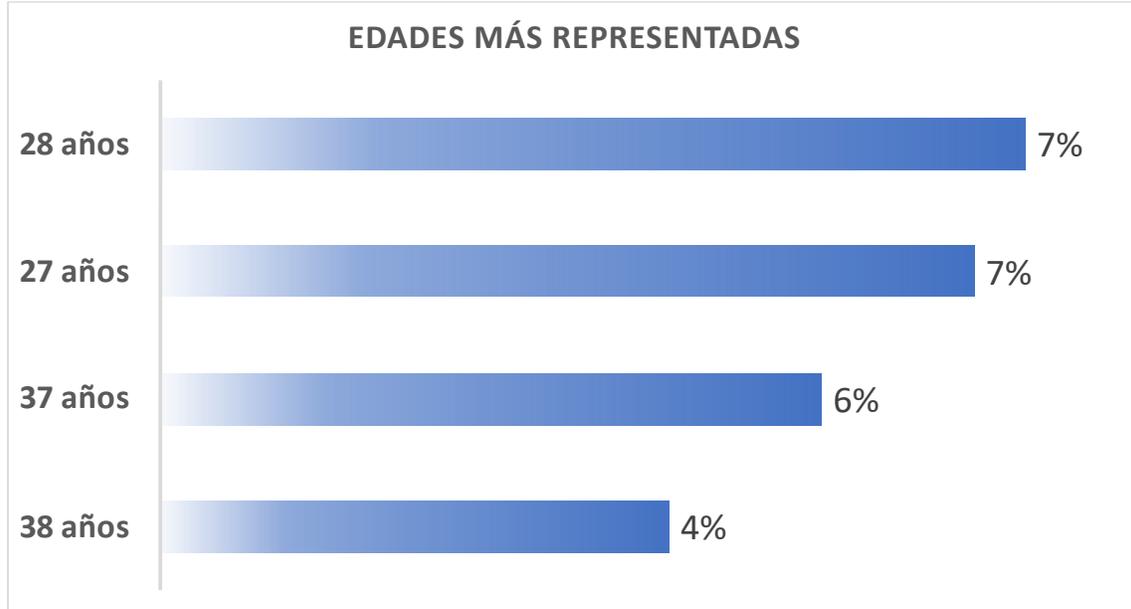
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

El rango de edad de las personas asistentes fue en promedio de 39 años, teniendo como edad más baja asistente la de 19 años y la de mayor edad con 64.



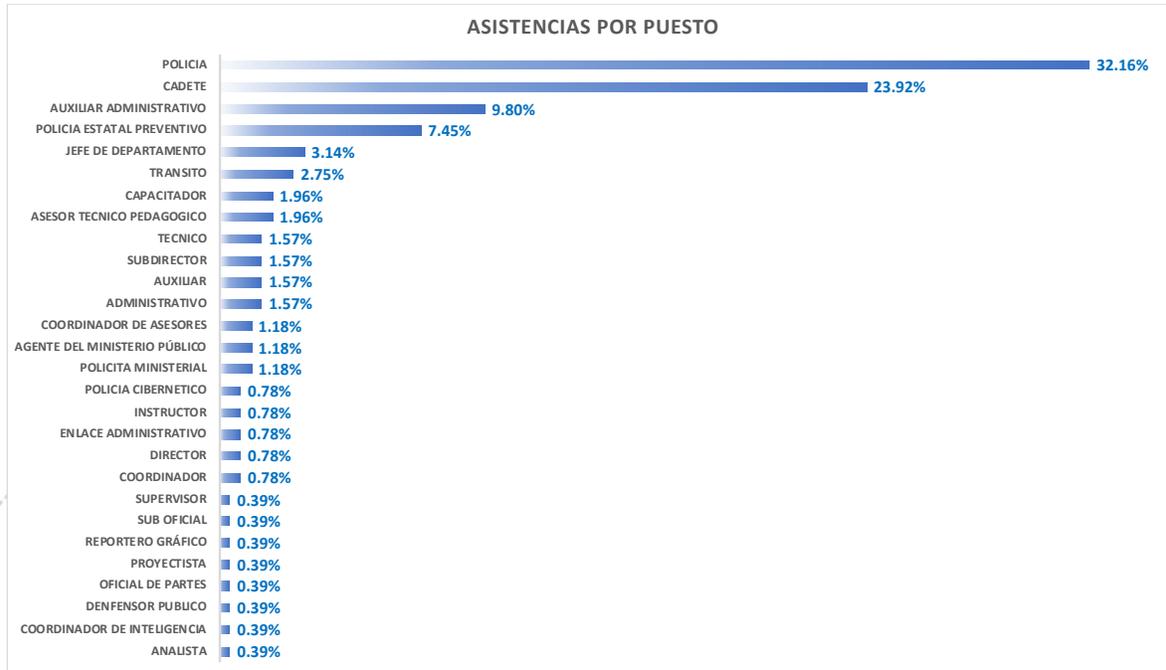
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestran las edades más representadas, destacando la de 28 y 27 años con 7% respectivamente, y de 37 años con 6%.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

El cargo o puesto de trabajo de las personas asistentes, más representativo fue de policía con 32.16%, seguida de cadete con 23.92% y después auxiliar administrativo con 9.80%.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Dentro de las instituciones o dependencias con más representación destacan: el Instituto Estatal de Estudios Superiores en Seguridad y Profesionalización Policial con el 27.84%, la Secretaría de

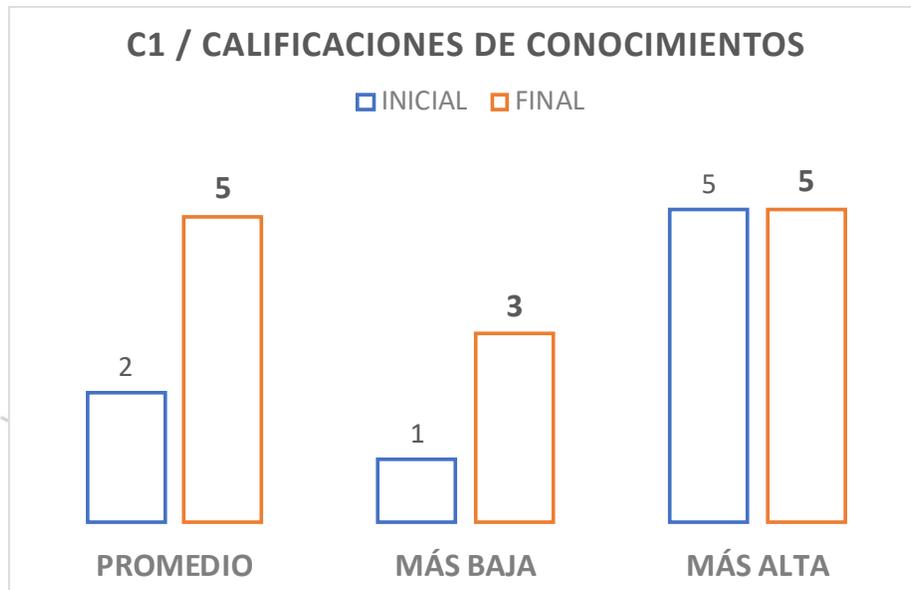
Seguridad Pública con 25.10% y la Unidad de Restablecimiento del Orden Público 16.86%, seguidos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública con un 9.02%.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Calificaciones obtenidas en las evaluaciones PRE y POST de conocimientos del curso 1 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el promedio de calificaciones obtenidas en las evaluaciones PRE y POST de conocimientos, encontrando un crecimiento promedio en la calificación de 3 puntos en la calificación final respecto a la inicial. Adicional se muestran las calificaciones más bajas y más altas obtenidas en ambas aplicaciones. Es importante considerar que la calificación más alta a obtener en las evaluaciones es de 5 (cinco), así como que la evaluación está diseñada para una fácil respuesta de modo que se centre en reafirmar desde el principio información clave del tema.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Resumen de calificaciones de la evaluación de satisfacción del curso 1

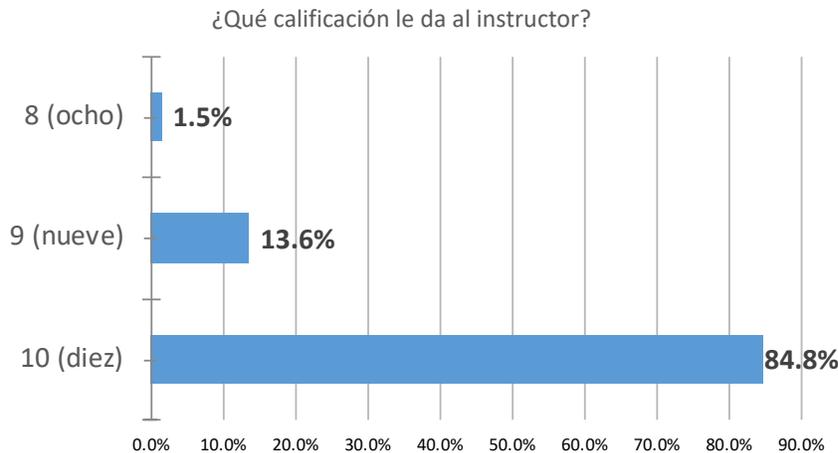
En la siguiente gráfica se muestra el grado de acuerdo sobre la utilidad para el trabajo de los conocimientos adquiridos en el curso. Destaca que el 88% de asistentes está ‘Muy De ACUERDO’ en que los conocimientos serán de utilidad para el trabajo y para trabajar el tema en su entorno, y ‘De Acuerdo’ un 12%.

¿Los conocimientos adquiridos en el curso le serán de utilidad?



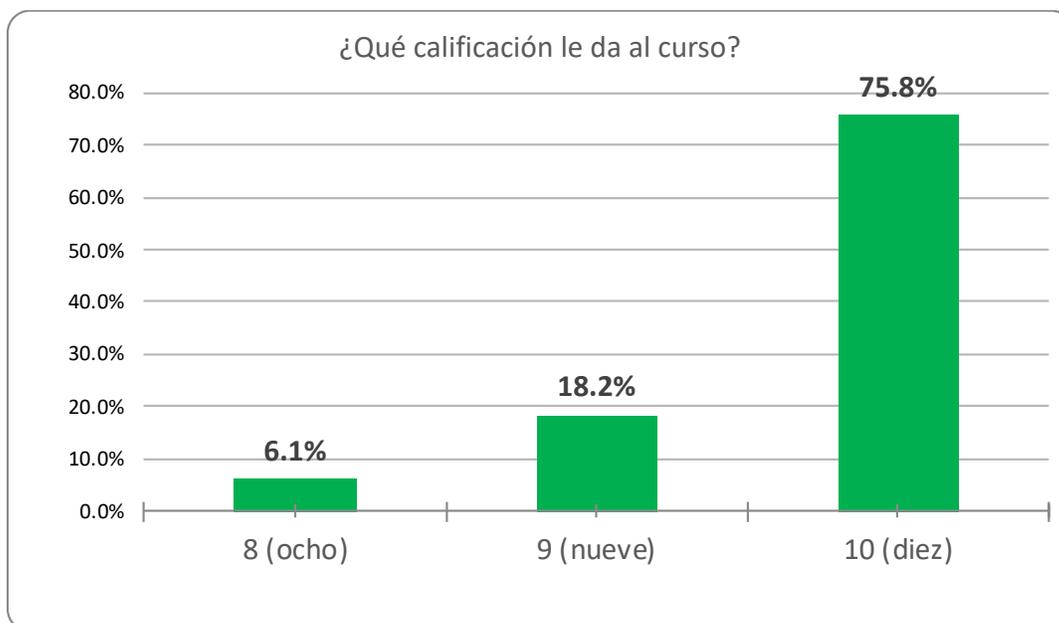
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestra la calificación al trabajo realizado por el instructor, destaca que el 84.8% da una calificación de diez (10), el 13.6% una calificación de nueve (9) y el 1.5% restante de ocho (8).



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En el rubro que calificación le da al curso en general, destaca que el 75.8% le otorga una calificación de diez, un 18.2% de nueve y un 6.1% de ocho.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

IX. CURSO IMPARTIDO 2 DE 3 “EL ROL SOCIAL DE LA MASCULINIDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO”

Ficha resumen del curso 2 de 3

CURSO 2¹⁰: El rol social de la masculinidad y la violencia de género
Sede: C5i del Estado de Michoacán
Número de sesiones: 3
Fechas de realización: 30 y 31 de octubre, y 4 de noviembre de 2019
Duración total : 18 horas
Número de asistentes totales: promedio de asistentes cincuenta (50), acumulado ciento cincuenta (150)
Perfil de los general de los asistentes: Funcionariado representante de instituciones y dependencias Seguridad Pública.

¹⁰ Anexo X. Evidencias Curso 2.

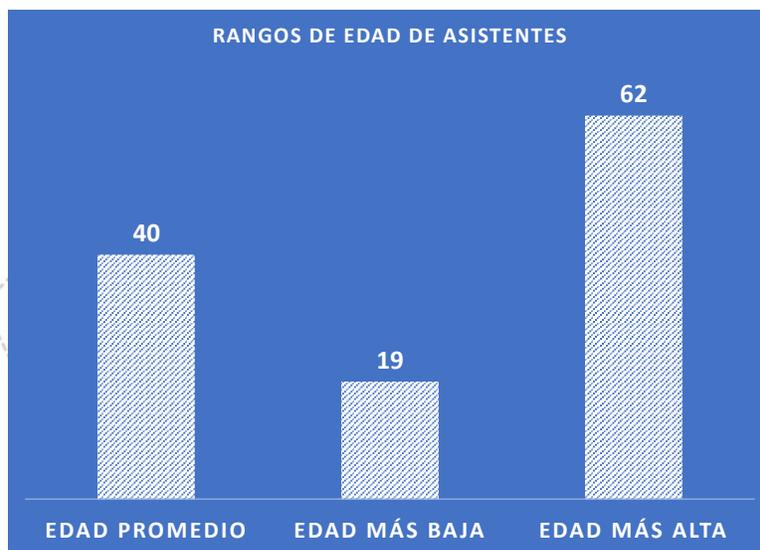
Perfil de las personas asistentes del curso 2 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de asistencia por sexo, teniendo una participación del 98% de hombres y un 2% de mujeres.



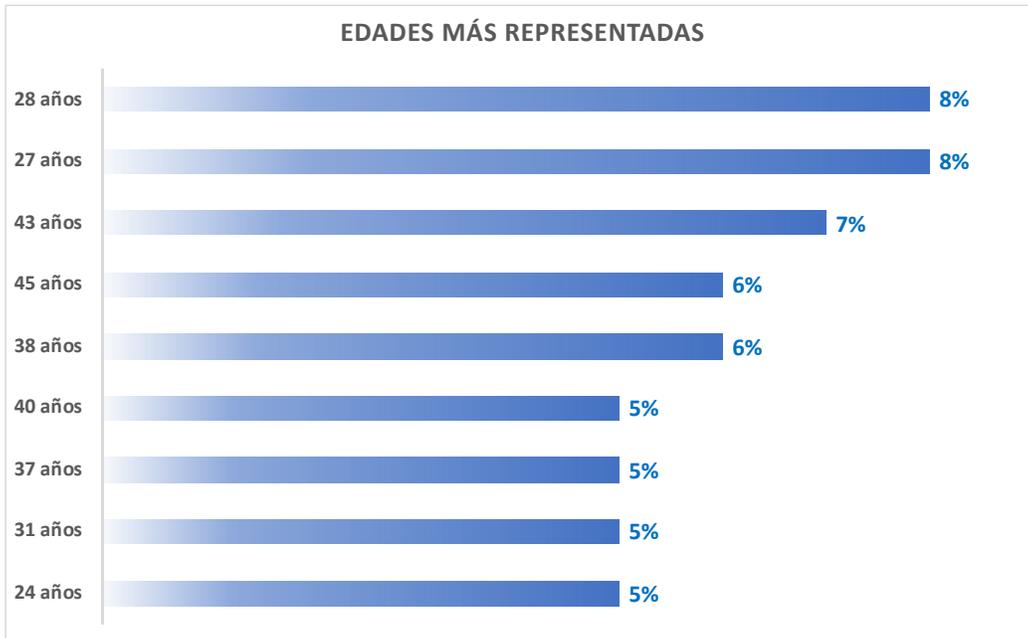
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

El rango de edad de las personas asistentes fue en promedio de 40 años, teniendo como edad más baja asistente la de 19 años y la de mayor edad con 62.



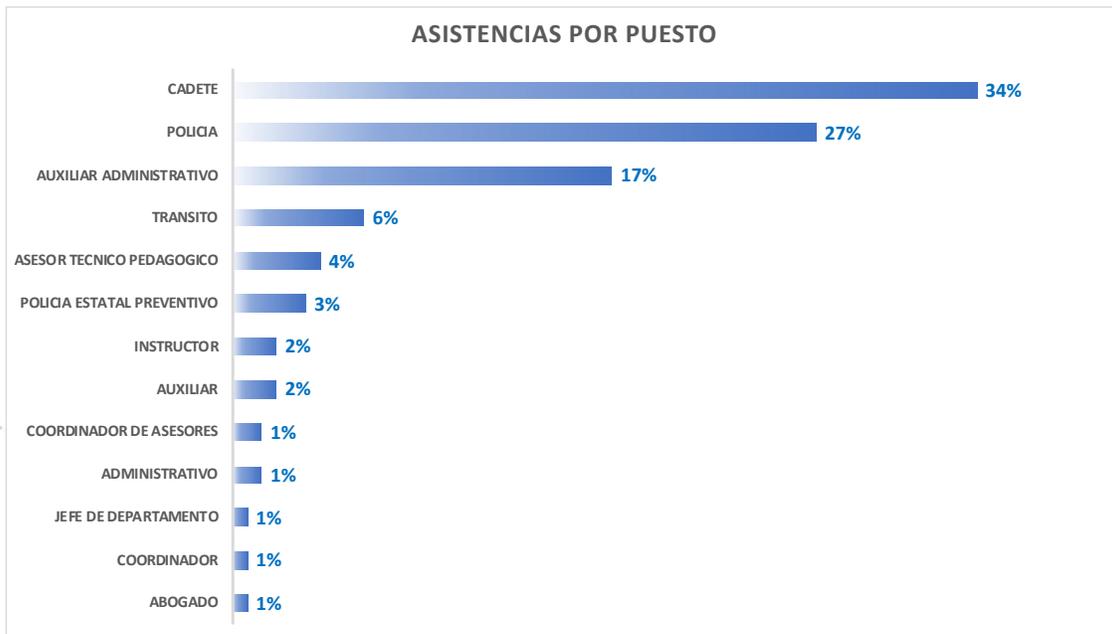
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestran las edades más representadas, destacando la de 28 años con 8% y a de 27 años con 8%.



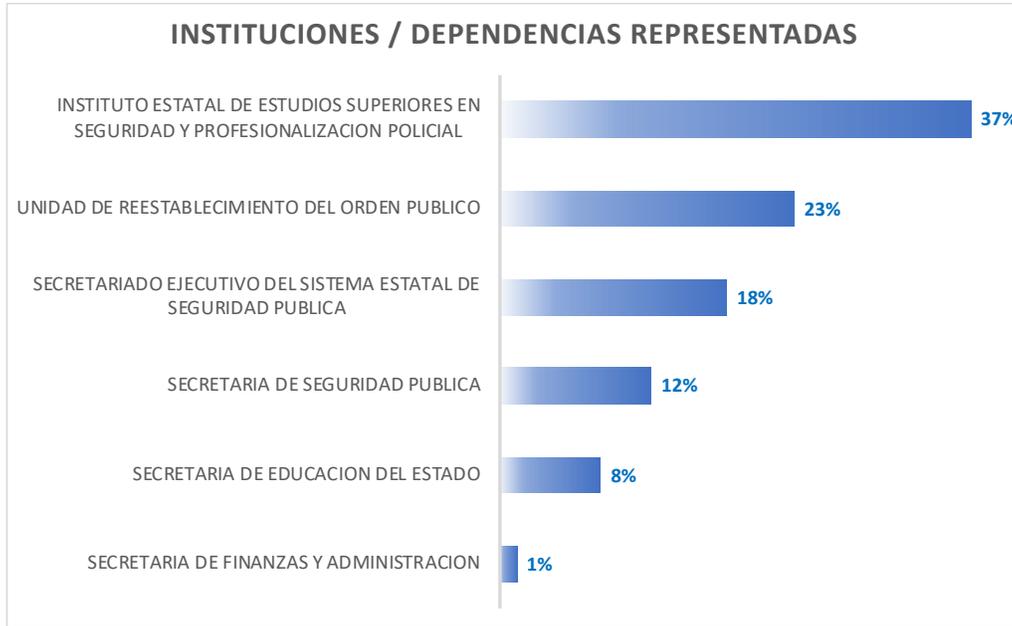
Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

El cargo o puesto de trabajo de las personas asistentes, más representativo fue de cadete con 34%, seguida de policía con 27% y después auxiliar administrativo con 17%.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

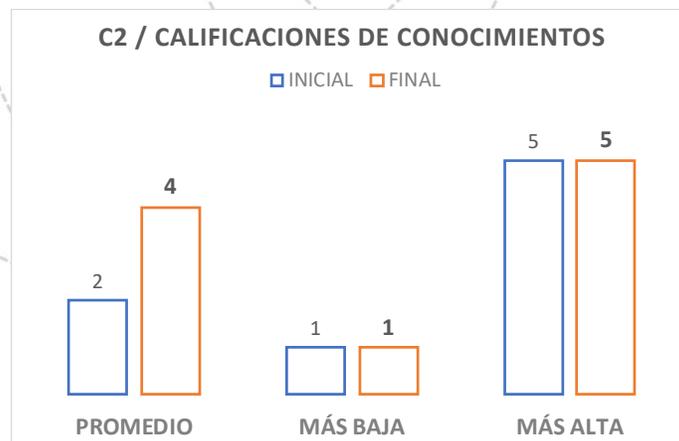
Dentro de las instituciones o dependencias con más representación destacan: Instituto Estatal de Estudios Superiores en Seguridad y Profesionalización Policial con 37%; la Unidad de Restablecimiento del Orden Público con 23%, seguidos de Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública con 18%.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Resumen de calificaciones obtenidas en las evaluaciones PRE y POST de conocimientos del curso 2 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el promedio de calificaciones obtenidas en las evaluaciones PRE y POST de conocimientos, encontrando un crecimiento promedio en la calificación de 2 puntos en la calificación final respecto a la inicial. Adicional se muestran las calificaciones más bajas y más altas obtenidas en ambas aplicaciones. Es importante considerar que la calificación más alta a obtener en las evaluaciones es de 5 (cinco), así como que la evaluación está diseñada para una fácil respuesta de modo que se centre en reafirmar desde el principio información clave del tema.

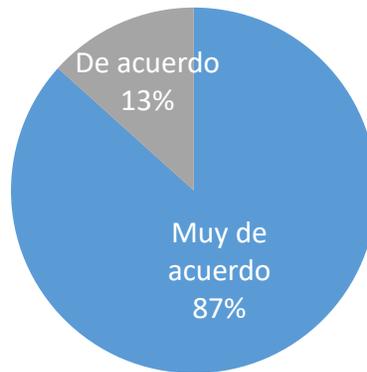


Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Resumen de calificaciones de la evaluación de satisfacción del curso 2 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el grado de acuerdo sobre la utilidad para el trabajo de los conocimientos adquiridos en el curso. Destaca que el 87% de asistentes está 'Muy De Acuerdo' en que los conocimientos serán de utilidad para el trabajo y para trabajar el tema en su entorno, y 'De Acuerdo' un 13%.

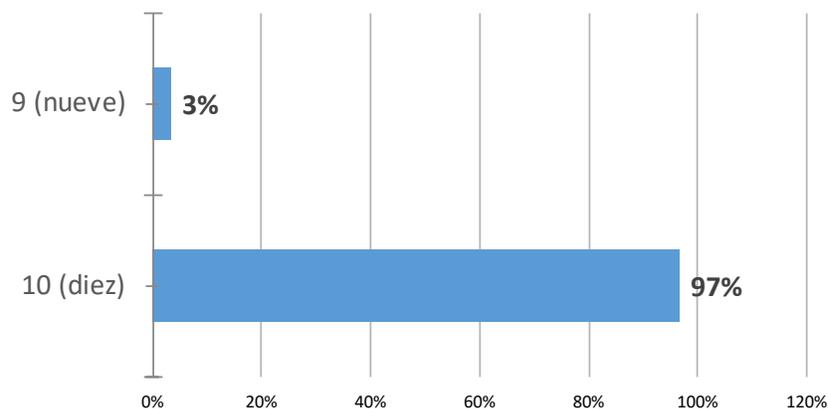
¿Los conocimientos adquiridos en el curso le serán de utilidad?



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

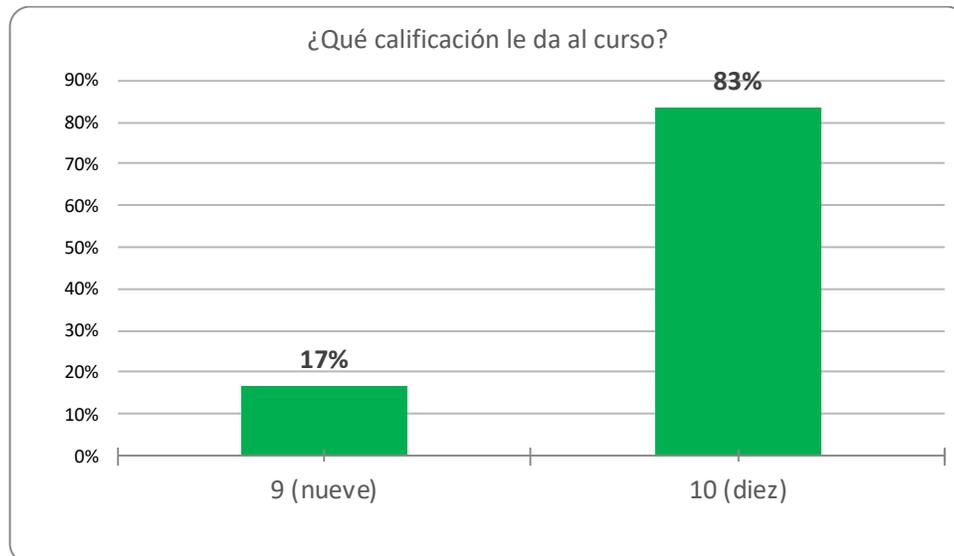
En la siguiente gráfica se muestra la calificación al trabajo realizado por el instructor, destaca que el 97% da una calificación de diez (10) y el 3% una calificación de nueve (9).

¿Qué calificación le da al instructor?



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En el rubro que calificación le da al curso en general, destaca que el 83% le otorga una calificación de diez y un 17% de nueve.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

X. CURSO IMPARTIDO 3 DE 3 “MASCULINIDAD, VIOLENCIA Y PROYECTO DE SENSIBILIDAD”.

Ficha resumen del curso 3 de 3

Curso 3¹¹: Masculinidad, violencia y proyecto de sensibilidad
Sede: CSi del Estado de Michoacán
Número de sesiones: 3
Fechas de realización: 5, 6 y 7 de noviembre de 2019
Duración total : 18 horas
Número de asistentes totales: promedio de asistentes cincuenta y cinco (55), acumulado ciento sesenta y cuatro (164)
Perfil de los general de los asistentes: Funcionariado representante de instituciones y dependencias Seguridad Pública.

¹¹ Anexo XI. Evidencias Curso 3.

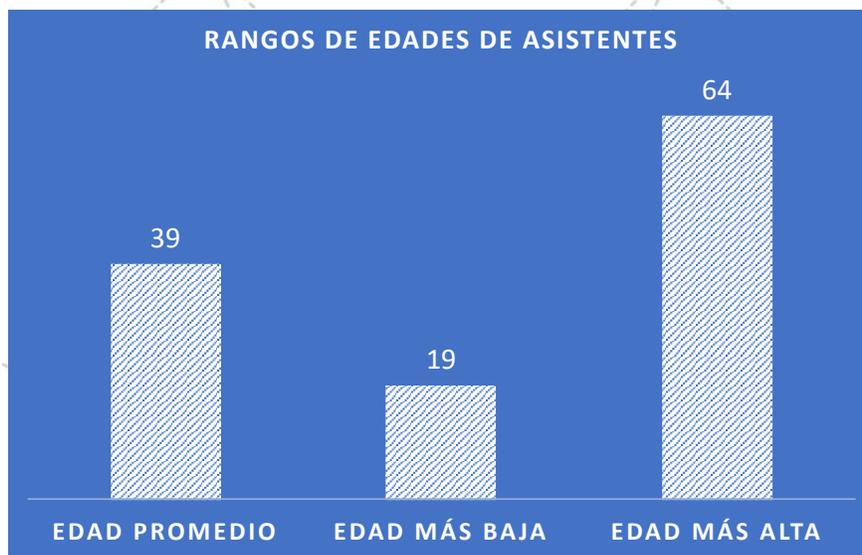
Perfil de las personas asistentes del curso 3 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de asistencia por sexo, teniendo una participación del 98% de hombres y un 2% de mujeres.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

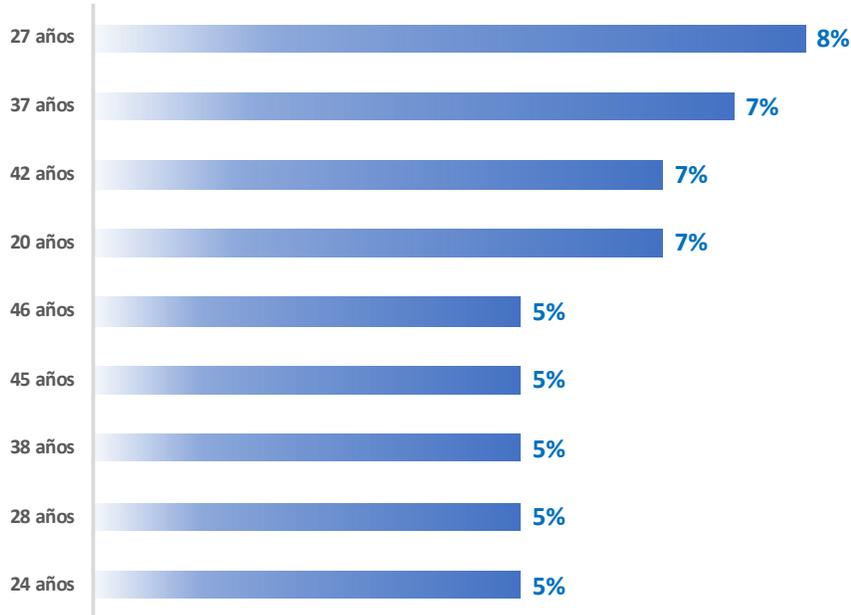
El rango de edad de las personas asistentes fue en promedio de 39 años, teniendo como edad más baja asistente la de 19 años y la de mayor edad con 64.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En la siguiente gráfica se muestran las edades más representadas, destacando la de 27 años con 8% y a de 37 años con 7%.

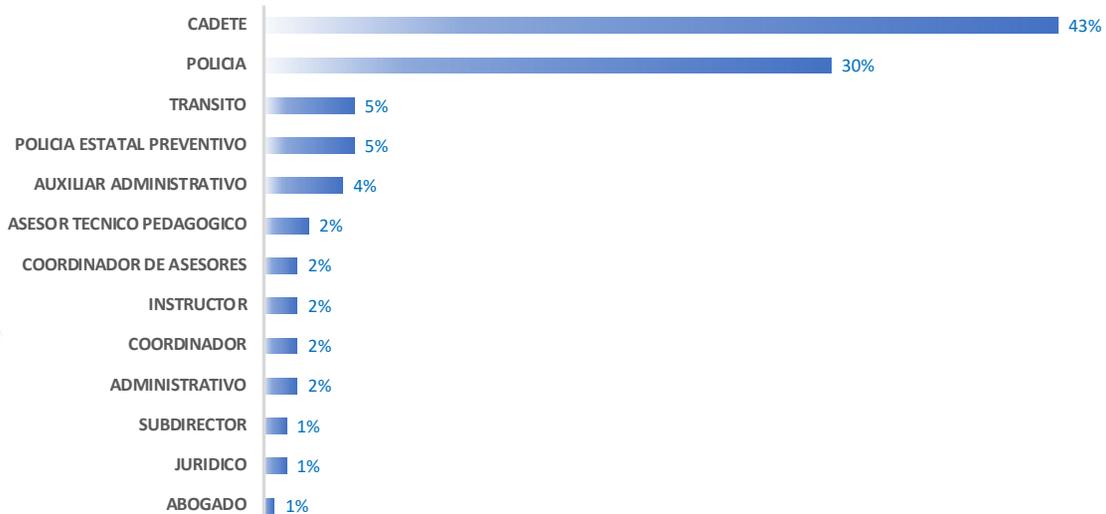
EDADES PARTICIPANTES MÁS REPRESENTADAS



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

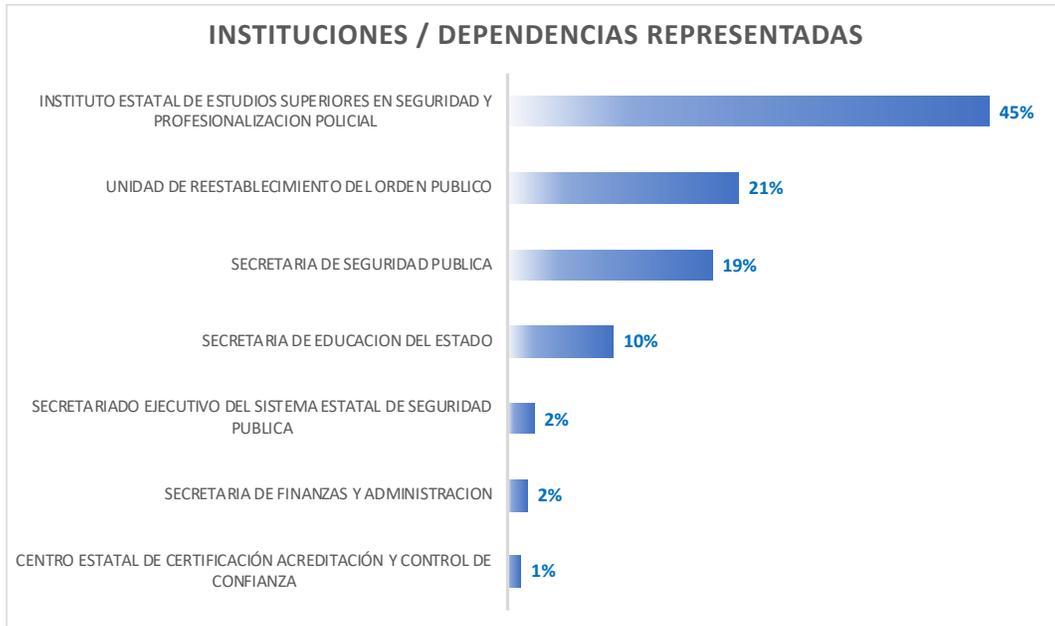
El cargo o puesto de trabajo de las personas asistentes, más representativo fue de cadete con 43%, seguida de policía con 30% y después tránsito con 5%.

ASISTENCIAS POR PUESTO



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

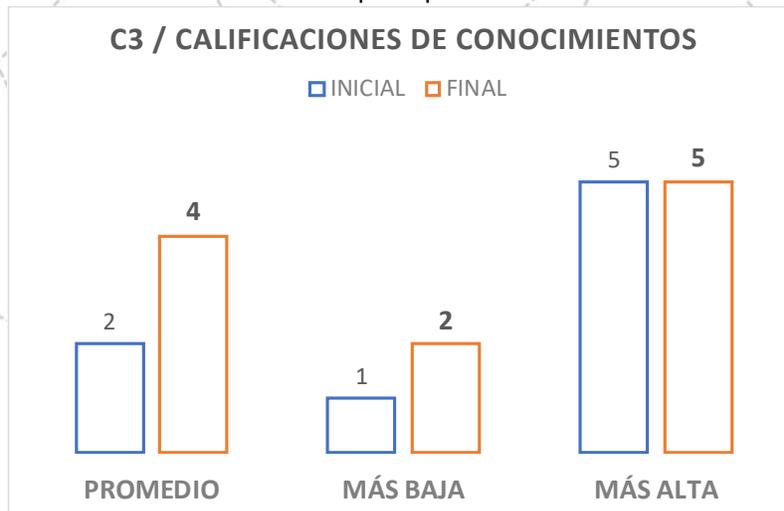
Dentro de las instituciones o dependencias con más representación destacan: Instituto Estatal de Estudios Superiores en Seguridad y Profesionalización Policial con 45%, Unidad de Restablecimiento del Orden Público con 21%, seguidos de Secretaría de Seguridad Pública con 19%



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Resumen de calificaciones obtenidas en las evaluaciones PRE y POST de conocimientos del curso 3 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el promedio de calificaciones obtenidas en las evaluaciones PRE y POST de conocimientos, encontrando un crecimiento promedio en la calificación de 2 puntos en la calificación final respecto a la inicial. Adicional se muestran las calificaciones más bajas y más altas obtenidas en ambas aplicaciones. Es importante considerar que la calificación más alta a obtener en las evaluaciones es de 5 (cinco), así como que la evaluación está diseñada para una fácil respuesta de modo que se centre en reafirmar desde el principio información clave del tema.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

Resumen de calificaciones de la evaluación de satisfacción del curso 3 de 3

En la siguiente gráfica se muestra el grado de acuerdo sobre la utilidad para el trabajo de los conocimientos adquiridos en el curso. Destaca que el 89% de asistentes está 'Muy De Acuerdo' en que los conocimientos serán de utilidad para el trabajo y para trabajar el tema en su entorno, y 'De Acuerdo' un 11%.

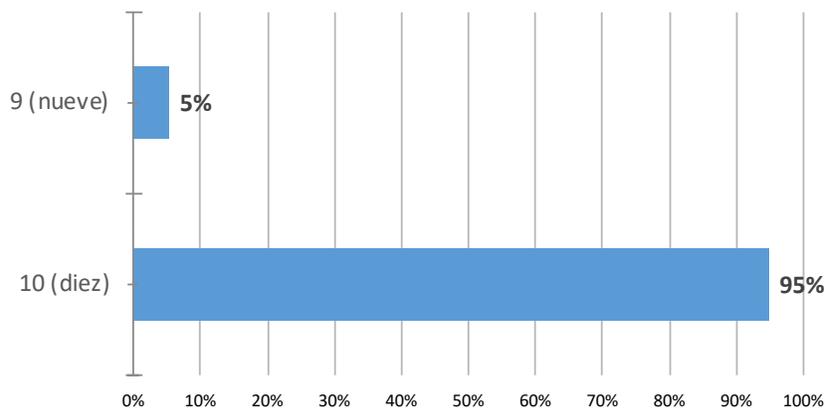
¿Los conocimientos adquiridos en el curso le serán de utilidad?



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

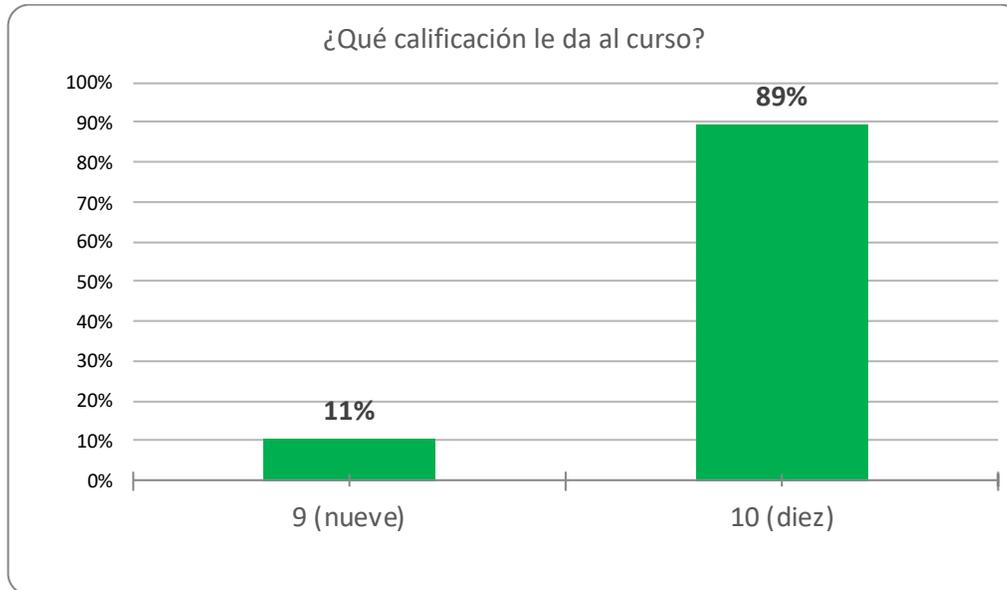
En la siguiente gráfica se muestra la calificación al trabajo realizado por el instructor, destaca que el 95% da una calificación de diez (10) y el 5% una calificación de nueve (9).

¿Qué calificación le da al instructor?



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

En el rubro que calificación le da al curso en general, destaca que el 89% le otorga una calificación de diez y un 11% de nueve.



Fuente: Elaboración propia con base en las y los participantes del curso.

XI. RECOMENDACIONES

Con base en la experiencia de implementación de la EHGv, así como en los resultados obtenidos en la impartición de los cursos que formaron parte inicial de la misma. Se realizan las siguientes recomendaciones a considerar tanto para su continuidad como para acciones de seguimiento:

Consideraciones generales que deben facilitar el desarrollo de la escuela.

Con la finalidad de facilitar el desarrollo integral de la escuela a mediano y largo plazo, las siguientes consideraciones pueden coadyuvar no sólo en el mejor desarrollo de la escuela, sino además impactar paralelamente en su identificación y reconocimiento por parte del funcionariado de otras dependencias como de la ciudadanía.

- Debe establecerse un programa de acompañamiento a la formación, tanto para los facilitadores de gobierno, como para los asistentes. Esto es realizar acciones o medios verificativos que permitan dar seguimiento posterior a la capacitación. Así como gestionar posibles espacios o recursos para responder inquietudes posteriores a la impartición.
- Ideal es empatar una agenda formativa para hombres, mujeres y familias. A mediano plazo uno de los objetivos sería contar con una agenda temática que vaya hacia la misma dirección en el mensaje, sensibilización y formación, tanto para hombres, como para mujeres y familias, considerando que el que sea una Escuela para Hombres Generadores de Violencia, no tendría por qué ser excluyente, sino por el contrario, podría identificarse y reforzarse

como una oportunidad formativa que nace de la necesidad de cambio en la cultura, la cual vivimos, pero también hacemos todas y todos.

- Empoderar un programa infantil de formación. Un área de oportunidad comentada de forma informal durante los cursos es la importancia de elaborar contenidos a poblaciones que pequeñas y en crecimiento, puedan ser sensibles, receptivos y agentes de cambio, desde las etapas tempranas de desarrollo, para que paulatinamente se vaya realizando un cambio de trascendencia.

Continuidad

Asegurar la continuidad de este tipo de capacitaciones tanto al funcionariado como en algún momento a la ciudadanía o personal de otras dependencias, es la segunda parte que debe perseguir la escuela, mantener un currículo que permita tener una formación inicial de base, la propuesta en el documento, para con ello ir escalando el tipo de contenidos y experiencias formativas para lograr no sólo la sensibilización y formación, sino también el desarrollo de agentes de cambio que puedan impactar en sus comunidades, dependencias, instituciones o lugares de origen.

Comunicar

Realizar acciones de comunicación estratégica hacia otras dependencias en primer lugar, como a personas de otras instituciones, y en un tercer momento la ciudadanía. Teniendo como fuente la EHG. V.

XII. CONCLUSIONES

- Respecto a lo que nos lleva a la necesidad de considerar e implementar una Escuela para Hombres Generadores de Violencia, y con base a los resultados de los cursos impartidos, el intercambio formativo, comentarios de cierre de cursos, el diálogo con asistentes, así como también las encuestas digitales realizadas inicialmente, se refuerza:
 - La necesidad realista de mantener un espacio formativo que además de contar con una oferta educativa enfocada en la erradicación y prevención de la violencia hacia la mujer, permita ser un espacio, centro y programa latente a donde el funcionariado del Estado de Michoacán pueda dirigirse y referirse a la escuela como el espacio oficial donde puede capacitarse y actualizarse permanentemente.
 - La oportunidad necesaria de aumentar el alcance y programación de actividades 1. formativas en currículo temática y 2. en cobertura de perfiles y áreas de gobierno asistentes, para en un último momento ser espacio de referencia también para la ciudadanía.
- Sobre la recepción de la Escuela, los cursos y la capacitación, a partir de los comentarios y resultados de los asistentes, se agradece la oportunidad que representan formarse y

actualizarse profesionalmente en las temáticas revisadas, se reconoce el esfuerzo por llevar a ellos una oferta académica humanizada y centrada en transformar los recursos con que asisten a la ciudadanía, pero también la forma en que pueden hacer frente a las situaciones en su vida cotidiana.

- En cuanto a la vinculación con otras dependencias, el apoyo inter institucional y la necesidad transversal de coadyuvar junto con SEIMUJER, en la realización de las actividades de la escuela, puntualmente de logística, convocatoria y asistencia de los cursantes. No obstante la vinculación es un área que siempre puede mejorar y aumentar, dada la gran diversidad de instituciones, perfiles y personal con que cuenta el Estado de Michoacán, por lo que lograr y mantener un impulso a las acciones a través del mismo puede acelerar o facilitar ciertos procesos para lograr los resultados esperados en el menor tiempo posible.
- Sobre las temáticas realizadas para los cursos, la programación escalonada de temas que fueran además de formador, sensibilizando a los asistentes, tuvo el impacto esperado en cuanto que “poco a poco” fueran haciéndose participes, responsables y comprometidos de que la erradicación y prevención de la violencia hacia la mujer la hacemos todas y todos, pero que necesita una mayor participación de su parte para lograr que en algún momento podamos erradicar aquellos patrones culturales que se han venido replicando generacionalmente, y que se han normalizado a lo largo del tiempo, la escuela ha logrado justamente ese cometido, la primera acción más importante para el cambio, trabajar y sensibilizar sobre las creencias y qué hacemos con ellas.
- Respecto a condiciones que no se pueden controlar, pero que no son limitativas, es importante tener presente que la realización de actividades de la escuela, en ese afán itinerante para que pueda llevarse y realizarse a diferentes lugares, sedes e instituciones, ocasionalmente podrá estar limitada o sujeta a que las condiciones de realización, cumplan con puntos tan clave como espacios y traslados seguros, así como espacios adecuados para la mejor formación.
- Es importante considerar también que en ocasiones dadas las actividades de las y los asistentes, puedan darse casos en donde no puedan tomar o seguir su capacitación en los tiempos y momentos planeados originalmente. Esto debido a las características propias de su puesto, así como a la necesidad latente de tener que desplazarse de último momento a atender alguna situación extraordinaria.
- Es importante complementar para siguientes implementaciones una realización y registro modular de las sesiones impartidas:
 - Buscar con previo compromiso entre dependencias, la impartición de una o dos fechas de una misma sesión de capacitación, con la finalidad de tener un calendario

- abierto que permita la posible asistencia del funcionariado en diferentes momentos, buscando con esto, prevenir y evitar escenarios en donde no puedan asistir y cumplir completamente con la capacitación.
- Realizar un seguimiento cuantitativo a cada sesión, que sea funcional, práctico y rápido en su aplicación y realización. Para asegurar el mantener un seguimiento estadístico detallado que pueda como se comenta antes, permitir una trazabilidad a largo tiempo, a pesar de condiciones circunstanciales que puedan presentarse.
 - En general, es importante reconocer el hecho de que el impacto y prácticas culturales con las que abordamos social y profesionalmente ciertas temáticas, como el tema de violencia hacia la mujer, igualdad, equidad, masculinidades, micro machismos, etcétera, no están exentas de la condición humana de los asistentes, por lo que siempre el primer y principal paso a mantener con un ritmo permanente, deberá ser la sensibilización de nuestro funcionariado.

XIII. BIBLIOGRAFÍA

- Abramovich, V. (2006) “Los estándares interamericanos de derechos humanos como marco para la formulación y el control de las políticas sociales”, en Anuario de Derechos Humanos, Universidad de Chile, 2006.
- Agrelo, A. (2011). Metodología participativa. Recuperado en <https://es.slideshare.net/andreagrelo/metodologaparticipativa>
- Alfaro, María Cecilia. Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. México: Instituto Nacional de las Mujeres/Unión Mundial para la Naturaleza/Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, 2002.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, “Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité desc), Observación General No. 20. 42º periodo de sesiones, Ginebra, 4 a 22 de mayo de 2009. Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Comité cdh), Observación General No. 18, No discriminación. 37º periodo de sesiones, 1989.
- Bojórquez, Nelia, Velázquez Alcalá, Ingrid. Paso a paso. Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos. México: UNICEF/Comisión Nacional de la Mujer, 2000.
- Bourdieu, Pierre (1992). Interests Habitus and Rationality. Seminar of Chicago. An Invitation to Reflexive Sociology. University of Chicago Press.

- Bourdieu, Pierre (2000). La dominación masculina. Editorial Anagrama, Barcelona.
- Callirgos, Juan Carlos (1996) Sobre héroes y batallas. Los caminos de la identidad masculina. Ediciones Escuela para el desarrollo; Lima, Perú.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2018), Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Última Reforma DOF 21-06-2018, México. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Cázes, Daniel. La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México: CONAPO/PRONAM, 1998.
- Cervantes Islas, Francisco Eduardo et al. Sensibilización en paternidad. Guía metodológica. México: CORIAC, A.C., 2002.
- CIMAS (2017), “Metodología participativa y Cooperación para el Desarrollo”. Observatorio Internacional CIMAS.
- CNDH México, (2015), Cuarta Visitaduría General. Principios de igualdad y de no discriminación entre mujeres y hombres establecidos en las Constituciones Políticas de las entidades federativas https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/6_MonitoreoLegislacion/6.0/1_PrincipiosIgualdadNoDiscriminacion_2015dic.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Delgado, Diana, (2017), Escuela para machos: recuperado en línea: <https://www.maspormas.com/especiales/escuela-hombres-cdmx-violencia/>
- Donoso, N. (2014). La intervención social como proceso metodológico. Presentación para el Diplomado de Metodologías Participativas para la Intervención Social y Comunitaria de la UAHC.
- ENADIS (2017), disponible en red: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADI_S2017_08.pdf
- Espada, Calpe José María (2004), Poder, masculinidad y virilidad. Extracto de ponencia ofrecida en el Curso Técnico Especialista en Igualdad de Oportunidades en el Empleo, IMUMEL, 7 de mayo de 2004, Albacete, España.

- Facio, A. (2013) “La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad”, en Revista Electrónica Méthodhos [en línea], México, cdhdf, 2014, núm. 6, pp. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Estado mundial de la infancia 2013. Niños y niñas con discapacidad. Resumen ejecutivo. Nueva York, Unicef, 2013.
- Fernández, Poncela Ana María (2010). Mensajes didácticos-morales de la masculinidad, en Masculinidades, Género y Derechos Humanos, CNDH México D.F.
- Fero Calíbrese, Cora. Primeros Pasos en la Teoría Sexo-Género. Michoacán, México: Equipo Mujeres en Acción Solidaria, A.C. 1996.
- Género o Sexo ¿A quién le importa? EE.UU: Ipas/Health & Development Networks/ Instituto de Educación y Salud, 2001.
- Goffman, Erving (2004) Estigma. La identidad deteriorada. Amorrortu, Buenos Aires.
- Gutiérrez, P.M. (2001). Mapas sociales: método y ejemplos prácticos. Recuperado en http://webcasus.usal.es/edenred/documentos/Mapas_Sociales_Pedro_Mart_n_.rtf.
- INMUJER (2018), Vida sin Violencia, disponible en línea: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/vida-sin-violencia>
- La Perspectiva de Género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres. México: DIF, 1997.
- Lagarde, Marcela. Género y feminismo. Madrid: Cuadernos Inacabados, No. 25. 1997.
- Lara Espinosa, Diana (2013) Grupos en situación de vulnerabilidad. México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (Colección de Textos sobre Derechos Humanos) Pautassi.
- Laura, (2007) “¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas”, en Revista Sur de Derechos Humanos, vol. 4, núm. 6, pp. 70-93.
- Navarro, Marisa, Stimpson, Catherine R. Sexualidad, género y roles sexuales Buenos Aires: FCE, 1999.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe sobre Desarrollo Humano (2014). Sostener el progreso humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia. Nueva York, PNUD, 2014.

- Sanz, Belén (2018), ONU Mujeres: México tiene alto nivel de tolerancia a la violencia machista para EFE, disponible en línea: <https://www.efe.com/efe/america/mexico/onu-mujeres-mexico-tiene-alto-nivel-de-tolerancia-a-la-violencia-machista/50000545-3825049>
- Torres, A. (2007). Paulo Freire y la educación popular. Revista Educación de Adultos y Desarrollo- EAD. Recuperado en [http://www.dvv-international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo/ediciones/ead-692007/el-decimo-aniversariode-la-muerte-de-paulo-freire/paulo-freire-y-la-educacion-popular/Medidas contra la discriminación.](http://www.dvv-international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo/ediciones/ead-692007/el-decimo-aniversariode-la-muerte-de-paulo-freire/paulo-freire-y-la-educacion-popular/Medidas%20contra%20la%20discriminaci3n)