



Iniciativa
Spotlight



Género, Derechos Humanos y formación de capacidades

para funcionariado público que trabaja
con mujeres, adolescentes y niñas
víctimas de violencia

Implementación en el
Estado de México





Género, Derechos Humanos y formación de capacidades

para funcionariado público que
trabaja con mujeres, adolescentes y
niñas víctimas de violencia

Implementación en el Estado de México



**Iniciativa
Spotlight**

**Programa puesto en marcha por las
Naciones Unidas y la Unión Europea,
en colaboración con el Gobierno de
México y la sociedad civil, para prevenir
y eliminar el feminicidio**





Iniciativa Spotlight

Género, Derechos Humanos y formación de capacidades para funcionariado público que trabaja con mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia

Implementación en el Estado de México

Derechos Reservados © 2021

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Montes Urales 440, Col. Lomas de Chapultepec, Miguel Hidalgo, C.P. 11000, Ciudad de México.

Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Esta publicación fue realizada en el marco del proyecto 00111600 “Iniciativa Spotlight”. El análisis y las conclusiones aquí expresadas no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva, ni de sus Estados Miembros.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es el principal organismo de las Naciones Unidas dedicado a poner fin a la injusticia de la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. Trabajamos con nuestra extensa red de expertos y aliados en 170 países para ayudar a las naciones a construir soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta.

Esta publicación fue elaborada por la organización Asesores para la Inversión Social (ASI) y revisado por el equipo técnico de la Iniciativa Spotlight en México, integrado por seis agencias de Naciones Unidas entre las cuales se encuentra el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México.

DIRECTORIO

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Lorenzo Jiménez de Luis
Representante Residente

Sandra Sosa
Representante Residente Adjunta

Carlos Cortés Zea
Oficial Nacional de Gobernanza Efectiva y Democracia

Gabriela Murguía Favela
Coordinadora de la Iniciativa Spotlight en el PNUD

Misión Emerge Agencia de gestión ambiental, investigación y desarrollo sustentable A.C.

Josefina Pedraza López
Coordinadora del proyecto

Jessica Arias Cruz
Capacitadora

Antonio Arellano Abasolo.
Capacitador

Cristina Loaiza Galina
Capacitadora

Kaxan Conocimiento Emergente S.C.

Sofía Camacho
Directora Ejecutiva

Phillip Price
Director Financiero

Alejandra Camacho
Investigadora

Yolanda Padilla
Asesora Académica

Miguel Méndez
Diseño Editorial e Ilustración

 www.spotlightinitiative.org/es/mexico

 @SpotlightAmLat



Índice:

| | |
|--|--------------|
| Introducción | p. 9 |
| Objetivos | p. 13 |
| General | p. 13 |
| Particulares | p. 13 |
| 1. Metodología | p. 14 |
| 2. Resultados | p. 16 |
| Participantes por municipio | p. 17 |
| Instancias mapeadas en municipios de Naucalpan y Ecatepec | p. 18 |
| Eje 1. Servicio público y Derechos Humanos | p. 19 |
| Condiciones laborales | p. 21 |
| Estereotipos institucionales | p. 22 |
| Eje 2. Violencia contra las mujeres: relaciones de poder, tipos, modalidades y consecuencias | p. 24 |
| Eje 3. Las niñas y adolescentes en el centro: interseccionalidad, atención y acceso a la justicia | p. 25 |
| Interseccionalidad | p. 26 |
| Eje 4. Enfoques de cuidado y atención | p. 28 |
| Reacción ante una víctima | p. 29 |
| 3. Evaluación | p. 32 |
| Antigüedad laboral | p. 34 |
| Conocimiento de la ley | p. 35 |
| 4. Conclusiones | p. 37 |



Introducción

El 27 de septiembre de 2018, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea lanzaron en alianza a nivel global la Iniciativa Spotlight para Eliminar la Violencia contra las Mujeres y las Niñas. Dicha alianza impulsa la asunción de compromisos políticos al más alto nivel y contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y, en particular, a la del Objetivo 5 relativo a la igualdad de género.

En México, la Iniciativa Spotlight, a través de 6 pilares de acción, busca abordar la problemática del feminicidio de manera integral, poniendo especial énfasis en el fortalecimiento de las estrategias de prevención que logren disminuir los márgenes de riesgo para las mujeres y las niñas, modificar las estructuras sociales patriarcales, fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres, y reducir la impunidad.



Para alcanzar una transformación adecuada y sostenible en la disminución de la violencia feminicida, la Iniciativa Spotlight busca:

(1) la existencia y aplicación de leyes no discriminatorias y sanciones adecuadas, las cuales son monitoreadas y evaluadas por (2) instituciones con personal capacitado y mecanismos para una coordinación funcional con otras instituciones, junto con (3) otros tomadores de decisión que cambian estereotipos y roles de género, y que previenen efectivamente la violencia, por medio de (4) servicios de calidad e (5) información pública de calidad, junto con (6) una sociedad civil autónoma y profesional.

La Iniciativa Spotlight, se implementa en los lugares con mayores índices de violencia de género en México: 5 municipios de 3 estados del país, los municipios de Chihuahua y Ciudad Juárez en Chihuahua; Ecatepec y Naucalpan en el Estado de México y Chilpancingo en Guerrero.



En el presente informe se encuentran los resultados de la implementación del Pilar 2 a través de la capacitación del funcionariado público dedicado a la atención de mujeres, niñas y adolescentes víctimas de violencia en el Estado de México. Capacitación basada en la Estrategia de sensibilización en materia de *Derechos Humanos, género y formación de capacidades, dirigida a funcionariado público*.

Capacitaciones sistémicas

Los temas que conciernen a las desigualdades de género han representado gran parte de la agenda política de muchos gobiernos y de organizaciones internacionales. A pesar de los avances en materia legislativa, la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes sigue aumentando.

El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ha manifestado la obligación de las instancias involucradas en atención y prevención de la violencia de género a participar en capacitaciones sistémicas sobre derechos de las mujeres. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos¹, ha solicitado al Estado Mexicano incluir dentro de sus prioridades ciclos de capacitaciones al funcionariado para fomentar la reflexión de los estereotipos asignados al rol de las mujeres y promover la erradicación de patrones socioculturales discriminatorios que les impide el pleno acceso a la justicia.

La Iniciativa Spotlight impulsada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea, compromisos con los Estados en materia de erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas. A través de la implementación del Pilar número 2 basado en el fortalecimiento institucional a través de personal e instituciones capacitadas que planifiquen, financien e implementen programas cimentados en estrategias que prevengan y respondan a la violencia contra las mujeres y las niñas (VCMN), adquiriendo compromisos políticos y contribuir al objetivo de desarrollo sostenible 5, sobre la igualdad de género.

A continuación se presentan los resultados de la implementación de los 4 ejes de capacitación desarrollados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el marco de la iniciativa Spotlight, dirigidos a los municipios de Naucalpan de Juárez y Ecatepec de Morelos, localizados en el Estado de México, durante los meses de mayo y junio de 2020, con la asistencia de 308 funcionarias y funcionarios a través de la plataforma digital.

El documento se encuentra dividido en 4 partes. El primer apartado describe los objetivos que se establecieron en la etapa de implementación; el segundo la metodología implementada que permitió cumplir de manera satisfactoria con los ejes de capacitación. Posteriormente, se describen las actividades realizadas y los resultados de acuerdo con cada uno de los 4 ejes; la evaluación de las y los participantes, y finalmente en el último apartado, las conclusiones.

.....

¹ CORTE IDH, González y otras (“Campo Algodonero”) vs México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Serie C No. 205, 16 de noviembre de 2009, párr. 540.

Objetivo general:

Implementar los 4 ejes del Pilar 2 de la Iniciativa Spotlight en torno a la problemática del feminicidio y la violencia de una forma holística, haciendo énfasis en la importancia de fortalecer las estrategias de prevención que disminuyan los márgenes de riesgo para las mujeres, adolescentes y niñas.

Objetivos particulares:

- Implementar sesiones de capacitación.
- Evaluar a las y los participantes.





1 |

Metodología

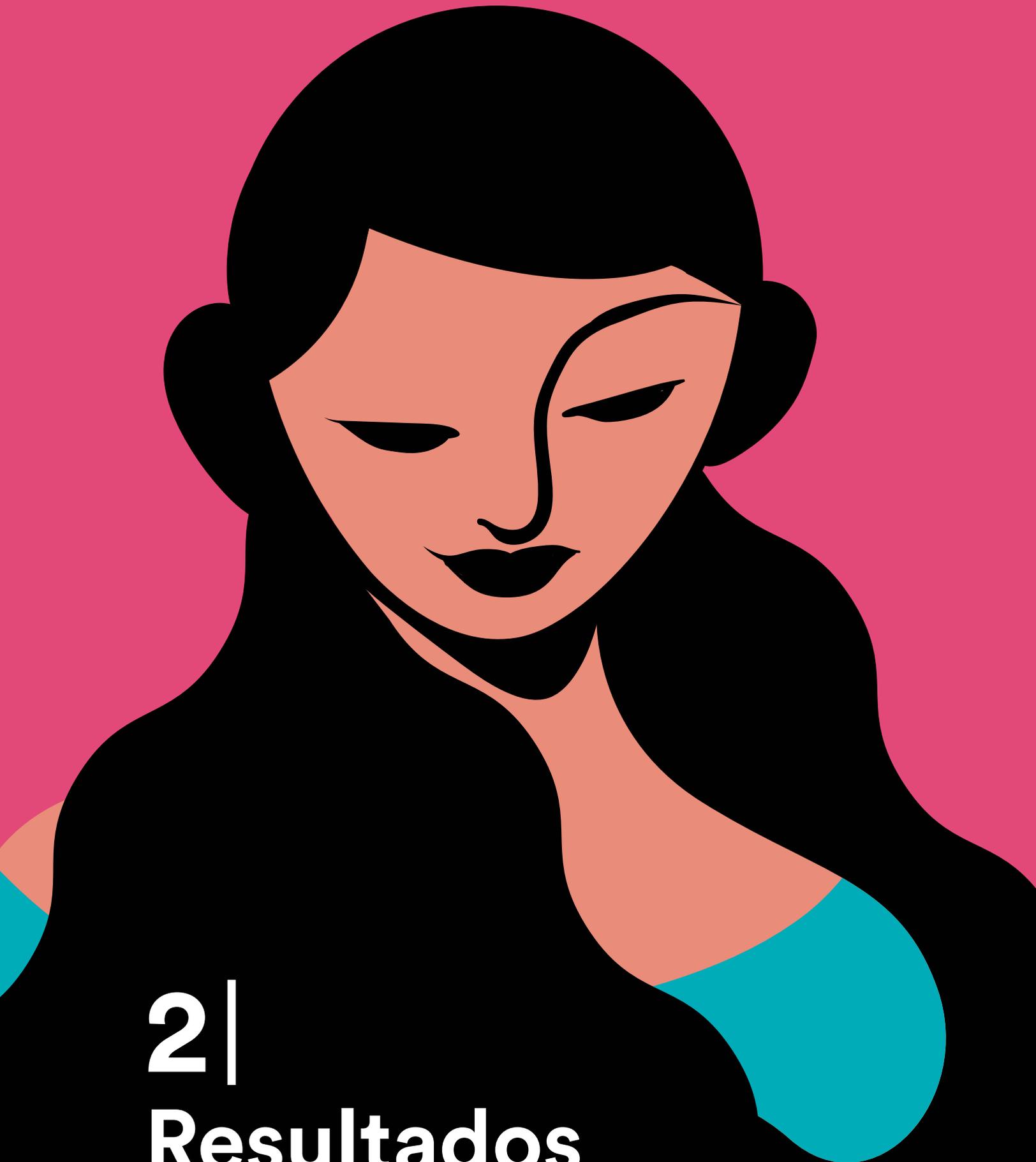
En esta sección, se recapitulan las actividades que permitieron llegar a los resultados de los 4 ejes de capacitación desarrollados por el PNUD en el marco de la Iniciativa Spotlight.

| | |
|---------------|--|
| Eje 1. | Servicio público y Derechos Humanos |
| Eje 2. | Violencia contra las mujeres: relaciones de poder, tipos, modalidades consecuencias |
| Eje 3. | Las niñas y adolescentes en el centro: interseccionalidad, atención y acceso a la justicia |
| Eje 4. | Enfoques de cuidado y atención |

Al inicio de los talleres se enfatizó al funcionariado participante que era necesario establecer el principio de colaboración como un acuerdo para aumentar la participación activa durante las sesiones. Otro de los acuerdos fue tener respeto, evitando comentarios discriminatorios, no inclusivos y adultocentristas. Asimismo, se reconoció durante cada una de las sesiones el esfuerzo que implica la asistencia a los talleres considerando las múltiples responsabilidades de las y los participantes.

Las capacitaciones se desarrollaron en un formato virtual mediante el uso de una plataforma digital, que permitía la grabación. Semanalmente se compartió a las y los asistentes un correo que incluía: el enlace de la sesión, recordatorio de las actividades pendientes y la invitación a continuar con sus talleres. Como parte de algunas de las actividades se hizo uso de herramientas que fomentaban la participación vía encuestas, así como pizarrones interactivos y videos para motivar la reflexión.

El método implementado fue participativo-reflexivo. En cada taller se compartió con las personas participantes un cuestionario en donde se evaluaron los conocimientos con los cuales contaban previamente, este mismo se compartía al final de las actividades, con la intención de evaluar los conocimientos adquiridos. Los resultados recabados se ordenaron de acuerdo con el eje correspondiente para su análisis.



2 |

Resultados

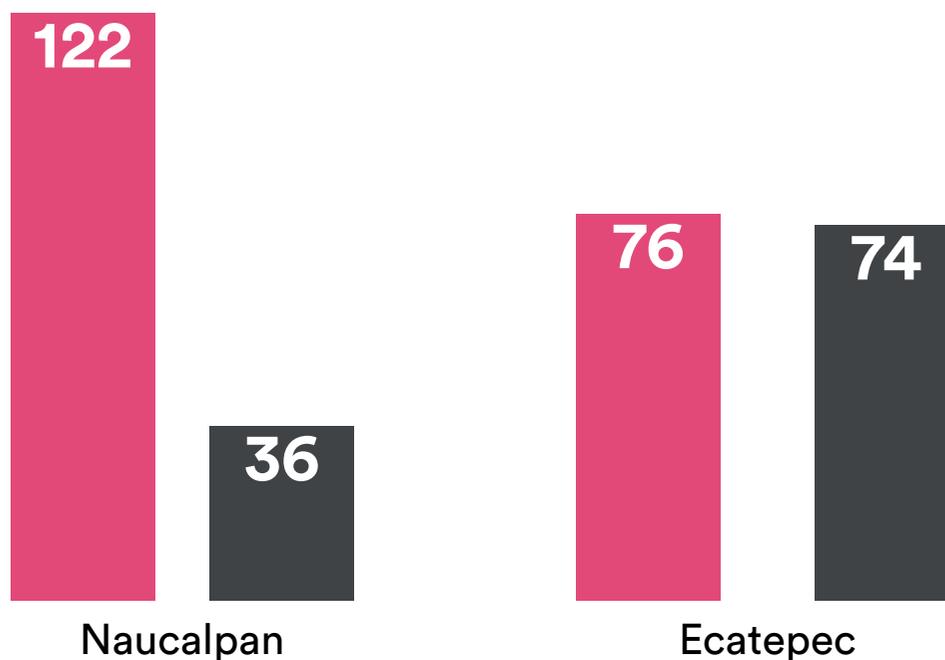
A las capacitaciones asistieron 308 servidoras y servidores públicos: 198 mujeres y 110 hombres. El horario fue determinado por las instancias gubernamentales, además, por solicitud del Área de Célula y Búsqueda a Desaparecidos de la Secretaría Pública del Municipio de Ecatepec, se efectuó una sesión presencial el día 16 de junio, con una duración de 4 horas y la participación de 30 elementos policiales.

De manera global, la siguiente gráfica nos indica que fue mayor la participación de las funcionarias, sin embargo, en el municipio de Ecatepec la colaboración entre hombres y mujeres fue equitativa.

Gráfica 1. Participantes por municipio

Participantes

N=308



En cuanto a la escolaridad, en su mayoría son profesionistas de carreras como derecho, psicología, trabajo social, carrera técnica y administración. El 10% cuenta con una maestría y los equipos de trabajo se conforman de manera multidisciplinaria.

El perfil del personal que acudió fue todas las y los servidoras públicos que se identificó están involucrados en el proceso de atención y prevención de la violencia de género contra las mujeres, adolescentes y niñas posterior a realizar el mapeo de las diversas instancias responsables. El listado en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Instancias mapeadas en municipios de Naucalpan y Ecatepec

| Municipio | Dependencia | Instancia |
|-----------|---|--|
| Naucalpan | Secretaría de las mujeres Naucalpenses y la igualdad sustantiva. | Subdirección de atención a la violencia de género. |
| | Municipio de Naucalpan | Subdirección de igualdad sustantiva municipio de Naucalpan |
| Ecatepec | Defensoría Municipal de Derechos Humanos | Defensoría Municipal de Derechos Humanos |
| | Seguridad Pública | Coordinadora de búsqueda de personas desaparecidas |
| | DIF | Procuraduría Municipal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Ecatepec de Morelos |
| | Dirección de Diversidad y atención a las poblaciones LGTBTTIQ+ | Dirección de Diversidad y atención a las poblaciones LGTBTTIQ+ |
| | Instituto Municipal de las Mujeres e Igualdad de Género Ecatepec | Subdirección de atención a la violencia de género |
| | Poder judicial | Poder judicial |
| | Instituto Municipal de las Mujeres e Igualdad de Género de Ecatepec | CAIM Centro Naranja Ecatepec |
| | Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México (CEAVEM) | Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México (CEAVEM) |
| | HERMAS S.C | HERMAS S.C |
| | Seguridad Pública | Unidad Especializada de Atención a Víctimas de Violencia Familiar y de Género |

Fuente: Elaboración propia

En el Cuadro 1 se puede observar que, en el municipio de Naucalpan, se tuvo la participación de las y los servidores provenientes de 2 instancias: la Secretaría de las Mujeres Naucalpenses y la Igualdad Sustantiva, así como de la Subdirección de Igualdad Sustantiva del Municipio. Es importante mencionar, que dentro de esta última instancia se integraron tres servidoras públicas del DIF municipal. Se realizó una invitación al director del área de Seguridad Pública de Naucalpan, pero externaron que, debido a su asistencia a un ciclo de capacitaciones sobre Derechos Humanos no podrían incorporarse. Por su parte, el municipio de Ecatepec destacó con la colaboración de 9 dependencias y una Organización de la Sociedad Civil (OSC).

A continuación, los resultados de la fase de implementación se describen partiendo de cada uno de los 4 ejes de capacitación.

Eje 1. Servicio público y Derechos Humanos

El punto de partida fue una dinámica de presentación y el análisis de los objetivos, temas, fechas y compromisos de la capacitación.

Las reflexiones se tornaron en revalorizar la importancia de su papel en el proceso de atención y prevención de la violencia de género en mujeres y niñas.

Se abordaron los siguientes temas:

- Servidoras y servidores públicos como agentes de cambio
- Cultura laboral y las condiciones institucionales
- Obligaciones del funcionariado público

La primera actividad consistió en realizar las siguientes preguntas detonadoras:

¿Cuál es la importancia de mi papel como servidora y/o servidor público?

¿Cuáles son mis responsabilidades como servidora y/o servidor público?

¿Cuál es la motivación para desempeñar mi trabajo?

Para propiciar la discusión y reflexión entre las y los asistentes, se formaron salas de trabajo con las siguientes características: tiempo de 20 minutos, grupos conformados de manera aleatoria con un número equilibrado de asistentes. Se solicitó que en cada sala discutieran las preguntas y definieran una persona, para que compartiera las reflexiones de su grupo ante plenaria.

Los resultados fueron:

Su papel como primer contacto con las víctimas de violencia es crucial, porque permite salvaguardar el bienestar de estas, a su vez, coincidieron en que no pueden hacerlo solas ni solos, ya que es necesario buscar los canales adecuados. Compartieron las necesidades que tienen:

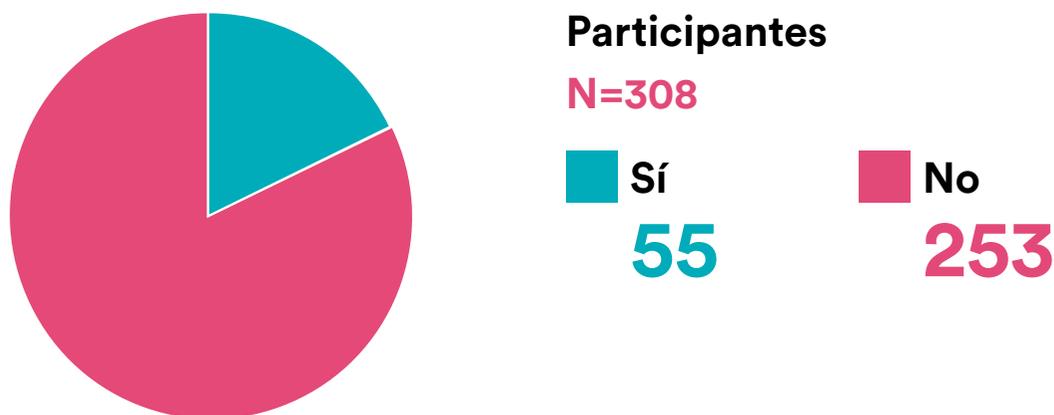
- a) Ofrecer información y asesoría adecuada a las mujeres, adolescentes y niñas en situación de violencia.
- b) Todas las áreas involucradas deben contar con un solo protocolo de atención, que sea conocido por todos los involucrados.
- c) Crear alianzas entre instituciones.
- d) Conocer y actualizarse sobre las reformas en materia de violencia en el ámbito, internacional, nacional y estatal.
- e) Unificar leyes, revisar detenidamente aquellas que tienen los mismos objetivos con la finalidad de ser más concretos y evitar la sobre publicación.
- f) Realizar las diligencias necesarias al lugar donde se produjo la agresión para identificar los vestigios que pudieran evidenciar el desarrollo de los hechos.
- g) Proporcionar acompañamiento a la víctima en todos los trámites necesarios, hasta donde las funciones lo permitan. Es importante resaltar que en este punto muchas servidoras y servidores coincidieron en que han sido testigos sobre el trato que tiene una víctima en otras áreas, principalmente con los ministerios públicos, al ser acompañadas de otras áreas institucionales.
- h) Buscar los canales para que la rotación de personal sea poco.
- i) Propiciar mayor certeza en el tiempo de los trámites que realizan las usuarias.
- j) Contar con equipos multidisciplinarios o con las vinculaciones necesarias para proporcionar una buena atención.
- k) Informar a la víctima sobre sus derechos y evaluar en conjunto el peligro existente, proponiendo soluciones de urgencia útiles.
- l) Para los casos en las que las mujeres no desean salir de su domicilio, elaborar con ellas un plan de protección, que les permita considerar medidas para su salida del domicilio y que ante una situación de riesgo identifiquen los servicios que ofrecen las diferentes dependencias gubernamentales y no gubernamentales.

La importancia del servicio brindado a las mujeres, niñas y adolescentes víctimas de violencia es cuidar como personal de primer contacto la empatía, calidez y el respeto y tratar de mediar entre los tiempos administrativos que pueden ser tardados versus la necesidad urgente de salvaguardar el bienestar de las víctimas. Otros factores que dificultan la atención interdisciplinaria que se brinda a las mujeres, adolescentes y niñas, víctimas de violencia son: falta de recursos humanos, materiales y financieros, pero existe claridad en las motivaciones para desempeñar su trabajo las cuales son: la necesidad de propiciar un cambio urgente para el país, las mujeres, adolescentes, niñas y niños que son víctimas de violencia.

Sobre el clima y cultura laborales, se preguntó:

¿Contamos con las condiciones para desempeñar nuestro trabajo?

Gráfica 2. Condiciones laborales



La gráfica anterior nos muestra cómo 253 asistentes consideran que no cuentan con las condiciones necesarias para desempeñar su labor. Es un hecho que la falta de recursos dentro de las instancias afecta en 2 vertientes; la primera hacia las mujeres y niñas, y la segunda a las y los profesionales que prestan su servicio profesional.

“82% de los asistentes considera que no cuentan con las condiciones necesarias para desempeñar su labor”

Si bien es cierto que cada día se cuenta con mayor número de espacios adecuados para la atención a víctimas aún es necesario repensar los espacios físicos en las instancias gubernamentales, pues en la mayoría de los casos han sido adaptados ante la necesidad y no diseñados apropiadamente desde su origen. Es decir, al momento de reestructurar las instancias, no se ha contemplado la necesidad de espacios privados para la atención que permitan propiciar un ambiente de confianza y en los cuales las víctimas puedan sentirse cómodas para dar seguimiento a sus procesos. Las y los funcionarios consideran necesarios estos espacios ya que las víctimas de violencia pueden encontrarse en estado de shock, el cual se ve acrecentado debido a la vulnerabilidad de sentirse expuestas ante la falta de privacidad para relatar los hechos de forma íntima. La exhibición pública suele ocasionar que la víctima se sienta incómoda y por tanto puede llegar a abandonar su proceso.

El módulo sobre los Derechos Humanos de las mujeres, adolescentes y niñas inicio con la pregunta: ¿Cuánto sabemos sobre los índices de violencia contra mujeres adolescentes y niñas en México?, los resultados permitieron ver que el conocimiento por parte del funcionariado presenta una brecha grande, mostrando las carencias de actualización en este tema principalmente del personal de seguridad pública. Este punto se encuentra estrechamente ligado a la formación académica, pues en la mayoría de los casos de este segmento de servidoras y servidores de seguridad pública únicamente cuentan con educación básica obligatoria. Sin embargo, un 75% de los asistentes que conforman estos

departamentos se encuentran en la mejor disposición de asistir a capacitaciones que les ayude a mejorar sus protocolos de actuación, así como adquirir mayores herramientas que les permita sensibilizarse y ofrecer un mejor trato.

Con la finalidad de proporcionarles más información que les ayude en su quehacer diario y apegadas a las recomendaciones del PNUD nos enfocamos en los siguientes temas:

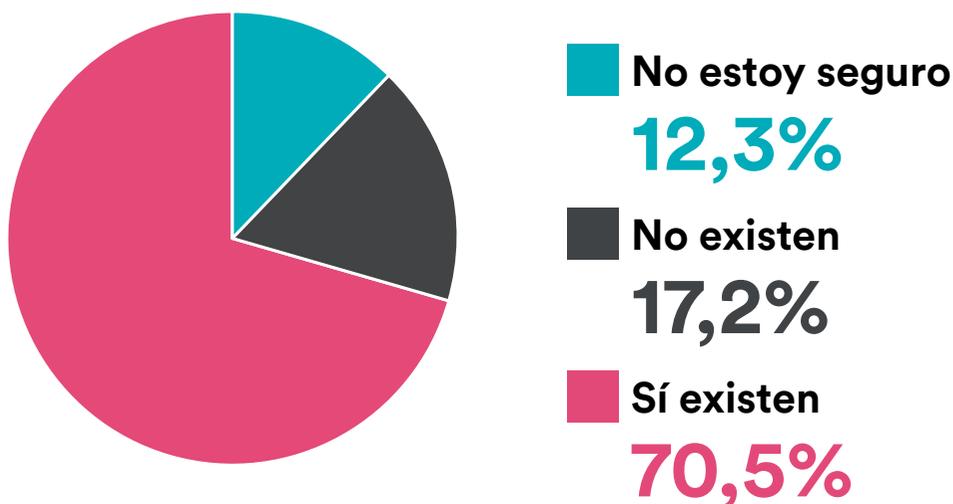
- ¿Qué es victimización, revictimización y dignificación?
- Marco legal elemental para el funcionariado público en la primera línea de atención a mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia.
- Principales Derechos Humanos para las mujeres, adolescentes y niñas.
- ¿Qué es la violencia?
- ¿Qué es la violencia de género?

Otra de las conclusiones generadas por los participantes recae en que, si bien las instituciones en las que colaboran están rodeadas de prejuicios y estereotipos por parte de la ciudadanía, han trabajado a la par de sus superiores y compañeros para desempeñar de la mejor forma sus actividades. En la siguiente gráfica es posible apreciar que el 70.5% de las personas participantes opinaron que existen los siguientes estereotipos y prejuicios dentro de la dependencia que colaboran:

- Corrupción
- Al personal no le interesan los problemas de las usuarias
- Los procesos son tardados

Gráfica 3. Estereotipos institucionales

¿Existen prejuicios o estereotipos en la dependencia o institución en la que trabajo por parte de sus usuarios?



En el caso específico del municipio de Naucalpan es posible apreciar el trabajo e impulso de los diferentes niveles de operación en atención a víctimas de violencia de género. La Secretaría de las Mujeres Naucalpenses y la Igualdad Sustantiva ha establecido ejes de vinculación entre los distintos programas y direcciones con la finalidad de intervenir de manera oportuna ante situaciones de violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.

En este primer eje los participantes han podido intercambiar sus puntos de vista, experiencias y conclusiones sobre la importancia de su papel como servidoras y servidores públicos. Asimismo han externado las condiciones dentro de su cultura laboral, que si bien fomenta la inclusión a través de sus nuevas direcciones no ha establecido mecanismos propios de sensibilización para el trato de las personas de la comunidad LGBTTTIQ+. Específicamente en el caso de las mujeres transexuales externaron que, pese a los esfuerzos, no se sienten reconocidas ni como personas ni por su trabajo dentro de la institución.

Los momentos de reflexión han hecho ver a las personas participantes que los estereotipos no únicamente existen desde los usuarios de la dependencia, sino dentro de los miembros de esta. Es por ello por lo que consideran importante contar con espacios de sensibilización y apoyo entre ellas y ellos mismos para no caer en una sobrecarga de trabajo que les genere antipatía. También concluyeron que sus servicios de orientación, brindando la información y atención adecuada, son un eslabón fundamental para que las víctimas continúen o bien renuncien en sus procesos.

En el caso específico de la Procuraduría Municipal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de Ecatepec de Morelos se rescata la importancia del acompañamiento de niños, niñas y adolescentes víctimas, ya que se encuentran en mayor vulnerabilidad y desventaja. Muchas veces los procesos dependen del seguimiento del tutor o tutora por lo que el funcionariado debe trabajar con sumo tacto y empatía con la finalidad de brindar el apoyo y el seguimiento adecuado.

Cabe destacar que la Instancia Municipal de las Mujeres e Igualdad de Género del municipio de Ecatepec cuenta con un departamento especializado y dirigido a personas de la comunidad LGBTTTIQ+. Si bien es un departamento de reciente creación, trabajan por asegurar la inclusión dentro y fuera de la institución. En este sentido, el equipo incluye a 3 mujeres transexuales quienes reforzaron la importancia de involucrar y sensibilizar a las y los funcionarios públicos para que reconozcan los agravios a las minorías de la comunidad LGBTTTIQ+, para que acepten a las mujeres transexuales como mujeres y respeten sus elecciones de vida y nombre, brindando la atención y el trato que cualquier mujer recibiría en la dependencia.

Eje 2. Violencia contra las mujeres: relaciones de poder, tipos, modalidades y consecuencias

Uno de los objetivos del pilar 2 de la Iniciativa Spotlight, es la sensibilización para el funcionariado público en temas de prevención, atención y erradicación de las violencias; principalmente en las mujeres, niñas y adolescentes. En este sentido, los talleres se desarrollaron desde una perspectiva que posibilita el trabajo reflexivo y crítico, así como el aprendizaje significativo en torno al concepto de género, su construcción y las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres. Se expuso, como consecuencia de estas diferencias, la existencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, la discriminación de mujeres, niñas y adolescentes y principalmente la normalización de las diferentes formas y tipos de violencia de género.

Dentro de las temáticas del Eje se incluyeron las diferencias del sistema sexo-género y la diversidad sexual y de género. Comenzando con la construcción social del género, se abordaron la reproducción de roles, estereotipos y prejuicios. Desde una perspectiva de género, se cuestionó la relación y las consecuencias existentes entre la categoría género y las desigualdades, la división sexual del trabajo, las relaciones de poder, la discriminación y la violencia.

A partir de las preguntas detonadoras: *¿El sexo biológico es diferente a género? y ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?*, entre el funcionariado público surgió el consenso de que el sexo sí es diferente a género y la principal diferencia es que el sexo es una categoría biológica y el género es una categoría sociocultural.

Posterior al video introductorio y explicativo acerca de todas las posibilidades que tenemos las personas de asumir, expresar y vivir nuestra sexualidad, así como sobre las preferencias, orientaciones e identidades sexuales, las reacciones que se pudieron apreciar fueron positivas. Surgieron comentarios como: “Me gustó mucho el video porque ha sido muy fácil de entender”, “Podrían compartir el video, es que no sabía que existe una gran diversidad de género”, “No recordaba que existieran tantas posibilidades de expresar y vivir la sexualidad”, entre otros. Una encuesta posterior identificó que las servidoras y los servidores públicos, sobre todo del área de Seguridad Pública, no reconocían la diversidad de las orientaciones e identidades sexuales.

A las preguntas detonadoras: *¿Qué son los roles de género? y ¿Qué son los estereotipos de género?*, se concluyó que a pesar de que los roles y estereotipos de género han ido cambiando histórica y culturalmente, aún en la actualidad, las características y atributos asociados a lo femenino y lo masculino nos siguen definiendo como hombres y mujeres. Sobresalieron las menciones a contribuciones de mujeres en el ámbito público en las áreas de gastronomía, deportes, ciencia, artes, literatura, matemáticas, etc. Se visibilizaron los aportes de las mujeres en actividades tradicionalmente consideradas como “masculinas” como la primera mujer en correr una maratón.

Las y los asistentes, aprendieron que las mujeres han participado en movimientos sociales, políticos y culturales buscando transformar sus propias vidas, eliminar las injusticias e impulsar la equidad y la libertad. Sin embargo, aún se presentan situaciones de discriminación, desigualdad, racismo, pobreza, relaciones de poder, odio y violencia, especialmente de los grupos con mayor vulnerabilidad. Para finalizar, se abordaron las siguientes preguntas retóricas: *¿Es posible cambiar los roles y estereotipos de género?* y *¿De qué manera?* A lo que las personas participantes respondieron:

- Analizando y comprendiendo cómo nos construimos como hombres y mujeres natural, social y culturalmente y cómo nos comportamos.
- Visibilizando la importancia de la diversidad sexual y de género para contribuir a una mayor inclusión social dentro de nuestra cultura general.
- Conociendo cómo el proceso de socialización de género nos ha limitado al dictar las actividades, las ideas, las creencias y hasta los sueños y deseos diferentes para hombres y mujeres.
- Conociendo las consecuencias de los roles y estereotipos: injusticias, desigualdades, discriminaciones, relaciones de poder, odio y violencia especialmente en los grupos con mayor vulnerabilidad.
- Reflexionando por qué se justifica y se ha justificado históricamente un orden jerárquico mediante una división sexual del trabajo y sus repercusiones a nivel individual, familiar, social y cultural.
- Reconociendo que la violencia hacia las mujeres pasa por la violencia simbólica y del poder, donde se piensa y se cree que un hombre tiene mucho más valor que una mujer en el espacio privado y público.

Es necesario trabajar con empeño para ir cerrando la brecha de género que no solo ha existido entre hombres y mujeres, sino entre diversidad de personas. La violencia es un fenómeno multifacético que tiene muchas expresiones, causas, alcances y consecuencias. Por ello, es fundamental un aprendizaje continuo que debe traducirse en mejores prácticas y/o programas para el desarrollo de las mujeres en condiciones de equidad.

Eje 3. Las niñas y adolescentes en el centro: interseccionalidad, atención y acceso a la justicia

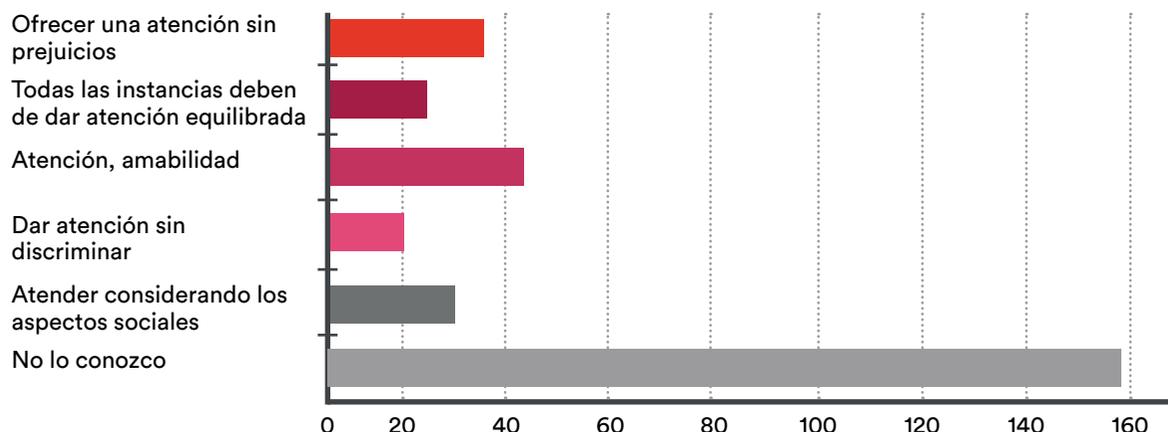
Este eje se centró en la importancia de la atención diferenciada a las mujeres, adolescentes y niñas desde un enfoque interseccional que considere raza, edad, orientación sexual, condición migratoria, etnia y discapacidad.

Con la intención de identificar que conocían las y los asistentes sobre el tema, se realizó la siguiente pregunta:

¿Qué es para ti el enfoque de interseccionalidad?

Gráfica 4. Interseccionalidad

¿Qué es para ti el enfoque de interseccionalidad?



N=308

Tal como se distingue en la gráfica anterior, un gran número de servidoras y servidores públicos declararon desconocer el concepto de interseccionalidad. Sin embargo, aquellos que tenían un conocimiento general del concepto lo focalizaron en la importancia y/o aspectos de la atención a víctimas.

Con la finalidad de ofrecer el contexto del origen de la teoría de la interseccionalidad, se discutieron dos fragmentos de la película “Talentos ocultos”, como una herramienta para mejorar los servicios de atención que brindan las y los funcionarios públicos. Se resaltó la necesidad de que cada instancia revise los materiales de difusión para promocionar sus servicios debido a que podrían reforzar estereotipos sociales de raza y clase, pudiendo llevar a las víctimas incluso a desistir de su proceso por sentirse ofendidas o no identificarse con el perfil de a quién se proyecta que van dirigidos los servicios.

La atención a los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) fue un tema que se discutió a partir de la pregunta ¿Se brinda una atención hacia las adolescentes y niñas desde un enfoque de interseccionalidad? e invitando a las personas participantes a identificar el tipo de interacciones entre el enfoque de interseccionalidad y la perspectiva de género en los procesos de atención a la violencia en NNA. El grupo coincidió en que en la mayoría de las áreas no brindan atención a los NNA por no contar con los recursos humanos especializados, protocolos e infraestructura que les permita brindar atención de calidad en un ambiente de seguridad y confianza.

La mayoría de las áreas no brindan atención a los NNA por no contar con los recursos humanos especializados, protocolos e infraestructura

Cabe resaltar la participación del personal responsable de las líneas telefónicas de orientación y atención en situación de violencia, quienes brindan orientación jurídica y psicológica. Reflejaron su preocupación sobre los protocolos y seguimiento de las llamadas que reciben de NNA, debido a que el procedimiento indica la canalización de las llamadas a través de un reporte dirigido a Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, quienes brindan atención a víctimas de violencia física, psicológica, sexual, abandono y negligencia. En esta área reciben las denuncias vía telefónica anónima o con identidad, por internet o presentándose de manera personal. La preocupación reside en que los NNA que sufren violencia puedan identificarse efectivamente como víctimas de violencia, ya que en muchos no cuentan con el apoyo de su núcleo familiar o bien es dentro de este núcleo donde se efectúa la violencia.

No se atienden los factores de riesgo; es decir las instancias involucradas no actúan de manera conjunta

El 60% logró identificar el contenido de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

factores como falta de protocolos jurídicos, determinar funciones y responsabilidades de las y los servidores públicos en los servicios de orientación, notificaciones y denuncias, puesto que consideran que se tienen respuestas descoordinadas, falta de accesibilidad y sensibilidad de los servicios y circunstancias de cada niño, niña y adolescentes.

También es importante enfatizar, que no se atienden los factores de riesgo; es decir las instancias involucradas no actúan de manera conjunta para generar sistemas de recolección de datos e investigación que permitan señalar las variables que hacen más susceptibles a los NNA a ciertos tipos de violencia.

Del personal de atención a la violencia de primer contacto participante, el 60% logró identificar el contenido de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), resaltado la creación del Sistema de Protección Integral de los Derechos de NNA (SIPINNA) y la regulación de los Centros de Asistencia Social. Sin embargo, no distinguieron que esta instancia es la responsable de conducir la elaboración del Programa Nacional de Protección de NNA (PRONAPINNA) con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los derechos de los NNA. Sobresalieron

Eje 4. Enfoques de cuidado y atención

En este eje el principal énfasis fue sobre el autocuidado de las personas participantes, con el objetivo de mejorar su desempeño profesional, además de lograr mayor objetividad en la atención a víctimas de violencia de género. Es importante resaltar que el personal que brinda atención en muchas ocasiones reconoce su propia sobrecarga emocional, lo que puede traducirse en estrés traumático secundario, fatiga de compasión o síndrome de burnout. Se planteó la importancia del autocuidado como una forma de prevención y atención del desgaste laboral, pues al priorizar la atención de las necesidades de personas víctimas de violencia, se puede tender a descuidar las propias necesidades.

El personal que brinda atención en muchas ocasiones reconoce su propia sobrecarga emocional, lo que puede traducirse en estrés traumático secundario, fatiga de compasión o síndrome de *burnout*.

Su empatía había pasado a un segundo plano debido a la fatiga extrema por las largas jornadas de trabajo, cubriendo más de 8 horas y hasta 48 horas continuas

Las y los responsables de Seguridad Pública en sus diversas unidades y departamentos expusieron que presentaban momentos que, al brindar atención a las mujeres, niñas y adolescentes víctimas de violencia, su empatía había pasado a un segundo plano debido a la fatiga extrema por las largas jornadas de trabajo, cubriendo más de 8 horas y hasta 48 horas continuas. Esta tendencia se analizó con mayor detenimiento en la sesión presencial con la asistencia de 30 elementos policiales.

De acuerdo con el estudio realizado por el área de prevención de Riesgos Laborales², indica que los policías fatigados o cansados son un peligro para ellos y para los ciudadanos, porque provoca disminución del estado de alerta, reduce la capacidad de atención visual, afecta la velocidad de reacción y la empatía. El municipio de Naucalpan de Juárez ha implementado mecanismos para trabajar y sensibilizar a su personal, incluyendo de forma eventual actividades que les ayuden a reponerse de las consecuencias del trabajo diario, buscando mantener un personal sensible ante este tipo de situaciones, inclusive, generando redes de apoyo internas (entre compañeras y

.....

² García, Castro Tomás (2015). El estrés Policial. prevención de riesgos Laborales de la 5ta zona de la guardia civil, Murcia, España.

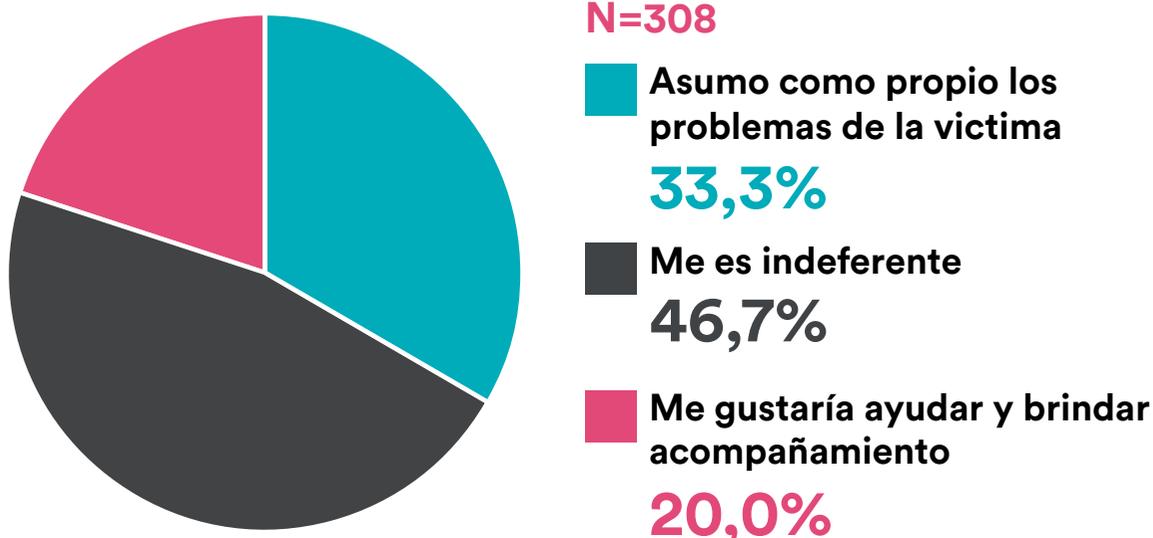
compañeros). Si bien estas acciones no resultan suficientes, sí marcan una mejora al querer solucionar aquellos factores que pudieran llegar a deteriorar la eficacia y eficiencia laboral, el manejo de las situaciones de estrés y la atención a víctimas de violencia de género. Sin embargo, es necesario tener un departamento exclusivo que atienda la salud emocional y mental de las y los servidores públicos, así como una regulación interna que las y los invite a recibir atención inmediata para atender y prevenir síndromes estrés, apatía o el síndrome de Burnout.

Como podemos notar en la siguiente gráfica sobre la reacción del personal ante la llegada de una nueva víctima, el 46.7 % declaró que les era indiferente, que la existencia de golpes o lágrimas ya nos les ocasiona ningún tipo de reacción, debido a que están acostumbrados a verlos seguido y por tanto prefieren actuar en neutralidad y sin tomar en cuenta esos factores. Mientras tanto, el 33.3% de los encuestados dijeron que llegan a hacer propios los problemas de la víctima, involucrándose de tal manera que incluso les han apoyado económicamente o con vivienda temporal, debido a que actualmente no se cuenta con refugios para apoyarles. Sólo el 20% admitió que pese a que les gustaría ayudar más y brindar acompañamiento durante el proceso, han aprendido a marcar límites con la finalidad de no sobrepasar la línea de atención adecuada y convertir los problemas de otras y otros en suyas y suyos.

El 46.7 % declaró que les era indiferente la llegada de una nueva víctima, que la existencia de golpes o lágrimas ya nos les ocasiona ningún tipo de reacción

Gráfica 5. Reacción ante una víctima

¿Cuál es mi reacción ante una nueva víctima?



En cualquiera de sus manifestaciones, la violencia genera deterioro de la salud física, emocional y psicológica, afectando la calidad de vida de las personas con consecuencias individuales, sociales y culturales. Tomando en cuenta lo anterior, se entiende que las condiciones de una persona en situación de violencia impactan de manera directa e indirecta en la vida de las y los servidores públicos y/ o profesionales de la salud.

Es de suma importancia difundir el conocimiento al personal e informar acerca de los riesgos que presentan a largo plazo al atender a víctimas de violencia de género. Esto a su vez, permite tomar las precauciones para fomentar el autocuidado y con ello disminuir en la incidencia del estrés. En el diálogo se respondió: *¿Por qué es importante identificar los efectos en la salud del personal que labora en la atención a la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas?* A partir de lo que se identificó la perspectiva general que tienen las y los servidores públicos sobre los riesgos psicosociales del área laboral en la que se encuentran y que afectan principalmente en la salud del personal que atienden de forma directa a mujeres en situación de violencia de género.

El primero de ellos, el síndrome de burnout, también denominado como el “síndrome del quemado”, se considera como la fase avanzada del estrés laboral y es fácil encontrarlo en las y los funcionarios públicos que tienen trato directo con mujeres en situación de violencia de género. El segundo factor psicosocial, el Síndrome de Desgaste Profesional por Empatía (SDPE), se presenta con una intensidad cualitativamente distinta cuando el campo de trabajo es la violencia, ya sea en la atención a víctimas o victimarios. El personal que trabaja en esta área está expuesto en mayor grado a desarrollar este síndrome llevando con frecuencia al abandono del campo de trabajo y a padecer trastornos físicos y psicológicos graves.

Ambos síndromes tienen un costo elevado en términos personales e institucionales y existe suficiente evidencia que permite saber con certeza de sus consecuencias físicas, emocionales y conductuales que deterioran la salud integral de las personas. Esto lleva a otras acciones como ausentismo laboral, deserción y cambio frecuente de personal que repercute en la calidad de vida de las y los funcionarios públicos, así como de en la calidad de atención de las usuarias víctimas de violencia.

Las y los servidores públicos en riesgo de desarrollar estos síndromes pueden prevenirlo y revertirlo en caso de ser necesario. Para ello, el papel de las instituciones es fundamental ya que se requiere proveer de recursos suficientes y necesarios al personal a través de talleres, pláticas, conferencias, cursos, espacios individuales y/o grupales recreativos, de ayuda y autocuidado.

Los grupos de trabajo de ambos municipios desconocían los factores de riesgo psicosociales que afectan de manera directa o indirecta su salud integral. Una de las inquietudes observadas durante el taller presencial dirigido a los policías y personal de la Dirección de Diversidad y atención a las poblaciones LGBTTTIQ+ del municipio de Ecatepec de Morelos, es la falta de espacios individuales y/o grupales de ayuda y/o

autocuidado. Las personas participantes coincidieron en la importancia del cuidado de la salud integral y como consecuencia de ello, podrán aplicarlo en sus propios ambientes laborales permitiendo la implementación de un servicio de calidad y mayor eficiencia para sus áreas de trabajo.

Las siguientes preguntas permitieron el análisis: *¿Qué ventajas encuentras al establecer un plan de autocuidado? y ¿Qué herramientas o acciones consideras que te ayudarán a mejorar tu salud integral?*

Las conclusiones generales de las aportaciones fueron las siguientes: alimentación balanceada según las necesidades de cada persona, ejercicio y actividad física, seguimiento de prescripciones de salud, recreación y buen manejo de tiempo libre, relaciones sociales y resolución de problemas interpersonales y finalmente, descanso adecuado.

Con estas aportaciones, se compartieron los principales elementos para poder elaborar un plan de acción individual, así como un modelo integral de autocuidado que atienda todos los niveles de afectación. Para finalizar el tema de autocuidado se analizó la estrategia para la prevención del síndrome de *Burnout* y SDPE: el enfoque de las 3 R:

- 1. Reconocer:** Conocer y analizar la sintomatología del síndrome.
- 2. Reversa:** Realizar acciones pertinentes en función de las necesidades de cada persona y situación para deshacerse de los síntomas.
- 3. Resiliencia:** Reestructurar los recursos internos y externos en función de las necesidades y situaciones de cada persona.

Además, tener una comunicación asertiva como estrategia de prevención es parte esencial de las relaciones interpersonales positivas. Esta permite transmitir y recibir sentimientos, creencias y opiniones en forma honesta, oportuna y respetuosa, afirmando los derechos de cada persona, sin agredir ni ser agredida y/o agredido.

Se practicaron las técnicas de reducción de estrés como la respiración diafragmática y el entrenamiento autógeno que tienen como objetivo aprender a respirar correctamente y cambiar las sensaciones del cuerpo a través de ejercicios con frases sencillas para lograr la relajación de la mente y el cuerpo.

Finalmente, las y los asistentes mostraron interés en profundizar en torno los marcos internacionales y nacionales. Ya que si bien, reconocieron las referencias internacionales de CEDAW, ONU Mujeres, Beijing y Belem Do Para, menos del 10% de las y los funcionarios pudieron indicar su objetivo específico y los datos generales.



3 |

**Evaluación de
desempeño**

Metodología

En base a la “Estrategia de sensibilización para funcionariado público y formación de capacidades y retomando las indicaciones de la OCDE³, se realizaron evaluaciones iniciales y finales que permitieran identificar los conocimientos previos del personal y al final de cada eje.

Evaluación inicial

Se realizaron evaluaciones diagnósticas con 20 reactivos para cada eje. Las preguntas fueron elaboradas a partir de los temas que conformaron los módulos de la capacitación. Además, se realizaron evaluaciones a partir de preguntas detonadoras al inicio de cada eje.

Evaluación final

Para la evaluación final se aplicaron cuestionarios de 25 preguntas para cada eje.

Asimismo, para evaluar el desempeño de las y los participantes a los talleres se utilizaron 2 criterios de medición:

- Asistencia a los talleres del 80%
- Participación en las actividades

Resultados

La evaluación del funcionariado que asistió a las capacitaciones ofrece la posibilidad de fortalecer y consolidar áreas de oportunidad a nivel personal y profesional, también, permite evidenciar cuáles son las necesidades prioritarias.

Los resultados de las actividades implementadas en las sesiones y los formularios muestran que **el 95% del personal identifica su labor profesional como elemento clave en la atención y prevención de la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes y su labor ejecutada de manera correcta y oportuna hace la diferencia para iniciar o continuar con el proceso jurídico y de seguimiento psicológico**. Sin embargo, las personas participantes manifestaron necesidades que de ser atendidas mejorarían la calidad de la atención. Entre ellas, áreas lúdicas para las hijas e hijos de víctimas de violencia, ya que este servicio adicional evitaría que niñas y niños atestigüen las relatorías, además de generar un ambiente más privado. Aquellas instancias que sí tienen áreas lúdicas requieren adaptarse para que no sea solamente un espacio de espera, si no incluir personal responsable y capacitado.

Como parte de su labor como servidoras y servidores públicos, el 90% resaltó la factibilidad de colaborar entre instituciones para complementar las acciones y mejorar la atención, debido a que **el 40% del personal desconoce las funciones y servicios que cumplen otras dependencias**, los mandatos institucionales y la responsabilidad, repercutiendo en

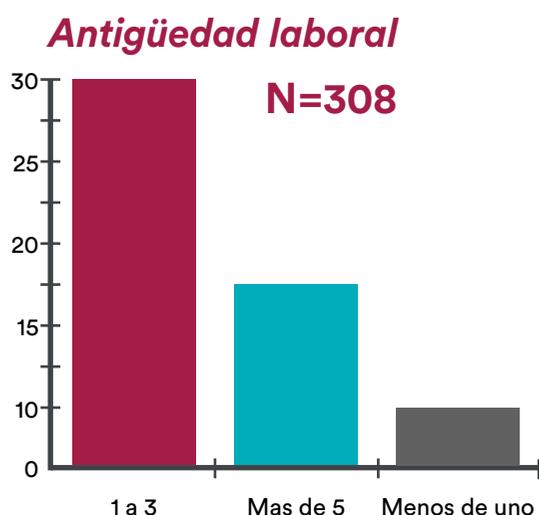
.....

³ OCDE (2011). La medición del aprendizaje de los alumnos: mejores prácticas para evaluar el valor agregado. OCDE.

la atención oportuna a las mujeres, niñas, niños y adolescentes. Destacan la importancia de la vinculación entre instancias municipales y estatales. Si bien las dependencias que acudieron a las capacitaciones integran un Comité Estatal, la recomendación del personal es que debe haber mayor claridad sobre las tareas asignadas a cada área.

Cómo lo indica la siguiente gráfica, el personal reflexionó que la antigüedad laboral, es un elemento importante para considerar debido a la rotación de las y los servidores públicos. Los continuos cambios administrativos provocan que en la mayoría de los casos se pierda el seguimiento de las acciones y las alianzas entre servidoras y servidores.

Gráfica 6. Antigüedad laboral



Con respecto a los temas legislativos con las y los participantes, los resultados indican que el personal de Seguridad Pública requiere conocer con mayor profundidad los marcos legislativos internacionales, nacionales y protocolos de intervención. El personal es consciente de la importancia de profundizar en materia legislativa y proponen se les proporcione un plan de capacitaciones contantes principalmente en horarios laborales, así como involucrar directores y subdirectores de áreas.

En el marco de leyes nacionales, cerca del 90% de las y los asistentes indicaron conocer la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). De ésta última, la CNDH, sólo 10 personas de 308 participantes conocían las actividades que ejecuta. Por otro lado, **el 50% del funcionariado público reconoce las leyes dedicadas a atender y prevenir la violencia de género, pero desconoce a detalle el contenido de éstas.** Es importante resaltar, que el personal con mayor noción sobre estas leyes, fueron los departamentos legales y las OSC.

El personal del municipio de Naucalpan de Juárez reconoce las leyes estatales en materia de atención y prevención de la violencia de género y el trato a víctimas. Recalaron

que la Secretaría de las Mujeres Naucalpenses y la Igualdad Sustantiva busca que sus colaboradores y colaboradoras se actualicen de manera constante. A diferencia del resto de los municipios del Estado de México, éste es el único que tiene la asignación de Secretaría.

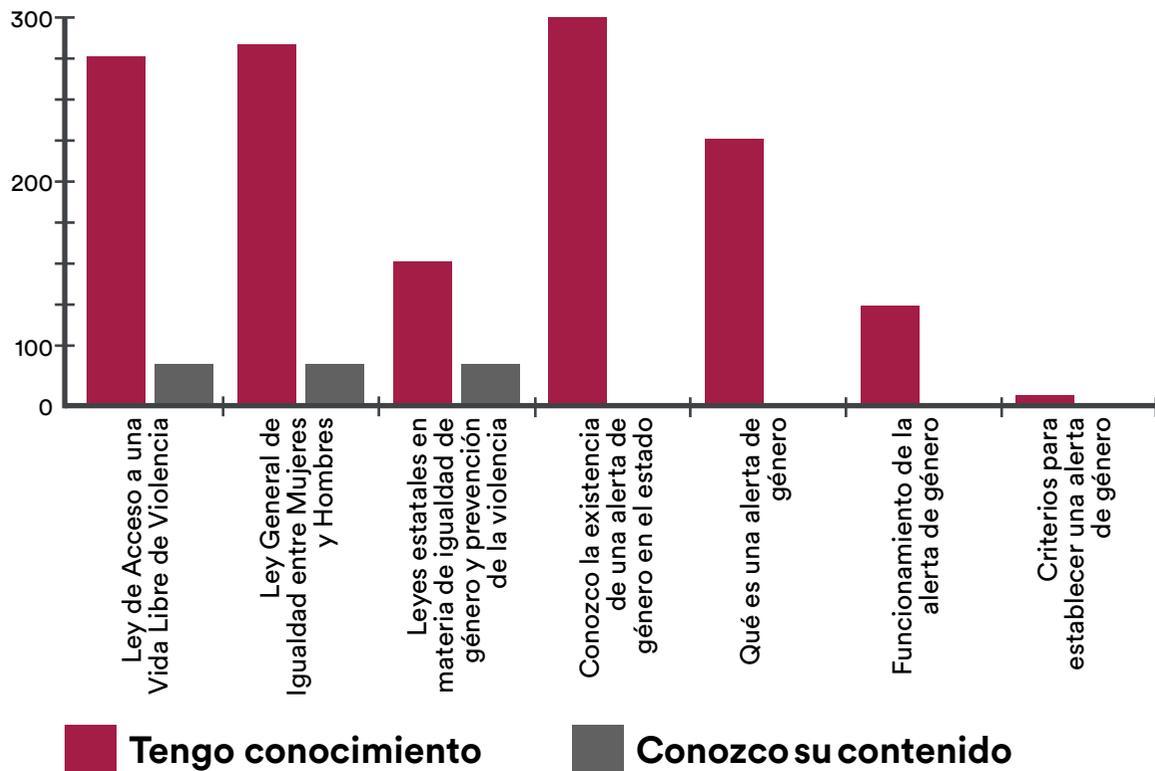
De la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sobresalió la importancia de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, niñas y adolescentes. **Si bien el personal conoce la existencia de una alerta activa dentro del Estado de México, el 50% desconoce los criterios de funcionamiento o el proceso para designarla y activarla.**

El gráfico que se presenta a continuación se deriva de las siguientes preguntas:

- *¿Conozco la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia?*
- *¿Conozco la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres?*
- *¿Conozco las leyes estatales en materia de igualdad de género y prevención de la violencia?*
- *¿Sé qué es una alerta de género?*
- *¿Conozco la existencia de una alerta de género en el estado?*
- *¿Conozco el funcionamiento o finalidad de la alerta de género?*
- *¿Conozco el proceso para establecer una alerta de género?*

Gráfica 7. Conocimiento de la ley

Estoy familiarizado y/o conozco el contenido o funcionamiento de...



Conocer la ley, no sólo le dará al funcionariado nuevas herramientas para desempeñar sus funciones, si no que le permitirá tener claridad en la importancia de su papel. Todas y todos los involucrados deben tener un plan de capacitaciones constantes para adquirir y fortalecer sus conocimientos en materia de violencia de género.

Finalmente, la evaluación de las y los servidores públicos nos permite detectar áreas de oportunidad para la mejora continua en la atención e implementar mejores acciones que garanticen la seguridad, la prevención de la violencia y el acceso a la justicia para las mujeres, adolescentes y niñas.



4 | Conclusiones

El Estado de México se encuentra comprometido a adoptar acciones que coadyuven en garantizar la seguridad, prevenir la violencia y garantizar el acceso a la justicia para las mujeres, adolescentes y niñas. Se considera necesario que estas acciones se mantengan de forma continua.

El análisis en el desarrollo de los talleres implementados en los municipios de Ecatepec de Morelos y Naucalpan de Juárez, nos muestra que el personal de las instancias participantes en las capacitaciones tiene diferencias significativas en el conocimiento y aplicación de las acciones para la atención y prevención de la violencia hacia las mujeres, adolescentes y niñas. Encontrando 2 factores recurrentes: la repetición en los temas de capacitación y la continua rotación del personal en las Dependencias Estatales y Municipales. Los y las participantes concluyeron que estos factores provocan desconocimiento de los procedimientos en la atención a las víctimas de violencia. Por lo tanto, proponen contar con un calendario de capacitaciones secuenciales en temas específicos como el marco legal nacional e internacional.

A partir de las reflexiones de los asistentes se concluye que, aunque existen bases de datos en las diferentes dependencias, no están homologadas y no comparten metodologías que permitan utilizar la información como referente nacional para prevenir la violencia mujeres niñas y adolescentes. Además, hay una falta de protocolos bien definidos y unificados.

Debe trabajarse una normativa pública que garantice que las estrategias cuenten con un periodo de ejecución y seguimiento permanente en donde se pueda consultar y deliberar si las acciones han sido funcionales o si requieren modificaciones.

Se recomienda mantener un constante seguimiento con las y los funcionarios públicos que colaboran directamente con las víctimas, para identificar si existe un desgaste físico o emocional que pudiera intervenir en el correcto desempeño de sus funciones.



Iniciativa Spotlight

Género, Derechos Humanos y formación de capacidades para funcionariado público que trabaja con mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia
Implementación en el Estado de México

Derechos Reservados © 2021
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Montes Urales 440, Col. Lomas de Chapultepec, Miguel Hidalgo., C.P. 11000, Ciudad de México.

Programa puesto en marcha por las Naciones Unidas y la Unión Europea, en colaboración con el Gobierno de México y la sociedad civil, para prevenir y eliminar el feminicidio







Iniciativa
Spotlight

 www.spotlightinitiative.org/es/mexico

 @SpotlightAmLat

Género, Derechos Humanos y formación de capacidades para funcionariado público que trabaja con mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia
Implementación en el Estado de México

Derechos Reservados © 2021
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Montes Urales 440, Col. Lomas de Chapultepec, Miguel Hidalgo., C.P. 11000, Ciudad de México.