



SUPERVISIÓN DE LAS ESTRATEGIAS ESTATALES SOBRE MASCULINIDADES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



SUPERVISIÓN DE LAS ESTRATEGIAS ESTATALES SOBRE MASCULINIDADES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Informe de Adjuntía N°002-2022-DP/ADM

Defensoría del Pueblo Jr. Ucayali N° 394-388 Lima 1, Perú

Teléfono. (511) 311-0300 Fax: (511) 426-7889

Página web: http://www.defensoria.gob.pe

Correo Electrónico: consulta@defensoria.gob.pe

Línea gratuita: 0800-15170

Primera edición: Lima, Perú, enero 2022

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2022-00401

El presente informe fue realizado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, la revisión estuvo a cargo de la comisionada Diana Carolina Portal Farfán y de la coordinadora del proyecto Aecid, Bettina Valdez Carrasco; a partir de una consultoría elaborada por Nancy Palomino Ramírez, bajo la dirección de la Adjunta para los Derechos de la Mujer, Eliana Revollar Añaños.

Cuidado en la edición: Jorge Alania Vera. Diseño de carátula: Troy Loayza Márquez







La elaboración y publicación de este informe se enmarca en el proyecto "Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú". Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Defensoría del Pueblo y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID.

Índice

Introducción	5
I. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL SOBRE MASCULINIDADES	7
1.1 Marco normativo	7
1.2 Marco conceptual	11
II. OBJETIVOS DEL INFORME Y METODOLOGÍA IMPLEMENTADA	17
2.1 Objetivos de la supervisión	
2.2 Metodología	
III. PRINCIPALES HALLAZGOS	20
3.1 Contexto en el que surge la intervención Hombres por la Igualdad	20
3.2 El diseño de Hombres por la igualdad	27
3.2.1 El proceso del diseño de Hombres por la Igualdad - HPI	27
3.2.2 Presupuesto Orientado a Resultados. Producto 12B:	
Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia con	tra la
mujer	29
3.3. Implementación de la intervención Hombres por la Igualdad	31
3.4. La formación de los" Colectivos Hombres por la Igualdad"	33
3.4.1 Las convocatorias	
3.4.2 La capacitación de los líderes para formar los colectivos HPI	37
3.4.3 Manual para la formación de líderes voluntarios de la comunidad en	
masculinidades en enfoque de género	39
3.4.4 Los líderes voluntarios de los colectivos Hombres por la Igualdad	42
3.5. Espacios de reflexión en masculinidades: Entre Patas	45
3.6. Manual de Intervención virtual "Entre Patas"	47
3.7. Capacitación a hombres de la comunidad y sus parejas	49
3.8. El impacto de la pandemia	52
3.9. La estrategia comunicacional	56
3.10. El tratamiento de las masculinidades	58
3.11. Los recursos humanos	60
IV. CONCLUSIONES	64
V. RECOMENDACIONES	68
Bibliografía	69
Anexos	73
Anexo I: Glosario	74
Anexo II: Instrumentos	77

Introducción

En los últimos veinte años, a nivel mundial y nacional, se ha prestado mayor atención al diseño y ejecución de políticas estatales destinadas a involucrar a los varones en la lucha contra la violencia basada en género. Así lo demuestra el marco jurídico internacional de los derechos humanos y las experiencias comparadas, las que progresivamente han reconocido la importancia de promover cambios sociales estructurales que partan de las propias experiencias y la construcción de las masculinidades.

Así, este cuerpo normativo internacional recomienda a los Estados formular políticas e intervenciones dirigidas a involucrar a los varones en la eliminación de los estereotipos de género, erradicar y prevenir la violencia, modificar la división sexual del trabajo, promover la corresponsabilidad asociada al cuidado, el cuestionamiento del poder masculino y el logro de la igualdad de género.

Acorde con ello, considerando los altos índices de violencia contra las mujeres y niñas en el Perú, la Defensoría del Pueblo viene supervisando el cumplimiento del principio de debida diligencia reforzada y la calidad de los servicios públicos concernientes con esta grave problemática. Uno de los principales hallazgos de nuestra labor ha sido que la política pública relacionada a esta materia se ha centrado en la atención de casos más que en la prevención de los mismos.

En este contexto, y en el marco del proyecto "Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú", que impulsa la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid). del que nuestra institución es parte, se priorizó la supervisión de servicios vinculados a la inclusión de varones en la prevención de la violencia.

Además, cabe mencionar que esta labor se enmarca en el proceso de implementación de la "Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres - Mujeres Libres de Violencia"¹; y en la Política Nacional de Igualdad de Género, cuyo objetivo prioritario 6 busca "reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población"2.

De esta manera, el presente informe sistematiza los hallazgos de la supervisión realizada a las estrategias vinculadas a promover modelos de masculinidad igualitaria

¹ Aprobado mediante Decreto Supremo N°022-2021-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano, el

26 de julio de 2021. De manera específica, el Objetivo estratégico 1.2 Impulsar la masculinidad igualitaria para prevenir la violencia de género contra las mujeres en los entornos donde socializa y convive, del Objetivo específico: Desnaturalizar la violencia de género contra las mujeres, en los entornos de socialización y convivencia.

² Aprobado mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano, el 4 de abril de 20219, en el Objetivo Prioritario 1: Reducir la violencia hacia las mujeres, establece como Lineamiento 1.2: Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía, el servicio 1.2.2 la formación de redes de hombres para promover la igualdad, nuevas masculinidades y erradicar prácticas machistas y discriminación, accesibles geográficamente y con pertinencia cultural.

para erradicar la violencia basada en género, implementadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). La naturaleza de esta labor fue de tipo cualitativa, buscando identificar el contexto en el que surgen estas iniciativas, los avances y obstáculos que se han presentado en su implementación, considerando las voces de quienes integran estos servicios.

Para ello se consideró de manera particular la intervención de *Hombres por la igualdad*, en el marco de la Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Asimismo, se tuvo en cuenta los "Lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres"³, que están relacionados con la construcción de masculinidades no violentas.

Los alcances de este estudio dan cuenta del valor de esta iniciativa estatal, que permite involucrar a los varones interesados en cuestionar las relaciones sociales violentas y el machismo; así como, la necesidad de fortalecer este trabajo, atendiendo aquellos aspectos cruciales identificados por las y los propios integrantes de esta intervención que fueron entrevistadas/os.

Sin duda, la erradicación de la violencia de género contra las mujeres y niñas en nuestro país es un desafío urgente de atender, sin embargo, no se consolidarán los esfuerzos estatales si no se invierte y fortalecen iniciativas como las de *Hombres por la Igualdad*. Por ello, a partir de los avances y retos identificados, y considerando la implementación de la estrategia nacional de prevención de la violencia de género, recomendamos la evaluación institucional de este servicio, a fin de continuar con la capacitación de los equipos, considerar espacios de cuidado, reflexión e intercambio de experiencias.

Finalmente, reiteramos nuestro compromiso institucional, en el marco de nuestras competencias constitucionales, de aportar a la consolidación de este importante proceso que se viene iniciando en nuestro país, a fin de contar con una estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres y niñas que logre los objetivos y metas propuestos.

_

Aprobado mediante Resolución Ministerial N°058-2021-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano, el 27 de febrero de 2021.

I. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL SOBRE MASCULINIDADES

1.1 Marco normativo

Las labores de prevención de la violencia de género contra las mujeres incluyen el involucramiento de los hombres y niños, así como la transformación de estereotipos y modelos de masculinidades que refuerzan el poder y control sobre las mujeres y niñas, usando como estrategia las diferentes formas de violencia de género. De esta forma, el marco normativo internacional y nacional, de forma progresiva, ha ido visibilizando la necesidad de fortalecer la labor de los Estados en esta materia.

En el preámbulo de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" – CEDAW (1979) se señala que: "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana (...) para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

Además, este mismo instrumento exhorta a los Estados a "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos".

La "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer", Belem do Pará (1994) señala que: "la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres" e insta a los gobiernos a incluir en la educación familiar "el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos [e hijas]".

En el siguiente cuadro se pueden observar las obligaciones de los Estados, según el marco jurídico internacional que busca involucrar a los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y el logro de la igualdad. Puede observarse que es en la última década donde las políticas, acorde con el sistema internacional, van precisando la importancia de abordar la discriminación y desigualdad basadas en género, las masculinidades y los roles estereotipados de género y como todos estos perpetúan la violencia en contra de las mujeres y las niñas.

Tabla N°1: Marco jurídico internacional

Responsabilidades estatales para la prevención de la violencia de género involucrando a los varones

Instrumentos e informes internacionales

Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos. (8a)

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimasen o exacerban la violencia contra la mujer. (8b)

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará (1994). Artículo 7, 8.

Contar con políticas, programas y medidas concretas para comprometer a los hombres y los niños (incluyendo líderes comunitarios) como socios y aliados estratégicos a contribuir activamente a la prevención de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas

Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011).

Conclusiones convenidas: La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña. Naciones Unidas, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2013)

Conclusiones Acordadas de la 58a Sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer, 2014 (E/CN.6/2014/L.7)

Resolución sobre la Eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas, Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/35/L.29) 35º período de sesiones - 6 a 23 de junio de 2017

Incluir el tema de las masculinidades, (las normas, los comportamientos y las relaciones asociados con las ideas de hombría) en todas las currículas educativas

Recomendación General N°35 sobre la Violencia por razón de Género, aprobada por el Comité de la CEDAW (2014).

Declaración de Pachuca "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres". Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. 16 de mayo, 2014.

Informe del secretario general: "Trata de mujeres y niñas". A/75/289. Naciones Unidas, Asamblea General, 7 de agosto de 2020.

"Fortalecer el enfoque en la prevención primaria de la violencia contra las niñas y las mujeres como parte de una respuesta integral multisectorial, sin perjudicar las iniciativas existentes de sanción, atención y erradicación".

Declaración de Pachuca "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres". Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. 16 de mayo, 2014.

Evaluar los efectos de las políticas, los programas y las estrategias nacionales dirigidas a los hombres y los niños, para transformar las normas socioculturales y las prácticas tradicionales y consuetudinarias que aprueban la violencia contra las mujeres y las niñas, combatiendo las actitudes que consideran que las mujeres y las niñas están subordinadas a los hombres y los niños varones.

Resolución Acelerar los esfuerzos para eliminar la violencia contra la mujer: participación de los hombres y los niños en la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas y en la respuesta a este fenómeno. Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, 35º período de sesiones - 6 a 23 de junio de 2017.

Luchar contra las **masculinidades nocivas** y las prerrogativas de los hombres, y cambiar normas y prácticas culturales profundamente arraigadas que cosifican, devalúan y controlan los cuerpos de las mujeres y las niñas

Informe del secretario general: "Trata de mujeres y niñas". A/75/289. Naciones Unidas, Asamblea General, presentado en el 75º período de sesiones – 7 de agosto de 2020.

Tomar medidas para hacer frente a la masculinidad tóxica, lo que puede hacerse eliminando el sexismo y la misoginia del discurso público y la violencia contra las mujeres y las niñas.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas: "Los derechos en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres y las niñas en situaciones de crisis". NNUU, Consejo de Derechos Humanos, 47º período de sesiones. 21 de junio al 9 de julio de 2021.

Fuente: Normas e informes internacionales Elaboración: Defensoría del Pueblo

El Perú ha suscrito los instrumentos convencionales y no convencionales más importantes dentro del sistema interamericano (Organización de Estados Americanos) y universal (Organización de las Naciones Unidas), así como de los mecanismos de seguimiento establecidos. Destaca en el campo de la lucha contra la violencia de género, la ratificación de la CEDAW y de la Convención Belem do Pará.

Conforme a ello, se ha aprobado legislación y elaborados planes nacionales alineados en la búsqueda de la igualdad y la eliminación de toda forma de discriminación y violencia en contra de las mujeres y las niñas. La Constitución Política del Perú (1993) actualmente vigente establece que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado" (Art. 1); que toda persona tiene derecho "a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar"; y a la igualdad ante la ley, lo que implica que "nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole" (Art. 2).

El Estado peruano ha involucrado, de manera progresiva a los varones en sus políticas, planes y estrategias para el logro de la igualdad de género, la erradicación de la violencia en el ámbito doméstico y la modificación de las causas estructurales de la violencia en contra de las mujeres y las niñas.

Tabla N°2: Marco jurídico nacional					
Compromisos del Estado Peruano para prevenir la violencia involucrando a los varones	Normas y planes				
Promover que los varones asuman la responsabilidad del cuidado de los hijos al igual que las mujeres, así como "el trato igualitario de ambos sexos como garantía de una mayor armonía y estabilidad en el desarrollo de la pareja, para fomentar los lazos de solidaridad entre todos los miembros de la familia.	Ley de Política Nacional de Población, Decreto Legislativo No. 346, capítulo I sobre la familia. 1985 (Artículo 2º).				
Promover que las instituciones de educación básica incidan en que "el proceso de construcción de la masculinidad ligado al ejercicio del control y el poder, así como el uso de la violencia tendrán repercusiones en sus comportamientos con relación a sus parejas, hijas, hijos"	Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021, aprobado por D.S. N°003-2016-MIMP				
Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado por D.S. N.º 008-2016-MIMP Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021, aprobado por D.S. N°003-2016-MIMP				
Promover la construcción de masculinidades no violentas, democráticas, basadas en el respeto y fomentando la igualdad entre las personas.	Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género, aprobado por R.M. No. 174-2016-MIMP.				
Promover la igualdad entre hombres y mujeres erradicando la discriminación hacia las mujeres, a través herramientas comunicacionales y de movilización y participación ciudadana. Promover el compromiso de los hombres en la eliminación de la violencia contra las mujeres.	Plan de Acción Conjunto (PAC) para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo, aprobado mediante D.S. N°008-2018-MIMP.				
Promover que los gobiernos locales implementen servicios de prevención frente a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, a través de acciones de empoderamiento social y económico de las víctimas de violencia y programas preventivos, grupos de reflexión dirigidos a hombres para promover relaciones igualitarias y libres de violencia".	Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su modificatoria mediante D. Leg. N°1386.				
Formar redes de hombres para promover la	Política Nacional de Igualdad de Género				

igualdad, nuevas masculinidades y erradicar prácticas machistas y discriminatorias, accesibles geográficamente y con pertinencia cultural dirigidos a hombres de 18 años a más.

(PNIG), aprobada mediante D.S. N°008-2019-MIMP.

Promover modelos de masculinidad equitativos, que destierren la violencia como forma de relación entre hombres y mujeres, y entre los propios hombres, deconstruyendo estereotipos de género que preservan la discriminación contra las mujeres en su diversidad, y propiciando relaciones humanas igualitarias y sin violencia, a través de servicios de orientación familiar e intervenciones descentralizadas, como "Hombres por la igualdad", diseñadas entre el MIMP, los sectores, los gobiernos regionales y locales, con participación de las organizaciones de la sociedad civil." 4

Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres "Mujeres libres de violencia", aprobada por D.S. 022-2021-MIMP.

Fuente: Normas e informes internacionales

Elaboración: Defensoría del Pueblo

I.2 Marco conceptual

Los estudios acerca de la violencia de género, la data sobre los feminicidios y otras formas de violencia y los índices de criminalidad en la familia nos indican que las mujeres se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia por parte de la pareja.

Una de las causas que perpetúan la violencia en contra de las mujeres es la construcción social, cultural e histórica de un sistema de jerarquías y relaciones de poder basadas en el género. La violencia de género en contra de las mujeres u otros significantes femeninos constituyen una grave violación de los derechos humanos, afecta la vida y la salud de las víctimas.

Por esta situación, en el país y en el mundo se han desarrollado un conjunto de intervenciones, programas y políticas orientadas a atender a las víctimas de la violencia de género, sancionar a los agresores y remover todos aquellos obstáculos para el acceso a la justicia por parte de las mujeres.

En los últimos años ha tomado más importancia el desarrollo de políticas y programas de prevención primarias, que son todas aquellas intervenciones que abordan las causas estructurales de la violencia basada en género para evitar que ésta ocurra⁵.

Es en esta línea que han logrado mayor relevancia las intervenciones, de la sociedad civil y de los Estados, destinadas a incorporar a los varones en las actividades de prevención de la violencia, incluso desde edad temprana. Desde dos perspectivas:

MIMP. Estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres "mujeres libres de violencia", Lima, 2021, página 67.

Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Comisión Interamericana de Mujeres, 2017.

una es tratar de prevenir que las conductas violentas ocurran y otra más estratégica que supone la erradicación de todas aquellas cuestiones que inciden en relaciones de desigualdad, discriminación en las distintas esferas de la vida social y del ámbito familiar.

Tal como se ha visto en el marco normativo, se ha generado un consenso en el sistema internacional de derechos humanos de desarrollar acciones e intervenciones específicas en diferentes ámbitos a fin de involucrar a los niños y varones en la erradicación de la violencia de género; así como la modificación de las conductas y comportamientos masculinos nocivos y cuestionar los privilegios de los hombres así como de las normas sociales y culturales que cosifican, devalúan y controlan los cuerpos de las mujeres y las niñas.

El Estado peruano, considerando la importancia de implementar estrategias de prevención con la población masculina, desde el 2007, incluyó un centro de reeducación de agresores, sancionados por la justicia, a fin de que no reincidan en sus actos violentos (prevención terciaria). Un nuevo campo se abrió el año 2013 con un piloto que buscaba involucrar a líderes comunitarios en la prevención de la violencia desde el entonces Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

El marco conceptual de la violencia basada en género⁶ amplía la definición utilizada en la Convención Belem do Pará incluyendo la violencia por prejuicio⁷. A la violencia directa experimentada por las víctimas que supone una sistemática negación de sus derechos, se agrega la violencia estructural y la violencia cultural o simbólica.

En este documento, el MIMP postula que: "el reconocimiento de la violencia basada en género permite entonces enfrentar la violencia que está a la base de las <u>relaciones</u> <u>de poder históricamente desiguales entre varones y mujeres</u>, así como de quienes cuestionan el sistema de género, en donde las mujeres llevan la peor parte y abre posibilidades para una intervención que busque cambiar radicalmente esta situación, lo cual implica actuar tanto con las víctimas como con los perpetradores"⁸.

La violencia ejercida por los hombres en contra de las mujeres y de la pareja, está asociada a las relaciones jerárquicas de género, las normas sociales, la violencia en la infancia y a la construcción social de las masculinidades (Fulu et al., 2013; Ramos Padilla. M., 2007). A ello, se agrega de acuerdo a diferentes contextos el consumo de alcohol, la depresión, el bajo nivel educativo, el involucramiento en pandillas y el uso de armas. (Fulu et al., 2013).

Un estudio realizado en ocho países del hemisferio sur encontró como factores de

Organización de las Naciones Unidas. Resolución A/HRC/17/L.9/Rev.1. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. Consejo de Derechos Humanos, 15 de junio de 2011. https://www.ohchr.org/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41 Spanish.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1 Corte IDH. Caso Rojas Marín v. Perú, 2020.

12

MIMP. Violencia basada en Género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado, Resolución Ministerial N°151-2016-MIMP, aprobada el 18 de julio del 2016.

MIMP. Violencia basada en Género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado, página 22.

riesgo de perpetración de violencia física contra la pareja mujer: haber sido testigo de violencia hacia la madre antes de los 18 años, actitudes permisivas hacia la violencia contra la mujer, actitudes tradicionales de género y haber estado involucrado en peleas con armas (Fleming et al., 2015; citado por Francisco Aguayo et al., 2016).

Un factor que refuerza la violencia de género es la aceptación o tolerancia social frente a ella. Esta puede ser aceptada abiertamente, como cuando se valoriza y justifica la violencia masculina y puede llegar a responsabilizar a la víctima como causante de la misma (Anrows and VicHealth, 2015; Ramos Padilla. M. & N. Palomino, 2018).

La prevención de la violencia de género en contra de las mujeres y otros significantes femeninos requiere la transformación de todas aquellas prácticas discriminatorias y relaciones jerárquicas que sustentan el ejercicio de la violencia de género y la complicidad social con ella. Las intervenciones de prevención de la violencia con varones requieren sustentarse en las evidencias generadas a nivel mundial, ya sea de iniciativas de sociedad civil, redes de organizaciones no gubernamentales o de políticas públicas; orientadas a la transformación de las masculinidades y la prevención de la violencia contra las mujeres.

Una revisión sistemática de intervenciones con hombres y niños, realizada por Jewkes y colaboradores, concluyo que se requieren contar con una teoría explícita de cambio basada en la comprensión de los factores de riesgo del ejercicio de la violencia de los hombres en contra las mujeres y las niñas. Estos factores de riesgo para la conducta violenta de los varones serían haber sufrido violencia, violación o abuso homofóbico en la infancia y no lograr los ideales de masculinidad hegemónica.

Las intervenciones de trabajo con varones demuestran que, las más sólidas están orientadas al cambio de las normas sociales sobre el género y trabajar las características de la masculinidad hegemónica y los factores de riesgo que se derivan de ella. Algunas de estas intervenciones que demostraron ser efectivas buscaron el cambio en los roles de género a través de estrategias educativas y mercadeo social orientadas al involucramiento de hombres no violentos, a trabajar con aquellos que son agresivos y sexistas. (Jewkes et al., 2015). En el siguiente cuadro se organizan las intervenciones utilizando un marco ecológico:

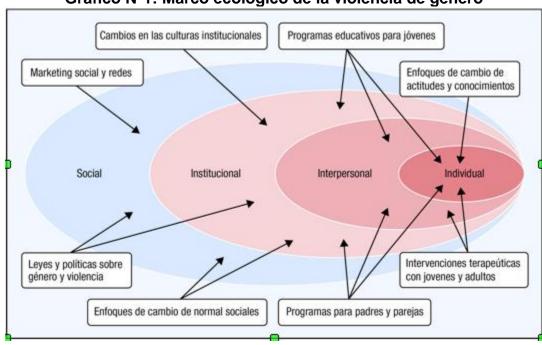


Gráfico N°1: Marco ecológico de la violencia de género

Fuente: Gráfico tomado y traducido de: Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: a conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, *385*(9977), Página 1586. Elaboración: Defensoría del Pueblo

Los estudios cualitativos sobre programas con varones de prevención de la violencia demostraron acercarse a la complejidad del fenómeno de la violencia de género y de los procesos de cambio social y cultural. Talliep seleccionó 47 estudios cualitativos con informe completo. Estos estudios revisaron 8 programas de Sudáfrica y 4 de EEUU. Encontraron que "la mayoría de las intervenciones usaron métodos participativos, aprendizaje basado en la experiencia, juego de roles y tutorías que contribuyeron con el bienestar emocional de los participantes. Como resultado de la meta síntesis⁹ consideran que la promoción de formas positivas de masculinidad, que incluyen la reflexión sobre el género, las normas y valores sociales contribuyen a prevenir la violencia. Encontraron como un elemento coadyuvante, para el éxito de las intervenciones, la necesidad de una aproximación positiva para no poner a los hombres en una posición defensiva (Taliep et al., 2017).

Obsérvese, sin embargo, que los últimos documentos emitidos por el sistema de las Naciones Unidas nos hablan de masculinidades tóxicas y nocivas, que sostienen o legitiman la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, sus cuerpos y sus vidas.

En este sentido, la **masculinidad hegemónica** está referida a aquellas prácticas sociales, relaciones de poder y construcción de la identidad destinadas a asegurar la dominación de los hombres sobre las mujeres (Connell & Messerschmidt, 2005). Sólo una minoría de hombres corresponde a este modelo de masculinidad, por lo cual

9 Se trata de una revisión e interpretación rigurosa de los hallazgos de un número de investigaciones cualitativas usando métodos cualitativos.

14

varias investigaciones en la región y otras han confirmado que en el orden de género se pueden identificar múltiples masculinidades y que además no son categorías fijas, sino que están sujetas a cambio. (Connell & Messerschmidt, 2005).

La cuestión del poder masculino y el uso de la violencia como medio para mantenerlo tendría que estar presente en las intervenciones para prevenir la violencia, "los hombres asocian la masculinidad con el ejercicio del poder y la dominación, y con esta creencia, tienen más probabilidades de cometer actos de violencia de género en contra de las mujeres".¹⁰

Cuando los hombres sienten que su poder está amenazado, se conciben menos hombres y buscan restituir su masculinidad y su poder ejerciendo violencia (Ramos Padilla. M., 2006). Esta resistencia al cambio puede ser tanto individual como social a través de movimientos contrarios a la igualdad de género y a las políticas de transversalización del enfoque de género. Muchos hombres se resisten al cambio porque piensan que la igualdad de género va en contra de sus intereses a corto plazo. "Estos obstáculos podrían ser superados si se compromete la energía y pasión de los hombres por una visión más amplia de beneficio a la humanidad" (Connell, R. W., 2003).

Así, entre las acciones esenciales para promover la participación masculina en la equidad de género y la prevención de la violencia, se tiene, por ejemplo, que en Australia se propuso reducir estas resistencias de los varones a través de estrategias basadas en evidencia como (ANROWS and VicHealth, 2015):

- a) Movilización comunitaria,
- b) Programas educativos que promueven vínculos de género saludables, con hombres, mujeres y niños,
- c) Desarrollo organizacional y cambio cultural hacia relaciones equitativas de género.
- d) Mercadeo social y comunicaciones para crear una mayor conciencia crítica acerca de las normas culturales que normalizan y sostienen la violencia de género,
- e) Abogacía de la sociedad civil.

Otra importante experiencia realizada en Latinoamérica es el Programa H¹¹ desarrollado por la ONG brasileña Promundo en el año 2002, junto a otras organizaciones aliadas, actualmente es usada en 32 países a nivel mundial. Este programa de formación tomó en cuenta las encuestas e investigación cualitativa realizada a hombres jóvenes en Brasil. Se identificaron experiencias de algunos jóvenes que tenían actitudes más igualitarias en sus relaciones sociales. La investigación mostró que estas actitudes eran más frecuentes en hombres que tenían un grupo de pares, quienes apoyaban la igualdad de género y que tenían modelos de roles masculinos distintos a los tradicionales¹².

_

MIMP. Estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres "Mujeres libres de violencia", Lima, 2021, página 8.

¹¹ Más detalles en: https://promundoglobal.org/programs/program-h/#

² Defensoría del Pueblo. Investigación comparativa. Programas internacionales diseñados para promover la igualdad de género y prevenir la violencia por razón de género contra las mujeres.

El objetivo de este programa es promover la reflexión crítica sobre los estereotipos de género en las y los jóvenes, considerando sus relaciones personales. Está centrado en niños y jóvenes entre 15 y 24 años, de bajos ingresos, que viven em centros urbanos y en zonas rurales. En la estructura del programa se considera una educación grupal interactiva en donde expertos trabajan con los jóvenes a fin de fomentar la discusión, reflexión y transformar los roles de género, su relación con las masculinidades, la salud y las relaciones de género.

El programa incluye la "Escala de Equidad de Género para Hombres" (Escala EGH), para la evaluación antes y después de la intervención¹³, esta escala es una parte de la metodología de evaluación desarrollada por este programa. Se incluye también una evaluación cuantitativa y otra cualitativa con entrevistas.

Esta experiencia ha sido evaluada, identificando cambios en las actitudes de los participantes, que quienes completan el programa son menos propensos a apoyar roles de género tradicionales y actitudes violentas. Los manuales y el video tuvieron pruebas de campo con 271 jóvenes entre 15 y 24 años en 6 países de América Latina y el Caribe (Bolivia, Brasil, Colombia, México, Perú y Jamaica). Un joven entrevistado en el Perú reportó que "después de las actividades, pudimos observar las maneras en que somos machistas, ya sabes, tratar a las mujeres injustamente" 14.

De esta forma, todas estas propuestas, identificando las lecciones aprendidas y evaluaciones realizadas, pueden ser consideradas como importantes referentes para nuestro contexto nacional, a fin de trabajar en varios niveles y de manera sostenida.

16

Documento de Trabajo N°002-2020-DP/ADM. Lima: Defensoría del pueblo, 2020, páginas 5 y 6.

¹³ Ver: https://promundoglobal.org/resources/measuring-gender-attitude-using-gender-equitable-men-scale-gems-in-various-socio-cultural-settings/

¹⁴ Defensoría del Pueblo. Óp. Cit. página 7.

II. OBJETIVOS DEL INFORME Y METODOLOGÍA

El propósito de esta supervisión es analizar las estrategias vinculadas a promover modelos de masculinidad igualitaria para erradicar la violencia basada en género, implementadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

2.1 Objetivos de la supervisión:

- Identificar el contexto en el que surge la estrategia Hombres por la Igualdad (HPI), las características, lineamientos, objetivos, metas e indicadores de evaluación, a fin de contar con un diagnóstico de este servicio.
- Supervisar y analizar cómo se implementan las estrategias de Hombres por la Igualdad (HPI), considerando las experiencias de las y los profesionales que están a cargo y ejecutan esta iniciativa, así como valorar los procesos, las lecciones aprendidas, dificultades y logros de la implementación en su trabajo de prevención.
- Proponer recomendaciones de mejora y fortalecimiento de la estrategia HPI.

Para ello, se considerará la intervención de *Hombres por la igualdad*, desde su implementación hasta julio del 2021, en el marco de la Ley N°30364. Asimismo, se tomarán en cuenta los "Lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres" que están relacionados con la construcción de masculinidades no violentas.

Estos lineamientos se encuentran asociados al Objetivo Prioritario 6 de la Política Nacional de Igualdad de Género, que es: "reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población". Entre ellos destaca el lineamiento 23:

Lineamiento 23: Promover modelos de masculinidad equitativos, que destierren la violencia como forma de relación entre hombres y mujeres, y entre los propios hombres, deconstruyendo estereotipos de género que preservan la discriminación contra las mujeres en su diversidad, y propiciando relaciones humanas igualitarias y sin violencia, a través de servicios de orientación familiar e intervenciones descentralizadas, como "Hombres por la igualdad", diseñadas entre el MIMP, los sectores, los gobiernos regionales y locales, con participación de las organizaciones de la sociedad civil.

Por último, se tendrá presente para esta supervisión la "Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres – Mujeres Libres de Violencia"¹⁶. De manera específica, el Objetivo estratégico 1.2 Impulsar la masculinidad igualitaria para prevenir la violencia de género contra las mujeres en los entornos donde socializa y convive, del Objetivo específico: Desnaturalizar la violencia de género contra las mujeres, en los entornos de socialización y convivencia.

-

Aprobado mediante Resolución Ministerial N°058-2021-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano, el 27 de febrero de 2021.

Aprobado mediante Decreto Supremo N°022-2021-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano, el 26 de julio de 2021.

2.2 Metodología

El enfoque de esta supervisión es colaborativo y por ello ha sido clave contar con los aportes y participación del personal a cargo de la conducción e implementación de "Hombres por la Igualdad" (HPI). Se ha aplicado una metodología cualitativa, con entrevistas a una muestra intencional de las personas que están o han estado directamente trabajando para la intervención Hombre por la Igualdad.

Los antecedentes y la experiencia de Hombres por la Igualdad para la prevención de la violencia son importantes por tratarse de una intervención relativamente nueva, en políticas públicas nacionales en el Perú, con una propuesta que apela al cambio de comportamientos y actitudes en quienes de acuerdo a las investigaciones en el país y en el mundo señalan que tienen la mayor probabilidad de ejercer en violencia contra las mujeres.

En este sentido, la supervisión no solo es un estudio transversal sino también exploratorio del proceso, narrado por sus actores principales. Además, tiene como referencia los documentos oficiales que describen los objetivos, planes, metodologías y otros de HPI.

Las entrevistas individuales y grupales que se realizaron, buscaron analizar cómo las y los especialistas y profesionales social-comunitarios del Programa Aurora del MIMP han implementado esta línea de intervención con varones para la prevención de la violencia de género¹⁷. Se buscó recoger desde su perspectiva, cuáles han sido los logros, problemas identificados, desafíos que afrontan y cómo los resuelven. Cómo hicieron para continuar su trabajo y los servicios en tiempos de pandemia. Asimismo, se indagó acerca de las condiciones favorables y desfavorables para su trabajo, y sobre la sostenibilidad del mismo.

Las entrevistas permitieron explorar las diferentes formas de convocar a los varones de la comunidad a las propuestas formativas, que metodologías han utilizado, cómo se forman los colectivos HPI y las experiencias en el seguimiento a los hombres de la comunidad capacitados y cómo han manejado las restricciones en el contexto de pandemia 2020-2021.

Se realizaron dos reuniones de trabajo con el equipo de la sede central y las responsables de la Unidad de Prevención, con la finalidad de exponer el plan de trabajo de esta consultoría y realizar las coordinaciones pertinentes. El equipo de la sede central del MIMP - Programa Aurora, de la Unidad de Prevención que está a cargo de HPI nos facilitó los contactos con los profesionales social-comunitarios seleccionados. Estos últimos nos apoyaron para tomar contacto y realizar las entrevistas grupales con los colectivos de líderes comunitarios HPI, las cuales fueron realizadas a:

- 7 especialistas que trabajan en la sede central y que están o estuvieron a cargo o en la conducción de HPI.
- 12 profesionales social-comunitarios que trabajan en HP y cuyo radio de trabajo

_

¹⁷ Las reuniones de trabajo y entrevistas se realizaron entre julio y setiembre del 2021.

- es distrital: 3 en Lima Metropolitana (Surquillo, Comas y Ate) y de distritos ubicados en las regiones de Arequipa, Cusco, Junín, Lima provincias, Cajamarca, Ayacucho, Loreto, San Martín, La Libertad.
- 9 varones de 2 colectivos Hombres por la Igualdad, a los que se hicieron entrevistas colectivas.

Complementariamente, se hizo una revisión sistemática de las normas y experiencias nacionales e internacionales referidas a la incorporación de los hombres en la prevención, así como en la lucha contra la violencia basada en género hacia las mujeres o en los acuerdos y de aquellas recomendaciones o acuerdos que los incorpora como sujetos para el logro de la igualdad.

III. PRINCIPALES HALLAZGOS

3.1 Contexto en el que surge la intervención Hombres por la Igualdad

La prevención de la violencia a lo largo de las dos últimas décadas ha venido ganando cada vez más importancia, sin dejar de lado otras obligaciones del Estado en cuanto a la atención y protección de las víctimas de la violencia y la sanción a sus agresores. A los 20 años de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el año 2014, el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, aprobó la Declaración de Pachuca "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres". En esta se reconocía que "donde menos se ha avanzado es en el logro de las metas planteadas en el tema de la prevención primaria". Esta Declaración fue muy importante para fortalecer la línea de prevención en el Programa Aurora (EP19)¹⁸ y en los años sucesivos como se verá más adelante, se fortaleció también el trabajo dirigido a varones de manera específica.

En los Lineamientos para la implementación del plan de prevención integral contra la violencia familiar y sexual (MIMDES, 2010) se señalaba la necesidad de abordar las causas estructurales de la violencia, la cultura patriarcal, las relaciones de poder y dominación y la tolerancia social hacia la violencia. En su trabajo con jóvenes universitarios se incluía el tema de la masculinidad y violencia, además de su trabajo con madres y padres de las asociaciones y las organizaciones de la comunidad como las Mesas y Redes contra la Violencia Familiar y Sexual.

Otro proyecto realizado por este ministerio fue el de "Facilitadoras en acción", en el que visitaban casa por casa para informar y derivar casos de violencia, cuando eran detectados, a los Centros Emergencia Mujer (CEM). Este intenso trabajo de prevención y sensibilización a través de campañas realizado desde los CEM, constituiría una base clave para el que se pudo desarrollar en los últimos años en "Hombres por la Igualdad" (EP 19). Las y los promotores comunitarios de los CEM en sus estrategias comunitarias incluían actividades con hombres y mujeres de la comunidad.

En el año 2003, entre las actividades de prevención comenzaron a realizar "Encuentros de hombres", a demanda de las facilitadoras de los CEM, que a su vez recogieron el pedido de las mujeres de la comunidad, quienes decían: "Nosotras ya sabemos lo que es violencia, nosotros ya conocemos, quien no conoce es mi pareja, mientras él no conozca va seguir haciendo uso de la violencia, necesitamos que trabajen con nuestra pareja". Sin embargo, este encuentro entre hombres era parte del proyecto "Facilitadores en acción", no se trataba de una intervención organizada, solida con hombres como público objetivo (EP19).

El MIMP, antes Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social inició el trabajo con varones

¹⁸ En adelante se usarán códigos EP y una numeración para citar a las y los entrevistados en el marco de esta supervisión.

agresores desde el año 2007, cuando se creó el primer Centro de Atención Institucional frente a la violencia familiar (CAI), inicialmente pensado en hombres y mujeres, que ejercen violencia. Ahora atienden a varones derivados por los juzgados de paz o de familia, por Ley N°30364.

El programa busca evitar que estos hombres puedan detener sus actos violentos y se ubica en lo que se clasifica como prevención terciaria. Actualmente, se cuenta con 4 CAI que funcionan en Lima, Callao, Cusco y Huamanga. Los varones que acuden son atendidos por psicoterapeutas y especialistas en el trabajo con varones.

Algunos de nuestros entrevistados se refirieron a los CAI por haber participado de este servicio. Se señaló que en ese tiempo no había información acerca del enfoque de género para el trabajo con hombres y la deconstrucción de la masculinidad. Refieren que la única experiencia que se conocía era el Programa de Hombres que Renuncian a su Violencia de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, conducido por Miguel Ángel Ramos Padilla, quien llegaría a ser director general de la Dirección General contra la Violencia de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables entre junio del 2012 y setiembre del 2014.

Desde esta Dirección General contra la Violencia de Género, se inició las capacitaciones en el tema de las masculinidades y la violencia con funcionarios de la sede central y promotores varones de los CEM (EP18, EP17). Se impulsó asimismo un proyecto piloto "Involucrando a los hombres en la prevención de la violencia de género" que contó con la cooperación técnica y financiera del Fondo de Población de las Naciones Unidas (Unfpa) y se implementó en los CEM en Huancayo y Chimbote, entre abril y noviembre del 2013.

Este piloto tenía como objetivo general: "formular y validar una línea de intervención sobre masculinidad con enfoque de género" y se aplicó en dos CEM del Programa Nacional de Lucha contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS), que trabaje con varones de la comunidad y los comprometa en la erradicación de la violencia de género". 19 En los lineamientos de la intervención, resultado de este proyecto piloto se encuentran algunas cuestiones clave para el abordaje en el trabajo con varones:

- a) Incorporar a los varones -como agentes potenciales de cambio- en las políticas de igualdad de género, sin perder de vista la construcción de la masculinidad hegemónica y el uso naturalizado de la violencia;
- b) Desafiar a los hombres a utilizar las tradicionales «habilidades masculinas» en el logro de la igualdad y de la erradicación de la violencia de género;²⁰ Considerando la complejidad de las relaciones de poder;
- c) Capacitar a los especialistas que trabajan con varones de la comunidad en la problemática de la violencia y la construcción de las masculinidades y en

¹⁹ Proyecto piloto "Involucrando a los hombres en la prevención de la violencia de género". MIMP,2013. http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/Involucrando_a_los_hombres_en_la_prevencion_ de la violencia de genero.pdf (revisado en agosto 2021)

Grupo de expertos División para el Avance de la Mujer de las Naciones Unidas, «El papel de los hombres y jóvenes en el logro de la igualdad de género", 21-24 Brasilia, 2003. https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html

metodologías vivenciales y participativas.²¹

Ese mismo año, el MIMP organizó un Seminario Internacional: Masculinidades y Políticas Públicas. Varones en la prevención de la violencia de género²². Según uno de nuestros entrevistados, en este evento fue la primera vez que se pusieron los mandiles rosados que se constituiría luego en uno de los distintivos de HPI.

La estrategia del piloto fue incorporada en el plan del 2014 del Programa Nacional contra la Violencia familiar y Sexual y se replicó con hombres de la comunidad en Huancavelica, Ayacucho, Arequipa, Puno, Cusco, La Libertad, Huánuco, Loreto, San Martín, Apurímac, Lima Provincia, Lima Metropolitana, Huamanga y Pucallpa. Al inicio trabajaron solo promotores varones de los CEM y después se incorporaron promotoras mujeres a esta línea de trabajo. Durante estos primeros años las intervenciones con varones eran una actividad agregada a las otras que realizaban los profesionales encargados de la prevención en los CEM seleccionados.

Los hitos y cambios en las estrategias de prevención que involucran a los varones han estado influenciadas por los cambios normativos y también por la inclusión en los planes programáticos y la incorporación en los presupuestos por resultados, en particular por el "Programa Presupuestal orientado a Resultados [PPoR] para la Reducción de la Violencia contra la Mujer", aprobado mediante Resolución Ministerial N°162-2019-EF/10, en el año 2019.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables cuenta desde el año 2016 con los "Lineamientos de política para el involucramiento de varones en la prevención de la violencia contra la mujer y de género"²³, con la finalidad de promover la construcción de masculinidades no violentas. En estos lineamientos se incluyen las actividades comunitarias, las cuales deben "desarrollar de manera didáctica con información y mensajes acerca de la violencia masculina, sus causas y consecuencias y fomentar el diálogo abierto acerca del género, las relaciones de poder y la violencia de género y el respeto de los derechos humanos de todas las personas."²⁴

En este marco se desarrolla la iniciativa "Hombres por relaciones igualitarias" dirigido a hombres de la comunidad, de 25 a 59 años, desde el 2016 con el fin de impulsar la movilización comunitaria masculina. Consideraba la formación y sensibilización de varones, así como la formación de colectivos y aliados que realizan acciones promocionales en sus comunidades.

Seminario Internacional: Masculinidades y Políticas Públicas. Varones en la prevención de la violencia de género. 2013. Recuperado de: http://www.aecid.org.pe/publicaciones/documentos/doc.22.pdf

22

Guzmán M., Christian y Palomino R., Nancy. Informe de Consultoría para la Elaboración de Lineamientos para la Intervención con Varones para la Prevención de la Violencia contra la Mujer. MIMP y UNFPA, 2013.

RM 174-2016- MIMP que aprueba los Lineamientos de política para el involucramiento de varones en la prevención de la violencia contra la mujer y de género http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/RM-174-2016-MIMP-LINEAMIENTOS-VARONES.pdf

Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género. RM 174 del MIMP, 2016.

El Programa presupuestal 0080 Lucha contra la violencia familiar²⁵ (PP080) incluía como actividades: a) Orientación a varones para la construcción de una nueva forma de masculinidad que no permita la transmisión del ciclo de la violencia; b) Implementación de una estrategia comunicacional para la prevención de la violencia; y c) Capacitación a lideres y lideresas de organizaciones sociales.

"Hombres por relaciones igualitarias" había venido funcionando hasta mediados del año 2018. En abril de ese mismo año, varios casos de violencia cruel en contra de las mujeres causaron indignación en el Perú e impacto en la prensa internacional, tal es el caso de Eyvi Agreda de 22 años, quien murió luego de ser rociada con combustible y quemada por la persona que la acosaba, mientras usaba un bus de transporte²⁶. En este contexto, se creó entonces una Comisión de alto nivel que elaboró el "Plan de acción conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo" (PAC) aprobado el 25 de agosto 2018.²⁷

El PAC aprobado, en su Lineamiento estratégico 3 de Prevención Integral de Prevención de la Violencia, para el logro del objetivo de "Promover la igualdad de hombres y mujeres erradicando la discriminación hacia las mujeres, a través de herramientas comunicacionales y de movilización y participación ciudadana", le dio particular importancia a "promover el compromiso de los hombres en la eliminación de la violencia". Además, estableció como meta desarrollar la "estrategia de hombres por la igualdad" en las 24 regiones, con líderes comunitarios para que promuevan "Colectivos de Hombres" contra la violencia hacia las mujeres²⁸.

En diciembre del 2019 se aprobó el Programa presupuestal orientado a resultados (PpoR), Reducción de la Violencia contra la Mujer 2021-2026 que Incluye Hombres por la Igualdad (P12B), que analizaremos más adelante.

-

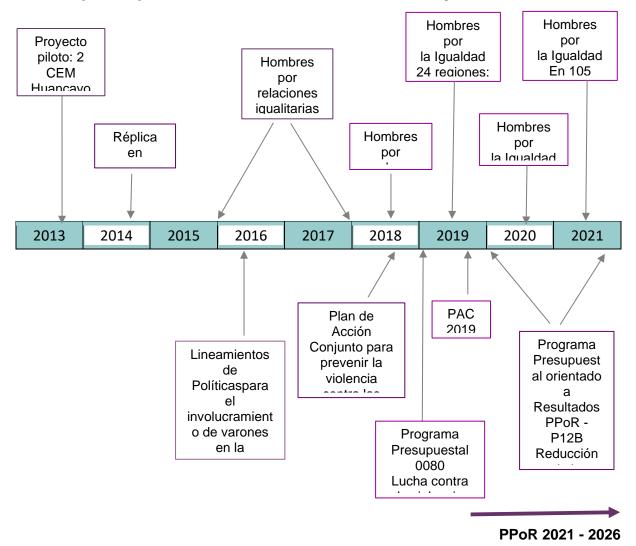
Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, Programa presupuestal 0080. Lucha contra la violencia familiar., 2018.

Eyvi Ágreda, la joven que murió tras ser quemada en un autobús en Perú y cuyo caso pone el foco en la violencia contra la mujer. 27/04/2018 https://www.bbc.com/mundo/noticias-43913788

Plan de acción conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo" (PAC), aprobado por D.S. N°008-2018-MIMP el 25 de agosto 2018.

²⁸ Ibid - PAC 2018

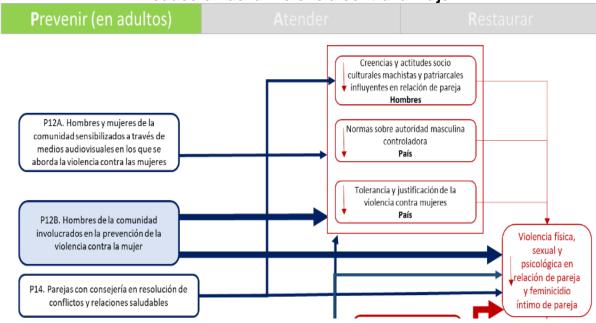
Gráfico N°2: Cronología del proceso de las estrategias de intervención con varones para la prevención de la violencia contra las mujeres - Perú



Fuentes: Documentos varios del MIMP, entrevistas realizadas, PAC 2018, PAC 2019, PP 080. PPoR diciembre 2019. Hombres por la Igualdad: P12B en el PpoR.

Elaboración: Defensoría del Pueblo.

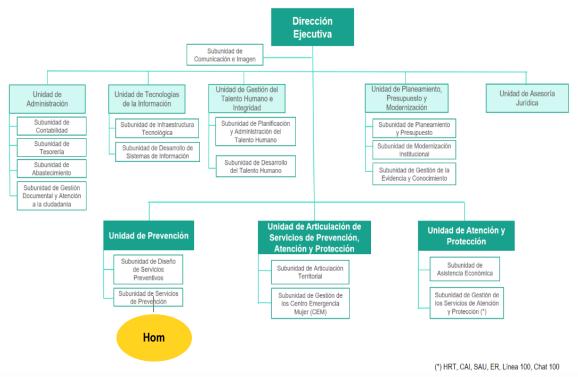
Gráfico N°3: Programa Presupuestal orientado a Resultados [PPoR] para la Reducción de la Violencia contra la Mujer



Fuente: Programa Presupuestal orientado a Resultados de Reducción de la Violencia contra la Mujer, Grupo de Trabajo Multisectorial –RM N°162-2019-EF/10. Pág. 105. (Las líneas gruesas en azul indican poder alto en la prevención de la violencia contra la pareja). Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Gráfico N°4: Ubicación de P12B – Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer- Hombres por la Igualdad

Anexo: Organigrama del Programa Nacional AURORA



Fuente: Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora, 2021. (Se incluyó ubicación de HPI).

Elaboración: Defensoría del Pueblo.

3.2. El diseño de Hombres por la igualdad

3.2.1 El proceso del diseño de Hombres por la Igualdad - HPI

Para comprender el proceso del diseño de HPI, es necesario tener en cuenta la experiencia sostenida y acumulada de los años anteriores, sintetizada en el punto anterior, aun cuando se disponía de recursos y alcance limitados. Esta experiencia desde el Estado fue generando un núcleo ejecutor de profesionales especialistas comprometidos en el trabajo de prevención de la violencia con varones para la prevención de la violencia contra las mujeres. Este equipo de la sede central participó activamente en el diseño de la intervención HPI utilizando la metodología del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que orienta los presupuestos orientados a resultados (PPoR).

La metodología para el diseño, no se sustenta sólo en hipótesis de cambio que tienen en general los programas preventivos, sino que además debe estar acompañada de evidencia científica de que la estrategia de intervención ha funcionado en otros lugares. No todos los programas de intervención -aunque sean exitosos- poseen esta evidencia, justamente por la dificultad de demostrar que funcionan. Los métodos para producir evidencia son generalmente aquellos que van acompañados de investigaciones rigurosas, generalmente de casos-control, y por períodos suficientemente largos para medir el impacto.

Según las personas entrevistadas del equipo de la sede central, frente al requisito de contar con evidencias científicas que sustentaran HPI para que fuera incorporado en el PPoR y aprobado por el MEF, buscaron estudios similares a las intervenciones que venían realizando y encontraron evidencias para las tres líneas de acción de acción comunitaria con varones que estaban proponiendo:

Servicio 1: Programa de Reclutamiento y entrenamiento a hombres activistas contra la violencia hacia la mujer.

Se sustenta en la evidencia generada por Men's Action to Stop Violence Against Women – MASVAW²⁹. Este es un programa que es ejecutado en el estado de Uttar Pradesh, India, por una red de organizaciones durante más de 15 años. MASVAW considera clave trabajar con los varones en la incorporación de prácticas y actitudes equitativas de género y comprometer a otros varones de la comunidad en ello.

Este programa fundamenta su intervención en la responsabilidad masculina en el sostenimiento del sistema patriarcal y en la normalización de la violencia de género en contra de las mujeres. Considera la violencia de género como un atentado contra los derechos humanos de las mujeres además de ser un obstáculo para su participación ciudadana.

Esta red de varones activistas no solo incorpora a otros varones y jóvenes sino

Abhijit, Das; Mogford, Elizabeth; Singh, Satish, et al (2012). Reviewing responsibilities and renewing relationships: an intervention with men on violence against women in India. Culture, Health & Sexuality, 14(6), 659-675. Citado en Programa Presupuestal orientado a Resultados Reducción de la Violencia contra la Mujer. Grupo de Trabajo Multisectorial. Anexo.

también que brindan apoyo comunitario para casos de violencia que se encuentren en la localidad en coordinación con otras organizaciones de mujeres y del movimiento feminista. El estudio conducido por Abhijit y otros demostró que los activistas de MASVAW y los hombres influenciados por ellos demostraron mayores progresos que aquellos del grupo control que no fueron intervenidos^{.30}

Servicio 2: Grupos de pares y diálogos comunitarios "Entre Patas" 31.

Se trata de grupos de pares, hombres, que se reúnen para conversar acerca de masculinidad, normas de género, paternidad y crianza, prevención de violencia, salud sexual y reproductiva, y prevención de VIH. Se emplean técnicas de aprendizaje experimental adecuadas para adultos. Se focaliza en distritos con mayor incidencia de violencia contra las mujeres. Este servicio se sustenta en evidencias con resultados positivos de una experiencia en Tanzania - África.

Servicio 3: Sesiones grupales con hombres de la comunidad y sus parejas

Busca incorporar comportamientos equitativos de género y no violentos en su relación de pareja. Se basa en la experiencia Banedebereho³², en Ruanda, llevada a cabo por Doyle y otros. Los hallazgos de dicho estudio encontraron evidencia de que las intervenciones adaptadas culturalmente con varones y sus parejas pueden ser efectivas para cambiar las desigualdades de género y pueden mejorar la salud sexual y reproductiva, así como prevenir la violencia.

En el estudio participaron más de mil hombres de 48 localidades y el proyecto fue implementado por la ONG Rwanda Men's Resource Center (RWAMREC) en alianza con MenCare, Rutgers y Promundo. La intervención estuvo sustentada en el enfoque de género y las masculinidades en tanto demuestran que la desigualdad de género es reproducida o transformada en la interacción diaria en el hogar.

El modelo de intervención desarrolla un espacio estructurado para varones y sus parejas, con la finalidad de:

- Cuestionar las normas sociales basadas en el género.
- Ensayar actitudes comportamientos equitativos y no violentos.
- Internalizar estas actitudes y aplicarlas en su vida cotidiana.

Se trata de aprender nuevas formas de relacionarse, aprender a tomar decisiones de forma conjunta, compartir las tareas domésticas y del cuidado, así como mejorar sus capacidades comunicacionales.

_

 $^{^{30}\,}$ lbid. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22591137/

Halim, N., Steven Mzilangwe, E., Reich, N., Badi, L., Simmons, E., Servidone, M. & Messersmith, L. J. (2019). Together to end violence against women in Tanzania: Results of a pilot cluster randomized controlled trial to evaluate preliminary effectiveness of interpersonal and community level interventions to address intimate partner violence. Global public health, 1-16.

Doyle K, Levtov RG, Barker G, Bastian GG, Bingenheimer JB, et al. (2018) Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: Findings from a randomized controlled trial. PLOS ONE 13(4): e0192756. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192756

3.2.2 Presupuesto Orientado a Resultados. Producto 12B: Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer

El 30 de diciembre del 2019 se aprobó el Programa Presupuestal orientado a resultados de reducción de la Violencia contra la Mujer (PPoR), elaborado por el Grupo de Trabajo Multisectorial, aprobado por Resolución Ministerial 162-2019-EF/10, el mismo que designa a la titular del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), o funcionaria/o que es delegada/o como responsable del mismo.

Esta aprobación significa que la reducción de la violencia de género contra las mujeres es una de las prioridades del Estado en materia de logro de resultados. Además, una de las características clave de los PPoR es su carácter multisectorial y de articulación entre niveles de gobierno nacional, regional y distrital. Este Programa involucra a la Presidencia del Consejo de ministros, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio Público y el Poder Judicial.

La intervención *Hombres por la Igualdad* está incluido en el "Programa Presupuestal orientado a Resultados Reducción de la Violencia contra la Mujer", como el producto 12B: "Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer" que cuenta con tres servicios, actualmente activos y que se han virtualizado por el contexto de la pandemia:

- a) Programa de Reclutamiento y entrenamiento a hombres activistas contra la violencia hacia la mujer, corresponde a la capacitación de líderes voluntarios con la finalidad de formar los "Colectivos Hombres por la Igualdad".
- b) Servicio "Entre patas" sobre masculinidad, normas de género, paternidad y prevención de violencia.
- c) Sesiones grupales con "<u>Hombres de la comunidad y sus parejas</u>" para incorporar comportamientos equitativos de género y no violentos en su relación de pareja

Este producto 12B en adelante será llamado intervención **Hombres por la igualdad (HPI)**. Además de estos tres servicios, implementa acciones preventivo-promocionales consistentes en charlas, campañas, y otras actividades que les han permitido sensibilizar a los públicos masculinos y difundir los servicios para ellos.

Las estrategias comunicacionales que han realizado cubren diferentes necesidades: mensajes psico-educativos acerca de los temas centrales orientados a la igualdad de género, el cuestionamiento de los roles tradicionales asignados, fomento de la responsabilidad paterna y la lucha contra la violencia hacia las mujeres en la línea de disminuir la "tolerancia social" y normalización de la violencia de género. Videos realizados por los varones de la comunidad entre otros.

Tabla N°3: Producto 12B - Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer

Intervención Hombres por la Igualdad - HPI				
Programa de Reclutamiento y entrenamiento a hombres activistas contra la violencia hacia la mujer ³³ "Formación de colectivos Hombres por la Igualdad"	Espacios de trabajo para pares "Entre Patas"	Sesiones grupales con <u>hombres</u> <u>de la comunidad y sus parejas</u> para incorporar comportamientos equitativos de género y no violentos en su relación de pareja		
Hombres de 18-59 años de edad, líderes de la comunidad que no tengan antecedentes de violencia.	Espacio libre en el cual participa cualquier hombre que lo necesite	Hombres de 16 a 35 años que son padres de menores de 5 años y sus parejas		
organizaciones comunitarias,	colectivos de HPI y otros como el	establecimientos de salud, colegios		
sesiones y se requiere un mínimo de	Son sesiones semanales de dos horas donde s conversa a partir de los problemas que proponen los asistentes. La metodología permite reflexionar sobre la masculinidad, los conflictos de pareja y la prevención de la violencia.	sesiones. 7 sesiones de solo hombres y 8 sesiones donde se invitan además a sus parejas.		

El indicador de evaluación es Porcentaje de hombres de 18 a 59 años que reciben sesiones de capacitación sobre masculinidades, según lo programado, en servicios comunitarios y se mide teniendo como numerador: Número de hombres de 18 a 59 años que reciben sesiones de capacitación sobre masculinidades, según lo programado, en al menos uno de los tres servicios comunitarios disponibles, dividido entre el Total de hombres de 18 a 59 años elegibles.

Fuente: Programa Presupuestal orientado a Resultados [PPoR] para la Reducción de la Violencia contra la Mujer", aprobado mediante Resolución Ministerial N°162-2019-EF/10, en el año 2019. Elaboración: Defensoría del Pueblo

_

Programa Presupuestal orientado a Resultados Reducción de la Violencia contra la Mujer. Grupo de Trabajo Multisectorial. Anexo de la Resolución Ministerial 162-2019-EF/10. pp. 241-244. Cita como evidencia Das, Abhijit; Mogford, Elizabeth; Singh, Satish, et al (2012). Reviewing responsibilities and renewing relationships: an intervention with men on violence against women in India. Culture, Health & Sexuality, 14(6), 659-675. (Artículo que da cuenta de la experiencia de MASVAW)

Programa Presupuestal orientado a Resultados Reducción de la Violencia contra la Mujer. Grupo de Trabajo Multisectorial. Anexo de la Resolución Ministerial 162-2019-EF/10. pp. 241-244. Se sustenta en la evidencia proporcionada por Evidencia: Doyle, K., Levtov, R. G., Barker, G., Bastian, G. G., Bingenheimer, J. B., Kazimbaya, S., & Shattuck, D. (2018). Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: findings from a randomized controlled trial. PloS one, 13(4), e0192756.

3.3 Implementación de la intervención Hombres por la Igualdad

La intervención *Hombres por la Igualdad* tiene como objetivo principal involucrar a los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres. Para lograrlo se requiere que los hombres se comprometan con la modificación de las relaciones de poder, los roles tradicionales basados en género, los mandatos de la masculinidad hegemónica y el cuestionamiento radical del machismo y la violencia basada en género.

A través de las diferentes actividades formativas, se trata de promover la reflexión sobre las masculinidades a partir de las propias vivencias de los hombres para cuestionar el ejercicio del poder, los privilegios masculinos y la violencia. También se trata de promover el activismo a través de la formación de los *Colectivos Hombres por la Igualdad* y actividades, como campañas, orientadas a la comunidad que den visibilidad al compromiso de estos líderes comunitarios y que sensibilicen a otros varones, para el logro de la igualdad de género y la erradicación de la violencia.

La intervención *Hombres por la Igualdad*, está incluida en el Presupuesto orientado a resultados con el título "Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer". Durante el período 2020-2021, a pesar de la pandemia, este servicio se implementó logrando importantes resultados tal como lo muestra la información recogida en esta supervisión. HPI se implementa actualmente en 105 distritos, tal como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla N°4 Personal de la intervención "Hombres por la Igualdad"

Regiones	Con profesionales social comunitarios activos	Con apoyo CEM	Sin profesionales	Total por región
Amazonas	1		1	2
Áncash	1	1	2	4
Apurímac	5		1	6
Arequipa	5		3	8
Ayacucho	4			4
Cajamarca	1		1	2
Callao	5		1	6
Cusco	4		3	7
Huancavelica			2	2
Huánuco	3		1	4
Ica	4		2	6
Junín	11		2	13
La Libertad	8	3		11
Lambayeque		2	1	3
Lima Metropolitana	15	1	7	23
Lima (Provincias)	5		1	6
Loreto	2		2	4
Madre de Dios	1			1
Moquegua	2			2
Pasco	4			4
Piura	1	2	1	4
Puno	1	1	2	4
San Martín	8		1	9
Tacna			2	2
Tumbes	3			3
Ucayali	1		1	2
TOTAL	95	10	37	142

Fuente: Base de datos de profesionales por regiones activos a agosto del 2021. Unidad de Prevención del Programa Aurora – MIMP.

Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Puede observarse que, a pesar de estar planificadas y presupuestadas 142 plazas, el HPI está funcionando en 105 distritos. Hay 2 regiones, Huancavelica y Tacna que a la fecha de esta supervisión no contaban con ningún profesional social comunitario, en 10 distritos correspondientes a 6 regiones, el trabajo estaba siendo realizado con apoyo del personal del CEM que tenía otras responsabilidades preventivo promocionales en sus áreas de trabajo. Por varias razones como salud, cambio de trabajo, estrés, cambio de lugar de domicilio y otras vinculadas a la pandemia, 47 profesionales de HPI habían renunciado, dejando las plazas que ocupaban vacantes.

Esta situación causó gran preocupación al equipo gestor de la Sede central porque la cobertura de distritos planificada, además fue afectada por la aprobación de la Ley N°31131, del 9 de marzo del 2021, mediante la cual se dispuso la prohibición de nuevas contrataciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057³⁵.

En los distritos seleccionados para la intervención HPI, una o un profesional social comunitario está a cargo de la implementación de los tres servicios i) Formación de los "Colectivos Hombres por la Igualdad"; ii) Servicio" Entre patas"; iii) Sesiones grupales con "Hombres de la comunidad y sus parejas".

_

³⁵ A la fecha de corte de este informe, se estaba evaluando la posibilidad de habilitar las contrataciones hasta diciembre del año 2022.

3.4 La formación de los "Colectivos Hombres por la Igualdad"

La intervención dirigida a hombres activistas contra la violencia hacia la mujer, "Colectivos Hombres por la Igualdad" (HPI) se ubica dentro de las estrategias de prevención primaria de la violencia basada en género. Esta intervención utiliza una estrategia de movilización e involucramiento de varones para la eliminación de la violencia y la promoción de relaciones igualitarias con las mujeres. HPI busca cambiar creencias y actitudes que justifican y reproducen la violencia hacia la mujer y los integrantes del grupo familiar³⁶; y que los hombres puedan reconocer que "la violencia masculina es un problema que afecta la vida de otros/as y la de ellos mismos".37

Su objetivo principal es capacitar a líderes masculinos de las comunidades, motivar la formación de colectivos con voluntarios y realizar actividades preventivas de sensibilización acerca de las masculinidades y la violencia basada en género. No pueden participar hombres denunciados o sentenciados por agresión, se espera que los participantes puedan ser un ejemplo para otros que puedan oponerse al mandato masculino ya que trabajar esta temática es una forma de vida que cambia la forma de pensar (EP17).

El supuesto de la teoría de cambio que anima esta intervención es trabajar, según el modelo ecológico, en cuatro niveles:

- a) El nivel personal que busca modificar esas creencias y actitudes de dominación propias del machismo;
- b) El nivel relacional justamente también modificando los patrones de relaciones con su pareja o familia;
- c) El nivel comunitario a ver cómo el hombre se plantea su relación con su comunidad y en ese sentido sobre todo con los líderes buscamos generar activismo: v
- d) El último nivel en la teoría de cambio que proponen, proyecta a futuro un grupo que ejerce presión e influencia ante las instituciones y la comunidad (EP14)

El diseño de esta línea de intervención tiene como referente una experiencia similar de la India, Men's Action to Stop Violence Against Women - MASVAW. El equipo técnico de la sede del MIMP explicó que la intervención tiene como uno de sus pilares metodológicos la educación popular de Paulo Freire y los aportes teóricos de los estudios acerca del género, la violencia y las masculinidades.

La lógica antigua según uno de nuestros entrevistados era "modifica tus creencias y actitudes y vas a ver que tendrás beneficios en tus vínculos". Mientras que la lógica del proyecto de la India —de donde se ha extraído el modelo de intervención— está centrada en el activismo, con acciones dirigidas a la comunidad, como la incidencia de colectivos en espacios públicos y en este modelo, los líderes son la primera línea

 $^{^{36}\,}$ Más de 500 "Hombres por la igualdad" se reunieron para compartir experiencias y promover la igualdad de género. Nota de prensa 17 julio 2021 https://www.gob.pe/institucion/aurora/noticias/507997-mas-de-500-hombres-por-la-igualdad-sereunieron-para-compartir-experiencias-y-promover-la-igualdad-de-genero

³⁷ MIMP 2018. Folleto Hombres por la Igualdad de Género y una vida libre de violencia.

de atención en caso de violencia. Resalta esta idea de la intervención dirigida a defender los derechos de las mujeres, ya que, en esa experiencia, los mismos líderes se organizaban informalmente a partir de los principios de justicia social (EP17).

Cuando se priorizaron las zonas de intervención, se descartaron las zonas rurales. Consideraron que el diseño es más adecuado para centros urbanos lo cual permitía uniformizar los criterios para la intervención. El equipo temático de la Sede Central ha buscado dar algunas pautas y criterios para que la propuesta pueda ser adaptada a los diversos entornos socioculturales del país. Consideran que el desafío actual es implementar la interculturalidad e interseccionalidad.

Sin embargo, como señala un entrevistado, recién están empezando a adaptar todo el tronco de la intervención y sería prematuro ver las especificidades de cada zona cuando recién están asentando la intervención. Se están desarrollando pautas generales, y les piden a sus profesionales que en función de esas pautas hagan adaptaciones culturales con los juegos y dinámicas que funcionan en sus comunidades (EP16). Algunos profesionales de los CEM tienen la expectativa que sobre todo en los materiales comunicacionales se incluyan palabras o imágenes propias de su región.

La lógica básica es que las/os profesionales social-comunitarios que trabajan en los CEM en HPI formen líderes para que a su vez estos se dirijan a su comunidad, con mensajes dirigidos principalmente a los varones y campañas a través del activismo que promuevan el rechazo a la violencia en contra de las mujeres como una estrategia de prevención. El público objetivo son hombres de 18 a 59 años de edad, con prioridad en líderes de la comunidad o personas con influencia social, que no tengan antecedentes de denuncias por violencia familiar o contra la pareja.

3.4.1 Las convocatorias

Convocar a hombres de la comunidad a una actividad como la lucha contra la violencia hacia la mujer es un desafío, porque no es demandado espontáneamente por sus participantes y por otra parte se trata de un nuevo campo para la participación comunitaria masculina. En muchos casos encontraron resistencias, indiferencia o burlas.

En algunos lugares, el lanzamiento público de las iniciativas logró el apoyo de personas con cargos importantes en las municipalidades, gobiernos regionales o sectores públicos que como se mencionó están involucrados a partir del Plan de Emergencia Nacional y del PPoR.

"Al inicio había resistencia, fueron pocos varones que se acercaron al módulo o se paraban a escucharlos. Estaba esta idea de que *Hombres por la Igualdad* busca ridiculizar al varón, por ejemplo: con los mandiles. Por ello nos decían: "Trabajen mejor con las mujeres, con ellas es el problema no con nosotros" (EP07).

"Se hizo un buen proceso de convocatoria, para eso tuvimos recursos para poder hacer un "compartir" con líderes y lideresas del distrito y de ahí convocamos e informamos que se iba a implementar una estrategia que trabaja con hombres y que se iban a formar como líderes de su comunidad". EP04.

El trabajo con varones en muchos de los distritos de aplicación era en un terreno nuevo que requería una red de contactos para tener éxito en las convocatorias. Una herramienta útil para quienes estuvieron desde el inicio de la implementación local fue la realización de un diagnóstico y mapeo de organizaciones.

En otros casos, se trató de buscar aquellos espacios y actividades donde podían encontrar a los varones como los campeonatos y canchas de futbol, empresas de transporte, municipios, Escuelas de policías, estudiantes universitarios, Comités Distritales de Seguridad, las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL entre otros (EP01, EP03, EP08, EP09, EP11).

Este estudio previo (diagnóstico y mapeo de organizaciones) cuyos resultados no han sido publicados, según las personas entrevistadas, les permitió identificar los niveles de tolerancia hacia la violencia, creencias, actitudes e imaginarios según región o distrito, la focalización territorial de la violencia contra las mujeres y de los lugares donde realizar los talleres y encuentros:

"El estudio era como viendo ¿qué tipo de organizaciones tienen?, averiguábamos el tipo de estrategias comunitarias de otras instituciones. Coordinábamos para recabar información, por ejemplo, a nivel de comisarías, dónde reportan mayor incidencia de denuncias. La investigación previa que hicimos en este caso, era sobre todo para focalizar el trabajo que se iba a realizar, para que no haya pues mucha dispersión de los participantes, sobre todo para elegir un lugar más céntrico diríamos. Entonces no podíamos abarcar todo el distrito. EP11.

Una de las primeras actividades en cada distrito fue realizar un *Mapeo de Poder* y organizar un directorio que les facilitara el trabajo.³⁸

"Tener un directorio actualizado constantemente con el apoyo de los actores genera un acceso más grande a la comunidad. El mapa de poder para el diagnóstico me ha servido muchísimo para gestionar las estrategias. Priorizar a los actores más metidos en el trabajo, porque siempre hay oportunidades ahí. Trabajar asimismo con quienes se oponen directamente". EP04.

"Tuvimos que contactar, para hacer el mapeo de poder, con organizaciones (mototaxistas, ronderos, equipos de fútbol, organismos de seguridad, EsSalud, MINSA) se les explica las temáticas y ellos voluntariamente se inscriben (...).

www.forumsyd.org/upload/tmp/kapacitet/amnen_metoder/demokrati/PowerAnalysis_John_Gaventa.pdf

35

Las herramientas de análisis del poder han sido diseñadas para ayudar a explorar e identificar a quienes detentan el poder formal con respecto a un tema, a quienes tienen el poder informal y a quienes están en capacidad de influir en aquellos que detentan el poder. Se utilizan, además, para dividir a los actores entre destinatarios, aliados u opositores de las acciones de incidencia. Gaventa J (2006) "Finding the spaces for change: A power analysis" [Encontrando los espacios para el cambio: Un análisis del poder], Boletín del IDS, Vol. 37, No. 6, pp. 23-33, Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido. Disponible en:

Se priorizaba que sean líderes o presidentes de estas organizaciones". Buscaba que tengan disposición para aprender, más allá de otro requisito. Les convocaba para formar los colectivos. Busqué que los colectivos formados sean reconocidos por las autoridades locales, que los incluyan en sus reuniones (para hacer incidencia)" EP05.

Algunos CEM ya contaban con redes y espacios de concertación como las mesas de lucha contra la violencia familiar o contra la violencia hacia la mujer. Estos contactos o trabajo previo intersectorial a nivel local y con organizaciones de la sociedad civil se constituyeron en un recurso clave para realizar el trabajo. La estrategia de alianzas que destacaron fue con los municipios y también los colegios profesionales.

"Formé una alianza con la Subgerencia de Desarrollo Social y convoqué a los líderes de estos sectores a una charla para conocer este proyecto y ayudarnos a formar a hombres para que puedan combatir con este mal que es la violencia contra la mujer." EP12.

"El Coordinador de esa época me presentó a los líderes de la comunidad, él fue un gran nexo, entre el trabajo que yo iba realizar y las instituciones de la ciudad". EP02.

"Cuando yo ingreso, encuentro una lista de hombres integrantes del colectivo más o menos veinticuatro de los cuales encontré activos a un promedio de 3 a 4, con quienes empezamos a hacer reuniones, empezamos a reactivar el colectivo y ha sido nuestra columna vertebral para poder realizar las actividades en el distrito. El presidente de la Junta Directiva es alguien que ha sido ha sido gerente de la municipalidad entonces conoce el movimiento, conoce el distrito y a las autoridades entonces eso ha permitido entablar relación con las autoridades" EP10.

"La convocatoria vía telefónica y luego presencial; se hizo alianza con una comisaría que trabaja con un CEM... se buscó priorizar a varones que vivan cerca al local en cuestión, ya que la lejanía suponía una dificultad." EP05.

Otras alianzas han sido con los espacios organizados donde se observaba una mayoría de hombres como transportistas, ronderos, estibadores o zapateros. El acercamiento a la Sociedad civil, aportó a estas estrategias de intervención, sobre todo a organizaciones que trabajan violencia como organizaciones no gubernamentales que trabajen sobre los derechos de la mujer, organizaciones vecinales y asociaciones de padres de familia.

"Una regidora me sugirió hacer convocatoria en sindicatos (...), espacios muy patriarcales. Me dio espacio para que hiciera la convocatoria con los varones del sindicato, hubo bastante acogida, y ellos fueron la mayor parte del colectivo formado". EP06

Los factores del éxito de actividades novedosas como las de HPI dependen de la convocatoria y de las estrategias desarrolladas en cada distrito, por lo cual insume tiempo y dedicación de las y los profesionales social-comunitarios. Como se ha podido

observar estas estrategias difieren de un lugar a otro, siendo clave las relaciones con instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, mesas locales de lucha contra la violencia y trabajo comunitario realizado previamente por las y los promotores de los CEM (EP02, EP06, EP08, EP19). También refieren la importancia de adaptar los mensajes de las convocatorias a las características locales:

"El primer colectivo que trabajamos, eran periodistas, teníamos médicos, obstetras, mototaxistas y estibadores, varias personas involucradas. Lamentablemente este año falleció uno de los miembros del colectivo a causa del Covid-19, un periodista muy activo. Hicimos la primera campaña, "Hombre a hombre" y salimos a sensibilizar plaza por plaza, a los varones dándoles un volante y tomándoles algunas fotos, ellos con la frase "Los hombres de verdad respetan a las mujeres"; "Con bigote o sin bigote no doy ningún tingote" y "hombre macho come tacacho y no maltrato". En toda esta campaña recuerdo que hemos llegado a 700 varones en una sola noche, con carteles, banner y volantes". EP03

3.4.2 La capacitación de los líderes para formar los colectivos HPI

La capacitación de líderes voluntarios de la comunidad en masculinidades con enfoque de género se hace con la finalidad de formar los colectivos *Hombres por la igualdad*. La convocatoria no se presenta como una oportunidad de capacitación, a pesar de que los talleres formativos son de 16 sesiones semanales que alcanzan un periodo de 4 meses.



Para poder ser parte del colectivo deben haber participado en un mínimo de 10 sesiones del programa completo. Los temas que trabajan en estos talleres formativos

con técnicas vivenciales son, por ejemplo, como nos informa el entrevistado con clave EP01: sexo-género, formación de la masculinidad, salud masculina, masculinidad hegemónica y democrática, mundo afectivo, paternidades, discriminación de género, equidad e igualdad de oportunidades. Cómo construir alianzas y movilizar personas, incidencia en la comunidad (EP14). Desde el inicio de la pandemia se utilizaron plataformas virtuales y recursos en línea que aportaban al proceso, conociéndose ya las limitaciones que este traslado supuso.

Dado que un 20% de profesionales social-comunitarios es mujer, resulta relevante referirse a los problemas específicos en el trabajo con hombres de la comunidad, más aún en los distritos de las regiones andinas donde predomina una cultura más tradicional en cuanto a roles de género se refiere y el machismo.

Así, una de las entrevistadas decía que "en las primeras oportunidades le cuestionaban por qué una mujer estaría dictando sobre masculinidades" (EP08). Ella misma reconocía la dificultad para trabajar la temática de la sexualidad y las cuestiones asociadas al "consentimiento" y cuestionar la idea tan difundida de que la mujer debe estar dispuesta a tener relaciones sexuales cuando su pareja se lo pide. Piensa que la sexualidad masculina es un tema que no se profundiza, al igual que la homofobia o las nociones de diversidad sexual. Que estos temas relacionados a LGTBI son recibidos negativamente por los varones, sobre todo lo rechazaron en redes.

A pesar de ello, los varones que pasaron por el proceso formativo se mostraron más tolerantes con estos temas. Así, logró que de 24 participantes 16 completaran el proceso formativo y llegaron a constituir un colectivo que fue reconocido por la municipalidad del distrito. (EP08).

Otra de nuestras entrevistadas relata que necesitó hacer algunos cursos para poder fortalecerse y que este trabajo le causó un impacto muy fuerte sobre todo al inicio, y pensó que "ya no podía más", pero sus superiores y compañeros le acompañaron. Para ella, los hombres se daban cuenta de la necesidad de cambio, pero con los que trabajaba tenían un machismo muy fuerte y con gran resistencia. (EP01)

Recuerda que en una oportunidad tenía que hacer una capacitación y los hombres empezaron a ofenderse por los temas vinculados al poder y rol de proveedor.

"Se enojaron porque no querían bajar de esta posición de dominio sobre las mujeres". Su mensaje fue "en un hogar no se trata de tener poder por encima del otro, si formamos una familia es para que cualquier problema o decisión sea de los dos sin ejercer el poder sobre el otro"... veía al final cómo se calmaban". (EP01).

Pudo observar cómo los varones que muestran ideas distintas sufren "bullying" y por ello se acercaban algunos de manera individual para conversar. A pesar de estas dificultades ha superado los problemas iniciales y continúa trabajando, incluso en tiempo de pandemia logró encontrar la forma de mantener los contactos y emitir los mensajes de sensibilización a través de las redes. Una de sus fortalezas es saber muy bien el quechua, ya que esto le permite conectarse con las personas porque son

quechuahablantes y les llega el mensaje más rápido (EP01).

En todo proceso educativo, los participantes traen su experiencia y visiones del mundo:

"Algunos venían ya con vínculos afectados o dificultades familiares, en el proceso fueron recogiendo y reflexionando sobre cuál es su rol en estos conflictos. Al inicio echaban la culpa a la pareja, luego fueron reconociendo lo que hacían y pueden hacer ". (EP05).

Uno de los profesionales social-comunitarios refería como problema "la resistencia de algunos varones, que dirigen algunas instituciones, la falta de empatía y sensibilidad frente a la violencia" (EP03), para este mismo:

"(...) reconocer aspectos de violencia ha sido muy transcendental, de cierto modo difícil al principio, tanto así que estos temas nos han llevado a trabajar en dos jornadas de la misma temática con el fin de que ellos le den importancia, que también puedan "desembuchar". ... la gran mayoría vivieron en algún momento hechos que los marcaron, hechos de violencia con sus padres, y en sí mismos (...). Hay un tema muy fuerte de justificación de la violencia "yo hablo así", "yo soy así", justificar ciertas acciones y creer que es natural". (EP03).

3.4.3 Manual para la formación de líderes voluntarios de la comunidad en masculinidades en enfoque de género

Las y los profesionales social-comunitarios utilizan un manual que contiene los temas y la metodología a trabajar con líderes voluntarios de la comunidad. Tiene como base los manuales anteriores que utilizaban en la capacitación de líderes varones. En este se propone: "ahondar en dicho trabajo y coincide en abordar muchos aspectos que los primeros documentos ya hacen, además ofrece técnicas para que los hombres ejerciten cambios en dichas visiones tradicionales y se orienten con mayor énfasis en el activismo social".

Comprende que lograr una mayor conciencia individual y colectiva que movilice el cambio de las desigualdades de género requiere la decisión para hacerlo y donde el diálogo con los otros varones permita procesos reflexivos y críticos. Los temas y las técnicas abordadas invitan a hablar sobre propias experiencias, desde el "yo" para despertar conciencia sobre la violencia en contra de las mujeres y plantear acciones dirigidas provocar el cambio en la comunidad. Está basado en la pedagogía participativa e incluye ejercicios de entrenamiento colectivo, reflexión grupal, juegos educativos, cine foros, juego de roles y sesiones prácticas.

La metodología propuesta por este manual hace visible la importancia no solo de identificar el problema de la violencia de género en contra de las mujeres, sino también la necesidad de enfocarse en "la relación abusiva entre hombres". El manual fue modificado³⁹ y virtualizado por las normas del Estado de Emergencia por la pandemia

_

³⁹ Los manuales que anteriormente se utilizaron fueron: el "Manual de capacitación a líderes locales

del COVID 19.

La imposibilidad de la presencialidad, reuniones o salidas a trabajo comunitario requirió modificar las estrategias de trabajo y variar a encuentros virtuales a través de plataformas digitales como redes sociales o aplicativos digitales de videollamadas. Esta nueva modalidad incorpora momentos sincrónicos, donde desarrollan sesiones virtuales y momentos asincrónicos de desarrollo de actividades de reflexión personal. Sin embargo, un problema que nos relataron fue la dificultad de usar la plataforma del zoom por el consumo de datos que requiere. La virtualización no ha contemplado las limitaciones de los líderes comunitarios en el acceso a internet, sobre todo por la desigualdad de brechas digitales que existen en los territorios.

Consta con 16 sesiones de formación y una sesión inicial de introducción e integración que busca establecer normas de convivencia en los talleres virtuales, medición de acceso y conocimiento de recursos virtuales y presentación general de las sesiones. Cada sesión está compuesta por tres momentos metodológicos: activación, reforzamiento y acompañamiento.

Este manual recomienda su uso sólo para facilitadores que tengan un nivel de comprensión adecuada de los temas de género, masculinidades, sexualidad y relaciones sociales. Asimismo, deben tener competencias para conducir dinámicas participativas y de trabajo en grupo, así como empatía para desarrollar las sesiones asignadas. Estos requisitos nos advierten de las dificultades y limitaciones que podrían tener las y los especialistas comunitarios que no han pasado por capacitación, pues podrían trasladar el objetivo central de este manual sólo al cumplimiento de sesiones.

El nuevo manual, próximo a publicarse complementa la metodología de cada sesión con conceptos que deben manejar las y los facilitadores, así como las reflexiones que deberían tenerse presente para guiar cada sesión. Establece además en su introducción que el propósito de la intervención *Hombres por la Igualdad* para cambiar creencias y actitudes que "naturalizan, justifican, perpetúan y reproducen la violencia hacia la mujer" e impulsar en los hombres a reconocer los derechos humanos de las mujeres y que las diferencias no signifiquen situaciones de desigualdad, la cosificación del cuerpo de las mujeres, el no compromiso en las tareas domésticas y del cuidado entre otras cuestiones que deben ser modificadas.⁴⁰

_

en masculinidades y prevención de la violencia basada en género" y el manual de "Varones en la prevención de la violencia hacia las mujeres. Manual formativo para la intervención desde los CEM".

Programa Nacional Aurora – Hombres por la Igualdad. Manual para la formación de líderes voluntarios de la comunidad en masculinidades con enfoque de género. En prensa, elaborado por O. Lazo, J. Reyes, C. Makazana, M. Carrasco y M. Cabrera.

Tabla N°5: Temas de las sesiones 41

UNIDAD I: Construcción social del género y de la masculinidad

Sesión N°0 - Introducción e integración

Sesión N°1 - Sexo y género

Sesión N°2 - Formación de la masculinidad

UNIDAD II: Salud y sexualidad masculina

Sesión N°3 - Salud masculina

Sesión N°4 - Género y Sexualidad

UNIDAD III: Poder y violencia masculina

Sesión N°5 - Masculinidad hegemónica y violencia

Sesión N°6 - Reconocimiento de la violencia: tipos, prevalencia y consecuencias

Sesión N°7 - Relación entre el poder y las fuentes de violencia

UNIDAD IV: Procesos de cambio y masculinidades

Sesión N°8 - Mundo afectivo de los hombres: Expresión no violenta de emociones

Sesión N°9 – Paternidades

Sesión N°10 - Nuevas masculinidades: Beneficios y costos

UNIDAD V: Derechos humanos e igualdad de género

Sesión N°11 - Discriminación de género y sus consecuencias

Sesión N°13 - Análisis de la justicia social

Sesión N°12 - Equidad, igualdad y derechos humanos

UNIDAD VI: Participación y movilización comunitaria

Sesión N°14 - Liderazgo y cambio social

Sesión N°15 - Habilidades de comunicación.

Sesión N°16 – Movilización de las personas y construcción de alianzas.

Fuente: Información proporcionada por el MIMP

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Consideramos que, si bien es importante desarrollar los contenidos teóricos y de reflexión personal sobre masculinidades, es necesario considerar en estos manuales un apartado que permita evaluar lo aprendido. Asimismo, que en la metodología de formación se considere espacios de seguimiento, que permita monitorear a través de entrevistas y/o espacios de dialogo con los líderes voluntarios de la comunidad. De esta forma no solo se garantizaría la formación sino también identificar aquellas temáticas que deben ser profundizadas, adecuadas a los contextos comunitarios y regionales, entre otros aspectos.

⁴¹ Programa Nacional Aurora – Hombres por la Igualdad. Manual para la formación de líderes voluntarios de la comunidad en masculinidades con enfoque de género

3.4.4 Los líderes voluntarios de los colectivos "Hombres por la Igualdad" (HPI)

Al finalizar la capacitación, se forman los colectivos HPI que mantienen comunicación con las y los profesionales social-comunitarios, quienes acompañan el proceso de los colectivos y mantienen una estrecha relación de colaboración, ya sea en las iniciativas que estos tienen o en las que desde los CEM -HPI se organizan para gestionar sus proyectos a partir de ese momento.

También se busca el reconocimiento público de las autoridades a través de procesos formales. Incluso en algunos distritos han logrado que ese reconocimiento sea con ordenanzas municipales⁴². Sin embargo, con la pandemia muchos de esos procesos de formalización se estancaron.

Las personas entrevistadas indican que hacen al mes mínimo una actividad en torno al activismo. Por ejemplo, hicieron pancartas y mensajes para difundir sus nuevos aprendizajes en torno a su masculinidad. Considerando el aislamiento social y las medidas de seguridad, compartieron estos mensajes en los espacios de socialización.

Una vez en esta fase, "todavía se les acompaña y asesora hasta que ya puedan sostenerse solos. Los varones miembros del colectivo lo realizan gratuitamente, como un voluntariado, aunque buscan mayor formalidad de parte del MIMP, por ejemplo, esperando que les entreguen sus chalecos para poder ser reconocidos". EP01.

En esta supervisión se entrevistó a miembros de <u>dos colectivos actualmente activos</u>. La convocatoria para su formación fue distinta en ambos colectivos. En uno fue principalmente por recomendaciones de profesionales, redes sociales, afiches observados en espacios públicos o la municipalidad y la invitación directa del especialista social-comunitario. En el otro, se dio a través de la invitación y seguimiento del especialista social-comunitario, que invitó masivamente a los trabajadores con que interactuó previamente en la municipalidad de su localidad.

"Me pareció muy interesante porque quizá ya he tenido el acercamiento a una formación de masculinidades, pero me llamo mucho la atención el hecho de que sea desde una perspectiva estatal, la forma en cómo se podría intervenir desde el estado, eso me llamo bastante la atención y de hecho ya venía buscando una especie de grupo así". ECA.

Para uno de los colectivos formado por jóvenes universitarios o egresados de educación superior, el MIMP relaciona el tema de nuevas masculinidades como trabajo de parte del colectivo, lo cual lleva a algunos integrantes a cuestionar su procedimiento, debido a que en la teoría existen avances en el análisis de las masculinidades. Por ello, esperan que el Estado pueda contemplar y replantear sus propuestas o también ofrecer talleres más avanzados para quienes ya hicieron los talleres básicos.

_

⁴² Algunos de nuestros entrevistados nos mostraron estas ordenanzas

En este grupo de observó una gran inquietud intelectual con expectativa de formarse más en este campo. Además, se espera que se incluyan tópicos de mayor interés desde la diversidad: que haya un análisis menos conservador de la familia, sin asumir la heterosexualidad de las parejas que participan, que se entienda la diversidad sexualidad y se aborde la homofobia y transfobia en sus tópicos.

"Algunas sesiones que hablamos del machismo, de cómo el machismo nos está matando como no nos está permitiendo sentir o expresar nuestras emociones y nos dan las sesiones porque, son bastante participativas sentía que nosotros éramos quienes construíamos los contenidos a partir de las reflexiones que realizamos de forma grupal. Yo esperaba un poco más de contenido teórico o académico en cada sesión este lecturas o videos o ese tipo de contenidos, si bien luego nos facilitaron que había una plataforma, entramos, pero está vacía no hay nada, realmente no hay nada" ECA.

El otro Colectivo que entrevistamos valoró que la experiencia les había sido muy útil para comprender los diferentes tipos de violencia y poder reconocer la violencia que ejercen, de la necesidad de cambiar el modelo de la masculinidad hegemónica y que hay que cuestionar la idea de que son los hombres los que tiene siempre la razón, que hombres y mujeres tiene los mismos derechos (a pesar de la diferente valoración que se hace del nacimiento de un niño o una niña).

Refirieron que es importante comprender cómo ese machismo destruye a uno mismo y daña a la familia. Que es importante comprender a la pareja y asumir las responsabilidades domésticas. En su trabajo de extensión a otros varones de la comunidad, se han preocupado de difundir los mensajes y tratar de contrarrestar los comentarios machistas y denigrantes acerca de las mujeres que suelen circular entre los amigos o redes. Refieren que hay rechazo y resistencia de muchos hombres a estos mensajes pero que otros hombres "abrazan estos ideales" de cambio, porque han visto o experimentado que han mejorado las relaciones en sus familias. ECI.

Este mismo colectivo estaba interesado en hacer un **programa radial** pero justamente uno de sus integrantes que era director de una radio local había fallecido por el COVID. Uno de los integrantes señaló la necesidad de contextualizar los mensajes de los afiches y piezas comunicacionales a la cultura local y sus formas de expresión. (ECI). Lamentablemente con este colectivo hubo muchos problemas con la conectividad del Internet. El equipo de la supervisión pudo experimentar en directo cómo la débil comunicación virtual puede afectar un momento reflexivo tan interesante como el que se generó en esta entrevista colectiva.

Una de las grandes necesidades que manifestaron es el apoyo logístico para llegar a más hombres en comunidades más lejanas a las capitales y sobre todo el respeto de su autonomía debido a que aún no se sienten confiados de presentar su postura o presentarse como colectivo HPI fuera de la invitación del MIMP. Un colectivo que estuvo en una de las regiones más afectadas por la pandemia indicó que con el apoyo del Estado, los procesos de formalización hubieran sido más fáciles o factibles.

Por otra parte, valoran la **formalización de los colectivos** y el soporte que puedan recibir de espacios locales de gobierno. Piensan que esta formalización puede

ayudarles a que sus propuestas de activismo reciban mayor difusión. Sin embargo, no hay claridad acerca de si esta formalización significará una limitación para su libertad de elegir cómo intervenir.

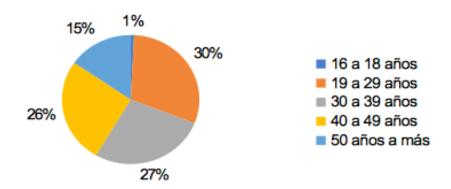
Con la información proporcionada por la Unidad de Prevención donde se ubica HPI, se contó con los datos de 861 líderes que participan en los colectivos y estas son sus características.

Tabla N°6: Líderes que integran los colectivos "Hombres por la igualdad"

Grupos de edad	Número
16 a 18 años	7
19 a 29 años	260
30 a 39 años	236
40 a 59 años	226
50 años a más	132
Total	861

Fuente: Base de datos de los colectivos HPI, Unidad de Prevención Programa Aurora, MIMP, 2021. Elaboración: Defensoría del Pueblo.

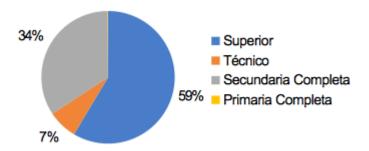
Gráfico N°5: Participantes de los colectivos por grupos de edad en porcentajes



Fuente: Base de datos de los colectivos HPI, Unidad de Prevención Programa Aurora, MIMP, 2021. Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Como se puede observar en la tabla N°6 y en el gráfico N°5, el 58% de integrantes de los colectivos HPI son menores de 40 años y una importante proporción son jóvenes que tienen entre 16 a 29 años de edad.

Gráfico N°6: Participantes de los colectivos HPI por nivel educativo



Fuente: Base de datos de los colectivos HPI, Unidad de Prevención Programa Aurora, MIMP, 2021. Elaboración: Defensoría del Pueblo.

En cuanto al nivel de estudios de los hombres participantes de estos colectivos, el 59% tiene educación superior (504 varones), seguidos de un 34% con educación secundaria completa.

Con este panorama, consideramos importante destacar algunos aspectos que deben ser fortalecidos en el trabajo con los líderes voluntarios de HPI y la formación de los colectivos:

- Promover espacios de formación de mayor profundidad para quienes se encuentren interesados en seguir fortaleciendo la formación recibida. Podría incluirse un segundo nivel de formación, que les permita seguir reflexionando y profundizando los temas desarrollados. En este punto podría considerarse el manejo de los grupos y/o colectivos, así como metodologías participativas, además de los contenidos teóricos de los manuales de formación aplicados.
- Ampliar las temáticas abordadas en los manuales, considerando temas relacionados con el enfoque de género no binario; diversidad sexual; diversidad de familias, relaciones de discriminación relacionadas con la homofobia, transfobia, interseccionalidad, etc.
- Adecuar los mensajes, spots, afiches, entre otras piezas comunicacionales al contexto local en donde serán aplicadas, a fin de incluir mensajes más cercanos a la cotidianeidad de las comunidades y zonas donde se aplican.
- Considerar la conectividad a internet, más aún en el actual contexto de pandemia, y el apoyo logístico para sostener la participación de quienes tienen limitaciones en el acceso y se encuentren en comunidades alejadas de las capitales donde se desarrollan las estrategias de HPI.
- Tener procesos de acompañamiento de la formalización de los colectivos además de fortalecer y permitir el activismo en sus comunidades.

3.5 Espacios de reflexión en masculinidades: Entre Patas

Entre Patas es un espacio de reflexión y orientación que se ofrece semanalmente a quienes quieran acudir. En estas reuniones se habla sobre problemas que puedan tener los varones (consigo mismo, en pareja, en familia, etc.) Se utiliza material como historietas didácticas con que vinculan sus experiencias.

El programa *Entre Patas* presenta una modalidad de intervención distinta a la formación de colectivos de varones HPI. A través de sesiones semanales, se exploran diversos temas a través del diálogo y la reflexión, dependiendo del interés actual del grupo. Estos están vinculados a los tópicos y las dinámicas utilizados para la formación de líderes comunitarios; sin embargo, no siguen una secuencia fija y es mucho más flexible en sus tiempos y ejecución.

La convocatoria para Entre Patas fue de forma comunicacional con afiches y post radiales y sobre todo medios virtuales, cualquiera podría entrar no existían requisitos específicos:

"(...) pocos hombres asisten porque es voluntario. Es complicado que asistan a contar sus problemas... al captar ciertos hombres para las sesiones de Entre Patas, hablar de estos temas sobre igualdad de género, algunos ya tenían una experiencia de machismo mucho más marcado. En ese espacio le confrontaban con ideas alternas". EP07.

La participación es libre, por lo que cualquier varón interesado en conocer y explorar sus ideas sobre el machismo, la violencia de género y las dinámicas de poder. Esta modalidad permite un mayor alcance con varones que deseen participar esporádicamente, sin el compromiso de participar de un proyecto posterior como el colectivo de varones.

Por otro lado, al no haber una cohesión o secuencia en los temas propuestos, la intervención puede ser superficial si no tiene un acompañamiento más a profundidad. En otros casos, la interpelación entre varones sobre los temas de masculinidad podía hacer que no regresen.

Se propone que los colectivos que ya estén conformados apoyen en la realización de estas sesiones, acompañando a la convocatoria y a la facilitación de los temas abordados. Esto es visto como una oportunidad para que los líderes ya formados apliquen sus conocimientos y generen más interés en torno al proceso de cambio buscado. En él, consolidan sus conocimientos y posturas, lo cual les permitirá fortalecer sus estrategias de activismo comunitario.

Una crítica recabada en la entrevista realizada a un colectivo es si quizás el espacio de *Entre Patas* se reduce a la reflexión en torno a la violencia contra las mujeres, cuando hay otros puntos importantes para trabajar en la vivencia masculina. Sin embargo, es posible que esta tendencia en las sesiones se deba a la novedad de contar con espacios así para los varones que asisten esporádicamente. Pueden sentir la necesidad de contar sus experiencias con violencia, lo cual lo vuelve un espacio de sostén. Aunque en algunos entornos pueda resultar difícil para los hombres abrirse para contar aquello que les preocupa.

A partir de la pandemia, este programa tuvo que trasladarse al espacio virtual, lo cual brindó también facilidades como poder adaptar los horarios de las sesiones y la llegada a varones que no contaban con el tiempo para movilizarse a los espacios. Sin

embargo, al igual que la formación de varones líderes y la intervención con padres, el paso a la virtualidad supuso la exclusión de los varones que no cuentan con los recursos para asistir, tanto varones interesados como los miembros de los colectivos que apoyaron. En ese aspecto, algunos profesionales social-comunitarios indican utilizar sus recursos para recargar el internet y asegurar el ingreso de varones líderes. Las metas fueron un aspecto recalcar en las entrevistas.

En todo momento se evidenció una preocupación por llegar al número necesario de participantes mensuales, los cuales de acuerdo a su sistema de evaluación solo contabiliza a nuevos participantes. Las Acciones Preventivo-Promocionales (APP) como la difusión virtual de mensajes psicoeducativos y propaganda específica de *Entre Patas* ayudaban a generar mayor interés y asistencia.

3.6 Manual de la intervención virtual "Entre patas"

HPI logró virtualizar el manual de "Entre patas" y se presentó en el 2020 como una adaptación del programa realizado previamente de manera presencial⁴³. Su objetivo es sustentar y brindar una estructura de trabajo para los profesionales encargados de aplicarlo. En este, se presenta el marco jurídico y teórico desde el que se abordan el género, las masculinidades y la vivencia masculina para esta intervención en particular, además de una propuesta metodológica para el proceso de difusión y ejecución de las sesiones.

El objetivo del programa es que identifiquen el abuso hacia sus parejas, hacia sus hijos, y el malestar que sienten y puedan generar cambios para llegar al bienestar con ellos mismos. El manual contempla las características de la vivencia masculina y la violencia en el contexto de la pandemia, notando que si bien la acción individual no puede cambiar las dificultades que surgieron en la pandemia, sí es posible que adopten conductas y actitudes que les ayuden a afrontar estas dificultades para buscar su bienestar. El público objetivo son los varones de 18 a 59 años con interés en participar libremente y que cuenten con conexión a internet.

Los enfoques que se utilizan incluyen el enfoque de género, de derechos humanos, de integralidad de la persona como ser biopsicosocial, de interculturalidad, interseccionalidad, generacional y ecológico, además del enfoque multicomponente que desarrollan más adelante. Estos enfoques se concentran en la vivencia femenina de la violencia, acotando las diversas aristas desde las que se da la opresión patriarcal hacia ellas. Si bien esta postura aporta al análisis de la estructura violenta, también es importante aplicar estos enfoques a la vivencia de los propios varones de la violencia, tanto como ejecutores como receptores.

El enfoque multicomponente resulta el enfoque principal desde el cual se estructuran las sesiones, ya que se proponen los ejes temáticos desde los que se trabaja la violencia con los varones. Estos incluyen el componente cognitivo, emocional, comunicacional, de historia de vida, corporal y sexual, conductual y social. Cada uno presenta un contenido temático para las reflexiones, que se agudiza además a través

_

⁴³ Elaborado por Igor Valverde y Roberto Garda.

de una de las 3 dimensiones en que se manifiesta la violencia a los varones: hacia sus parejas (asumidas mujeres), hacia sus hijos o hijas, y hacia ellos mismos.

Entonces, a partir del diálogo con los participantes se va creando una ruta de trabajo que contemple tanto un componente como una dimensión. Esto hace que la reflexión que surge en las sesiones tome un rumbo específico de acuerdo a las necesidades del grupo.

Un punto importante para concretar en el bagaje conceptual es la dinámica de poder en que se ven envueltos los varones: la búsqueda de aceptación masculina a través de actos de poder que terminan por alienarlos de sus comunidades. Si bien se encuentra de manera desdoblada en los componentes antes mencionados, parece necesario explorar más a fondo esta idea.

El trabajo propuesto en el manual contempla que los participantes tengan una asistencia continua o semicontinua al programa. Sin embargo, según los profesionales encargados del programa la asistencia es variada, y si bien hay continuidad en la participación, no suele ser común.

Algunos refieren que invitan a varones de los colectivos "Hombres por la Igualdad", de modo que pueden compartir sus conocimientos aprendidos y aportar a la reflexión sobre la masculinidad. A pesar que no se propone esta participación en el manual, parece una propuesta recurrente en las interacciones del programa de las diversas regiones exploradas. Si bien el manual propone una estructura lineal para las sesiones de reflexión, es importante notar que los profesionales encargados del proyecto adaptan la metodología a sus recursos y contexto, no siempre apegándose al pie de la letra.

Por otro lado, se toma como un requisito para el trabajo que los profesionales encargados tengan recursos de formación en torno a la construcción de identidades, dinámicas de poder y facilitación de grupos. No obstante, el trabajo descrito más adelante incluye también otra serie de recursos o competencias necesarias para el trabajo de los profesionales: se busca que puedan compartir sus propias vivencias sobre violencia, que puedan distanciarse emocionalmente de las historias (evitando la proyección de sus vivencias) y la contención emocional.

Destacamos que estas competencias requieren de un entrenamiento particular dirigido al autocuidado emocional; sin embargo, **no hay mención de espacios de cuidado** para los profesionales que se verán expuestos a relatos de violencia que podrían movilizar emociones en ellos.

Una observación realizada al aspecto teórico multicomponente del programa es la necesidad de esclarecer las relaciones entre las esferas propuestas. Aunque funcionan como ejes temáticos, conceptualmente se necesitan algunas precisiones. Por ejemplo, es inadecuado considerar las emociones "de malestar" (enojo, miedo) como un problema de poder, ya que son aspectos naturales y saludables de los seres humanos. En cambio, una mejor propuesta es el trabajo sobre el control de los impulsos: enseñar a manifestar de manera saludable su enojo sin asumir que el enojo

es un problema en sí.

Adicionalmente, es incompatible considerar la cognición y la conducta como componentes en un mismo nivel que el cuerpo, la presión social o la comunicación, ya que los dos últimos se construyen en los dos primeros. Es decir, la comunicación como problema de poder tiene dentro un elemento cognitivo y uno conductual, además de afectivo, y sobre estos tres elementos se da la intervención. La repetición y el aprendizaje de la violencia en la historia de vida es un componente interesante a tomar en cuenta, pero igualmente puede ser útil analizar sus componentes emocionales, conductuales y afectivos.

Destacamos que el espacio de reflexión "Entre Patas" es más flexible, adaptando las temáticas de reflexión de acuerdo con la necesidad de los participantes. Sin embargo, aun cuando cuenta con otra metodología, es necesario que se establezcan algunas temáticas a profundizar, motivando la participación recurrente de los asistentes.

Asimismo, se debe considerar ampliar la agenda de temas propuestos para la reflexión, así más allá de la violencia en relación de pareja, también se pueden abordar otros temas conexos que permitan la reflexión a partir de las desigualdades y los estereotipos de género.

Otro aspecto importante es la necesidad de contar con espacios de cuidado para los profesionales que dirigen estos espacios, pues están expuestos a escuchar testimonios personales que involucran hechos de violencia. En torno a los vínculos con que se trabaja (con las parejas, con los hijos e hijas y con ellos mismos), es urgente que tengan mayor presencia los demás enfoques planteados: que tome protagonismo la diversidad sexual, la construcción de salud y enfermedad, la multiculturalidad y la interseccionalidad.

3.7 Capacitación a hombres de la comunidad y sus parejas

Para comprender cómo es el proceso de capacitación a las parejas es necesario presentar el manual con el que trabajan que describe los objetivos, temas y metodología que utilizan. Luego se presentará algunas de las experiencias que compartieron las/los profesionales social-comunitarios que entrevistamos.

Manual para el proceso de capacitación a "Hombres de la comunidad y sus parejas", para incorporar comportamientos equitativos de género y no violentos en la relación de pareja

Este Manual fue producido por la Unidad de Prevención y Atención - Intervención "Hombres por la Igualdad" (2020)⁴⁴. Todo este equipo ha participado comprometidamente en el diseño, la conducción e implementación de la intervención HPI. En este sentido, lo primero que se puede anotar y que se observa en la

49

⁴⁴ Los contenidos fueron elaborados por W. Omar Lazo, José Reyes, Carlos Macazana, Mery Carrasco y Máximo Cabrera.

introducción es la claridad y solidez de los principios de los cuales parten y que se constituyen en orientaciones conceptuales y metodológicas de este manual.

Esta línea de actividad, que involucra a los hombres y sus parejas se sustenta en un estudio de casos del Programa Badebedereho en Ruanda que reporta sólida evidencia sobre los beneficios de intervenciones basada en un enfoque transformador de las relaciones de género, adaptadas culturalmente, con varones y sus parejas puede ser efectiva, no solo en reducir la violencia sino también en la salud sexual y reproductiva.

En el manual se cuestiona las relaciones autoritarias que los padres pueden ejercer contra las parejas, las niñas y los niños. Se entiende que, desde temprana edad, los niños internalizan modelos de masculinidad y de paternidad que influirán en sus comportamientos futuros. Por ello, cuestiona el sistema patriarcal pero también la diferencia entre los modelos ideales del padre y los reales.

La metodología es participativa y busca partir de las propias experiencias, para construir una nueva narrativa alterna del machismo. Busca despertar conciencia acerca de la necesidad de un cambio no solo individual sino también social. La otra cuestión clave de esta línea de acción es que está dirigida a jóvenes, futuros padres, para que puedan reflexionar sobre la discriminación de género, la masculinidad hegemónica, la violencia contra las mujeres, los temas de salud sexual y reproductiva y también el tomar responsabilidad acerca del cuidado de sus hijos e hijas.

Está diseñado en 15 sesiones y contiene técnicas lúdicas y participativas, las ideas fuerza de cada sesión y una caja de herramientas como hojas informativas, lecturas cortas, preguntas para motivar la discusión e instrumentos de evaluación. El manual contiene importantes recomendaciones, entre estas que las/los facilitadores tengan conocimiento previo de los temas y la metodología, así como la sensibilidad ya apertura hacia los temas emergentes. También sugerencias para las convocatorias y otras cuestiones de logística. Lo interesante de estos talleres es que a algunas sesiones se invitará a participar a las parejas mujeres. Un requisito es asistir por lo menos a 12 de las 15 sesiones planificadas organizadas en los siguientes temas:

Tabla N°7 Sesiones del Manual de Hombres de la comunidad y sus parejas			
1. Igualdad de género	6. Planificación familiar	11. Solución de conflictos	
2. Convertirse en padre	7. Cuidados del bebé	12. Consumo de alcohol y sus consecuencias	
3. Estamos embarazados	8. El impacto de mi padre	13. Crianza de los hijos/as	
4. Apoyando a la pareja durante el embarazo	9. Identificando la violencia	14. Compartiendo responsabilidades en el hogar	
5. Preparándonos para el parto	10. Marco legal y la cultura del silencio en la violencia de género	15. Reflexión y compromiso con la paternidad activa	

Fuente: Información brindada por el MIMP.

Elaboración: Defensoría del Pueblo.

En la implementación del servicio formativo de los hombres y sus parejas se utilizó los siguientes criterios de selección:

- Que no cuenten con una denuncia por violencia sexual o física,
- Que no sean pacientes psiquiátricos "notorios" y
- Que sean reconocidos como líderes por su comunidad o muestren interés al trabajo en pareja.

Para la convocatoria además de varios de los esfuerzos ya señalados refirieron:

"Hice una alianza con la Subgerencia de Registro Civil y les propuse que si gustaría que los hombres que se van a casar puedan pasar por el espacio reflexivo entre patas. La encargada sugerencia Registro Civil estaba muy sensibilizada sobre el tema de violencia, creo que eso es importante cuando una autoridad o un/a líder está de una institución están sensibilizados involucra totalmente involucrando a sus usuarios". EP12.

"Tenía más acogida de manera presencial, ya que tenía un horario y espacio específico, más acogedor. Las escuelas difundían con los padres. Una dificultad es que los padres o los asistentes no entendía cómo usar Zoom, o incluso no tenían internet o dispositivos para asistir. Presencialmente iban hasta 6 personas, virtualmente se trabaja quincenal, 3 o 4 papás. En las escuelas, los profesores recomendaban a padres en específico". EP08.

En su mayoría no asisten los padres adolescentes a las sesiones, sino padres mayores de 16 años impulsados o motivados en mayoría por su pareja o la resolución de sus conflictos de pareja.

Se utiliza un manual adaptado de un proyecto de Men's Care en Rwanda. También se utiliza el enfoque de la India de Men's Action Against Violence against women. En este, se da el trabajo interseccional en torno a la raza, la clase y el género.

"Fue como un "tú te ayudas, pero yo también me ayudó" y me doy cuenta de que tengo que mejorar. Yo creo que fue central porque cuando abordamos el tema de violencia contra nuestras parejas había un respeto total en el aula, la experiencia que contaba el otro sobre la violencia que uno ejercía hacia sus hijos o hacia sus parejas." EP12.

Las parejas, según nuestros entrevistados, cumplieron un rol de gran relevancia en estos espacios, como motivadoras a la permanencia en su asistencia y al cambio o mejora de la reflexión de lo compartido en las sesiones, Estos talleres más enfocados en la paternidad tomaron el lugar independiente de la intervención comunitaria.

"Unos estaban pasando por problemas con sus parejas entonces yo creo que el tema les interesó, porque recuerdo que uno me decía que cada vez que él tenía un problema con su pareja él recordaba las sesiones que teníamos" EP12.

A su vez las dificultades para el trabajo en pareja se dieron porque algunos contaban

con un celular para dos o una laptop o que los temas de las guías estaban focalizados para padres primerizos, cuando muchos de ellos ya habían pasado el proceso del parto, lactancia y primera infancia. Por ello la demanda era por "terapia de pareja" o "resolución de conflicto familiares".

"Algunos, por ejemplo: se conectaban computadora, una laptop, pero la mayoría es el teléfono, es el recurso que utilizan para comunicarse". EP11

"Las reuniones son una vez por semana, usualmente se ha trabajado con las mujeres (parejas), que suelen ser más participativas que los varones. Se inscribe a los varones, que tienen sesiones entre ellos y luego sesiones con sus parejas. Las sesiones con padres son 15 sesiones, desde la novena son sesiones con las parejas embarazadas, aportan al conocimiento sobre planificación familiar, gestación y nacimiento, objetivo educar a los hombres en embarazo y cuidados. Ha tenido dos grupos, uno con la DIRIS y otro con una Institución de educación inicial. Padres embarazados o con niños menores de 5 años." EP09.

Un tema altamente movilizador es el de la **paternidad**. Para varios de nuestros entrevistados la reflexión sobre la relación con el padre les dio luces para entender su propia paternidad.

"Varios de los hombres reconocen que fueron duros o violentos con sus primeros hijos y piensan que eso les ayudó a que sean más serios, buenos, pero con los hijos menores. Se preguntan si tienen que ser violentos o si está bien. Los varones de la comunidad les dicen que tienen que ser más duros o firmes con sus hijos". (EP09).

En este tema hay la tensión de un doble mensaje: que por un lado tienen que demostrar ser no-violentos con su familia, y por otro castigar a los hijos para corregirlos.

3.8 El impacto de la pandemia

Es inevitable referirnos que esta iniciativa HPI fue afectada por la pandemia del COVID 19, no solo por las medidas restrictivas que se desarrollaron durante la cuarentena prolongada por varios meses, sino también por la pérdida de vidas humanas.

Nuestros entrevistados narraron con mucha tristeza que alguno de los líderes que formaban parte activa de los colectivos fallecieron (EP03, EP06) así como alguno de sus compañeros y compañeras de los CEM, sin contar todos los casos que enfermaron ellos mismos o sus familias directas. No se puede olvidar que esta pandemia con las dos olas que azotaron al Perú entre 2020 y 2021, según cifras oficiales alcanzan más de 200 mil fallecidos y más de dos millones de infectados por el coronavirus SARS-CoV-2.

Claramente, uno de los mayores problemas durante la implementación fue ese tiempo de 17 meses continuados desde marzo del 2020, con distanciamiento social

obligatorio. En el primer año, tuvieron que realizar muchos esfuerzos por mantener la relación con los líderes y varones de las comunidades, así como con sus aliados. Antes de la pandemia, todas las actividades se realizaban de manera presencial, tanto los contactos, actividades de difusión, las sesiones formativas y otras.

"El inicio de la pandemia fue bien marcado, para mí mismo. Al inicio fue un poco difícil adaptarse a los medios virtuales, inclusive yo reniego, los mismos colectivos también. Aquí se tiene mala cobertura en internet, por eso yo asumí el reto de no solo usar Facebook, WhatsApp, Meet o Zoom; sino llamar por teléfono. Eso nos ha servido, inclusive para enviar mensajes de ánimo, de motivación, de fortaleza (...) preguntándoles como están, a los de los colectivos, llamándoles. He buscado y tratado de estar cercano (...) encontrábamos a gente que no podía llegar a los hospitales, por eso ha servido llamar a los colectivos para darles alcances. Una de las responsabilidades que tengo fue la del chat 100, entonces les invitaba que llamaran para consejería, para tener espacio con la familia, si estaban viviendo un altibajo al menos con estas llamadas le dábamos ánimos". EP03.

El 29 de mayo del 2020 en plena pandemia se aprobó la Matriz de Compromisos referidos al DS N°110-2020-EF, por R.M. N°088-2020-MIMP. En este se establecía un plan de compromisos a cumplir hasta fines del mismo año. Claramente esta autorización a modificar los planes y presupuestos correspondía a la imposibilidad de realizar actividades presenciales, tal como exitosamente HPI había desarrollado en el año 2019⁴⁵ y tuvo que considerar la virtualización de las intervenciones comprometidas en el PPoR y el proceso de tránsito que esta nueva forma de intervenir requería.

Sobre el producto 12B correspondiente a HPI se establecieron compromisos para el servicio 1: Programa de Reclutamiento y entrenamiento a hombres activistas contra la violencia hacia la mujer y para el servicio 3: Sesiones grupales con hombres de la comunidad y sus parejas para incorporar comportamientos equitativos de género y no violentos en su relación de pareja. Estos compromisos eran:

- 1. Guía de sesiones y materiales para el trabajo con los colectivos de varones.
- 2. Capacitación virtual y conformación de equipos en zonas de intervención con plazo hasta mediados de setiembre.
- 3. Elaboración de instrumentos de gestión y capacitación para parejas.
- 4. Elaboración de la Metodología virtual de los Espacios de trabajo para pares "Entre patas"
- 5. Desarrollo de la plataforma virtual para la capacitación a hombres líderes y hombres de la comunidad y sus parejas.

Esta supervisión pudo observar que estas guías y metodologías virtuales están a disposición de las/los profesionales social-comunitarios y está prevista su publicación este año. Asimismo, las personas entrevistadas narraron, como pudieron enfrentar los diversos desafíos que generó el contexto de la pandemia. Incluso pudieron realizar

-

En el 2019 Hombres por la Igualdad había capacitado a 2527 Líderes, y a 45478 hombres de la comunidad; informado a 188 448 hombres y 18385 hombres participaban en los espacios de reflexión.

estos procesos de capacitación virtual y mantener los contactos tanto con los líderes de la comunidad como con las instituciones comprometidas inicialmente.

Los colectivos que continuaron funcionando en tiempos de la pandemia y los líderes de la comunidad con quienes se mantuvo contacto fueron claves para poder convocar a otros hombres tanto para los espacios formativos como a los encuentros o espacios destinados a compartir saberes e información:

"Este año, la convocatoria ha sido virtual, se alió con la municipalidad, con (la oficina de) imagen institucional y él gerente de desarrollo humano. Se hizo la propuesta y ellos comparten los avisos y anuncios en sus redes sociales. Se hizo un afiche con la información y un link de inscripción. Otras organizaciones de mujeres han compartido de la misma forma, aunque ellas también se han inscrito y querían sus propios talleres". EP08.

"Con el apoyo de la UGEL y el Municipio, logramos difundir inclusive ellos ingresaban a algunas reuniones de Zoom que se presentaban, ahí hacían una invitación y enviaban el link para la participación. Se armaban grupos de WhatsApp con personas interesadas y se les iba motivando para que vayan participando de forma virtual" EP07.

"Se logró durante la pandemia la difusión mediante el vínculo con instituciones educativas, UGEL. Con mensajes psicoeducativos en prevención de violencia. El MIMP nos brindaba los mensajes para difundir" EP08.

En este nuevo escenario, la virtualización de las actividades fue ganando espacio. Desde la sede central se organizó un curso de capacitación sobre herramientas virtuales para los profesionales, pero ello no resolvió los problemas en la interacción con los hombres de la comunidad sobre todo en las regiones y también con quienes fueron afectados o ya lo estaban en su acceso al internet. Alguno de los profesionales social-comunitarios tuvo que financiar de su bolsillo los datos de los líderes cuando se trataba de contar con su apoyo para alguna actividad. Sin embargo, varios integrantes de los colectivos dejaron de participar por múltiples razones, incluyendo la enfermedad por COVID

Las dificultades digitales fueron notorias para las tres estrategias comunitarias de llegada a hombres, aunque se logró buscar bonos o incentivos cómo recargas de celulares para que los líderes de colectivo puedan entrar a las sesiones virtuales, las dificultades fueron notorias.

No todos contaban con los recursos o facilidades de conectividad virtual. "Hay personas que quisieran participar, pero no tienen medios digitales adecuados para participar" (EP02). Crítica es la situación de quienes por su condición económica no tiene acceso a internet, o tienen esos celulares antiguos que sirven solo como teléfono. Esta limitación ha excluido temporalmente a aquellos sectores más desfavorecidos, con los cuales se proponen volver a involucrarlos cuando la pandemia sea superada (EP18).

"Tenemos una peculiaridad que la mayoría de integrantes del colectivo son personas profesionales y con acceso a las redes sociales o datos". EP10.

Si bien han salido una nueva promoción de líderes HPI capacitados este 2021, es posible que algunos hombres de la comunidad hayan sido excluidos por la falta de acceso a internet o el pésimo servicio que tienen algunos distritos en el Perú.

Para el trabajo de los profesionales, el COVID-19 generó un conjunto de dificultades. Hubo quienes se adaptaron con más facilidad a las condiciones de la virtualidad y la falta de contacto directo, pero también en algunas situaciones la adaptación fue más difícil en términos de comunicación interpersonal o incluso en condiciones de ya no contar con ese espacio propio para compartir sus reflexiones.

Este desdibujamiento de los límites entre lo público y lo privado o la pobre conectividad que se dispone en algunos lugares han desalentado a muchos hombres líderes a continuar vinculados, así algunos colectivos perdieron valiosos integrantes. Otros tuvieron que migrar por trabajo o por tener algún familiar cercano enfermo. Algunos profesionales psicólogos de HPI tuvieron que brindar soporte emocional a quiénes comenzaron a sufrir por el stress o la depresión.

Se hizo referencia a que justamente todas estas limitaciones habían afectado y/o frenado los avances logrados y había significado una caída en las metas. También las coordinaciones con autoridades se hicieron mucho más difíciles dado que no están trabajando presencialmente o están enfocados en el trabajo del COVID.

Sin embargo, el esfuerzo de los profesionales social-comunitarios para mantener los contactos permitió brindar en muchos casos un espacio de soporte emocional a no solamente a ellos, sino a las parejas o familias, llamándoles constantemente o enviándoles menajes.

"(...) hicimos reuniones constantes, llamadas individuales y luego ellos mismos fueron ya diciendo, tengo mi amigo tengo mi hermano, tengo mi vecino que esta así, necesita ayuda necesita orientación, necesita que alguien le ayude entonces por allí fue captando más familias. Y pasó todo el año prácticamente así de esta forma haciendo reuniones de difusión, concientizando brindando el apoyo la orientación el acompañamiento a los líderes a los hombres de la comunidad" EP10.

Una de las dificultades de la pandemia fue el tema de los bonos otorgados por el gobierno central, considerado problema porque no llegaba a los participantes, por ello a manera personal algunos especialistas tuvieron que recaudar donativos de terceros o propios para facilitar el acceso a los medios digitales de los participantes.

Las parejas cumplieron un rol de gran relevancia en estos espacios, como motivadoras a la permanencia en su asistencia y al cambio o mejora de la reflexión de lo compartido en las sesiones, Estos talleres más enfocados en la paternidad tomaron el lugar ide la intervención comunitaria.

"Un gran apoyo para ellos fue su pareja (que la acompaña en el proceso de

desaprendizaje) y los profesionales (coordinadores del CEM) que compartían su experiencia y expectativas con ellos". EP05.

"Las mujeres cercanas al colectivo también daban las experiencias de cambio de sus esposos, incluso se fortalecían para entrar. Los beneficios se enmarcaban: confianza con los hijos, enfoque en paternidades." EP06.

"Unos estaban pasando por problemas con sus parejas entonces yo creo que el tema les interesó porque recuerdo que uno me decía que cada vez que él tenía un problema con su pareja él recordaba las sesiones que teníamos" EP12.

A su vez, las dificultades para el trabajo con las parejas fueron que algunos contaban solo con un equipo para dos o más integrantes de la familia, sobre todo los hijos y/o hijas que también necesitaban de los mismos para sus actividades escolares.

Si bien la pandemia causó muchas dificultades en la implementación de los servicios que brinda HPI, obligó a buscar otros medios para mantener las relaciones tanto con las instituciones como con los hombres de la comunidad. Ha obligado al equipo técnico de la sede central y a las/os profesionales social-comunitarios a utilizar los recursos y plataformas digitales, así como las redes sociales que inicialmente no habían sido consideradas. Por otra parte, las metas y resultados esperados se tuvieron que adaptar a estas limitaciones y generar otros espacios como el Chat 100.

3.9 La estrategia comunicacional

La intervención de trabajo con hombres tuvo desde el inicio una línea de actividades de comunicación y de difusión con diversos públicos y recursos. Una de ellas fue realizar presentaciones locales con autoridades a fin de llamar la atención de los medios de comunicación locales para anunciar el inicio de las experiencias formativas de Hombres por relaciones igualitarias (HPI).

Algo que llamó la atención y fue objeto de controversias fue la campaña del MIMP en junio del 2019, en la cual importantes autoridades masculinas del Estado, se pusieron un **mandil rosado** para dar un mensaje al público amplio de la necesidad de que los hombres se involucren en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Esta campaña levantó controversia, sobre las cuales se manifestaron líderes políticos y otros. 46 Algunos hombres en las comunidades rechazaron o se burlaron de esta campaña, pero para otros ya concientizados por HPI, colocarse el mandil rosado fue un desafío e incluso lo han utilizado en movilizaciones y campañas públicas.

"Al inicio había resistencia, fueron pocos varones que se acercaron al módulo o se paraban a escucharlos. "Estaba esta idea de que Hombres por la Igualdad busca ridiculizar al varón", por ejemplo, con los mandiles. "Trabajen mejor con

Campaña de "mandiles rosados" del MIMP para concientizar en lucha contra violencia a la mujer desata polémica https://rpp.pe/politica/gobierno/la-polemica-por-campana-de-mandiles-rosados-del-mimp-para-concientizar-sobre-violencia-a-la-mujer-noticia-1203934; RPP 19 de junio 2019.

las mujeres, con ellas es el problema no con nosotros" (...) Al inicio, formamos un equipo de estrategia comunitaria, buscamos instituciones para poder llevar el mensaje, (...) El mandil rosado significa que estamos contra la violencia contra la mujer y el grupo familiar, que estamos en un proceso de aprendizaje en que destierra ese machismo que se le ha implantado en la niñez. Demuestra que existen hombres que pueden desaprender este machismo." EP07

"Durante la pandemia, se motivó a los colectivos a quienes podían, que se tomen fotos con el mandil haciendo actividades en casa, de modo que se replicaban para continuar difundiendo el mensaje que la pandemia puede promover el vínculo padre-hijos. Ellos mandaban sus videos lavando, ayudando a sus hijos con la tarea (...). Estos videos fueron calando en la población. Se buscó hacer la difusión del video con ciertas instituciones que les apoyaron. Cuando ellos movían el video, la gente se iba sumando". EP07.

A partir de este año de ha formulado una nueva estrategia comunicacional que ha comenzado con un diagnóstico de cómo se había estado realizando y se ha formulado una nueva estrategia. Para este diagnóstico, realizaron entrevistas a los líderes de la comunidad y a los profesionales social-comunitarios, también algunas ruedas de discusión con los equipos profesionales de la sede central donde se discutió el tema.

"qué tipo de masculinidades queremos desarrollar en las intervenciones ...porque como resultado de los diagnósticos no quedaba muy claro algunas personas han sido formadas desde las nuevas masculinidades, otras hablan de masculinidades igualitarias otros hablan de masculinidades deconstructivas y eso pues no permite tener una articulación." EP13

Uno de nuestros entrevistados señalaba que había que ser muy cuidadoso en cómo se difunden los mensajes sobre la violencia. Por ejemplo, los casos o las estadísticas sobre violencia contra las mujeres podían tener un efecto contrario y ser utilizados en contra de lo deseado. Puede darse, según dijo, el caso de un hombre que le diga a su pareja "ya vez como es, y tú te andas quejando".

Así para el equipo de comunicaciones de HPI es necesario trabajar en las imágenes y textos a fin de buscar siempre un paralelo que implique que la violencia no es una opción y en el "el caso de las imágenes violentas hemos optado por usar filtros azules para reducir su impacto visual, de esa manera generemos la sensación de por lo menos simbólica que es muy importante en la comunicación, otras formas son las beneficiosas para la vida de las personas en general". EP13

Encontraron cuestiones que podrían dar un giro importante a la misma, por ejemplo, en lugar de usar dibujos, comenzaron a utilizar fotos de hombres reales:

"Uno de los aspectos más importantes era que si bien es cierto trabajamos con hombres si se había intentado visibilizarlos, pero no era el centro del trabajo de la comunicación, entonces empezamos a proponer el uso de fotografías donde representemos a los hombres reales, a los hombres que ya fueron parte de esta intervención que han venido realizando sus procesos formativos, sino también actividades dentro de su comunidad." EP13

Otro giro fue cambiar la voz de un Estado que ordena *un deber ser* al sujeto de la intervención que enuncia, desde las voces de los líderes, de "los hombres que forman parte de hombres por la igualdad y ahora eran ellos quienes invitaban a otros hombres a involucrarse en la lucha contra la violencia". EP13

En este momento se encuentran trabajando en diferentes recursos y espacios comunicacionales virtuales y herramientas digitales para desarrollar el trabajo educativo y de sensibilización. Este último va más allá de los públicos objetivos de los servicios de HPI:

"(...) necesitamos también contar como público a todos los aliados estratégicos, a los gobiernos regionales, locales la sociedad civil organizada, el movimiento de mujeres que es muy clave, el movimiento feminista para aportar en la evaluación." EP13

Desde el lado de los profesionales social-comunitarios, <u>ven como problema que no se les permita presentarse en medios locales de radio y televisión</u>, lo cual limita sus posibilidades para difundir sus actividades o dar mensajes de sensibilización que puedan llegar a un público más amplio. Si por un lado valoran los mensajes de sensibilización producidos por la sede central, también cuestionarios la lentitud de algunos procesos administrativos para contar con los materiales necesarios para su trabajo o esperar una autorización para recursos tan simples como tarjetas de invitaciones a las actividades que organizan.

3.10 El tratamiento de las masculinidades

Desde el diseño y los diferentes documentos que se examinaron, así como en las entrevistas se indagó en la variada terminología y semántica utilizada para describir la masculinidad y su transformación, tópico clave en "Hombres por la Igualdad". Si bien no hubo una única forma de explicar este concepto, se pueden ver dos tendencias principales al momento de relatar la intervención.

Uno es el concepto de nuevas masculinidades, que delinea el proceso de los varones de involucrarse en mayor medida en espacios antes considerados femeninos, como la crianza o el cuidado doméstico. El punto de partida es la masculinidad hegemónica, descrita como la postura o identidad de poder, que desvaloriza y no asume las tares del cuidado asignando al sujeto masculino el rol proveedor y de sostén económico y por ello el poder dentro del hogar. Ello justifica el alejamiento y rigidización del vínculo familiar, habilitando así la violencia como método de mantenimiento del sistema.

Por otro lado, queda claro que es un modelo de identidad adquirido a lo largo de la historia personal, por lo cual se busca que los varones desaprendan esta postura y construyan su nueva masculinidad. En las entrevistas que lo mencionan, se presenta como una postura alterna al poder en que el varón plantea vínculos equitativos y tiene una mayor participación ciudadana y en el espacio doméstico, compartiendo el cuidado del hogar y una presencia mayor en la crianza de sus hijos e hijas, reforzando el vínculo con sus parejas, en lo cual la sensibilidad y lo afectivo toman mayor protagonismo. (EP11)

En algunas entrevistas se critica la postura de las nuevas masculinidades, alegando que implican la toma de roles usualmente feminizados en el hogar como lo antes descrito, pero que esto no lleva necesariamente a una reducción de la violencia. (EP12).

En segundo lugar, se planteó el contrapeso al concepto de nuevas masculinidades: la masculinidad igualitaria o democrática como renuncia a la masculinidad hegemónica. Conceptualmente, conlleva el cuestionamiento de las relaciones de poder para la disminución de la violencia, dirigiendo la discusión a las dinámicas de género más allá del involucramiento masculino. En las entrevistas en que se comenta la masculinidad democrática, se traslapan tópicos vinculados a la nueva masculinidad, como la mayor participación de los varones y su mundo afectivo. (EP04).

Por otro lado, esta nueva masculinidad igualitaria, que no lleva un rótulo en todas las entrevistas, se define en mayor medida por la negación de las posturas igualitarias, en varios momentos refiriendo los postulados del especialista Roberto Garda. Otros apuntan a la deconstrucción de las masculinidades como un proceso crítico permanente:

"... hemos encontrado que de pronto esta idea de nuevas masculinidades tiene un defecto si podemos definirlo así, que es que no ataca a los principales problemas, el machismo, la violencia contra las mujeres si es que no pensamos en los aspectos estructurales de poder, de subordinación, en los grupos vulnerables. ... puede que ahora haya muchos hombres que se hacen responsables de las tareas del hogar, se hacen responsables de la crianza de los hijos, pero no necesariamente rechazan la violencia... En ese sentido nosotros hemos pensado en una lógica de masculinidades que vaya mucho más allá y que proponga cambios más profundos... necesitamos poder establecer algunos indicadores que nos ayuden a saber si la ruta nos está encaminando, sobre todo el objetivo que es la reducción de la violencia de género. (EP13).

No soy participe de las nuevas masculinidades porque no hay una reflexión a fondo. Si bien se habla de los procesos deconstructivos, no se cuestiona el poder de los hombres. Yo soy más participe de promover reflexiones sobre las masculinidades a partir de las propias vivencias de los hombres para iniciar procesos de cuestionamiento. Hay que ser bien cuidadosos, podemos formar hombres con buen discurso, que rechazan la violencia, pero en su mundo privado tienen otras actitudes, los neomachistas. Yo considero que es una gran estrategia para reducir la violencia. A un mediano plazo sí creo que podamos reducir la violencia, el desafío está en que los hombres se cuestionen el poder, los privilegios, creo que va más por ahí. (EP16)

El análisis de ambos discursos permite dilucidar una preocupación en que la transformación masculina sea superficial, sin dirigirse la reducción de las dinámicas de poder y, finalmente, cómo fue el planteamiento inicial del proyecto para la reducción de la violencia de género. El término "neomachismo", alude a esta superficialidad del discurso progresista por parte de varones que termina por perpetuar posturas

machistas o violentas, o también a una posible amenaza mencionada por otros profesionales comunitarios o de la sede central: que el cambio buscado en los varones no sea sostenible o significativo.

3.11 Los recursos humanos

En cualquier servicio o implementación de una política o programa, los recursos humanos que trabajan son claves para el éxito de los mismos. Más aún si se trata de intervenciones como la de *Hombres por la Igualdad*, que son nuevas en el país y que requieren un gran compromiso para ir a contracorriente de lo establecido como son las prácticas sociales y culturales basadas en el género.

La selección ha sido cuidadosa, varios de ellos y ellas además de ser profesionales tiene estudios de postgrado o de especialización en temas afines al trabajo que realizan. La sede central se ha preocupado por realizar procesos de inducción que consistieron en una capacitación inicial de cinco días Fueron entrenados en las técnicas y lo que se espera de este programa con hombres. Los desafíos del trabajo han llevado a varios de las y los profesionales social-comunitarios a hacer capacitaciones complementarias. Refieren la importancia de revisar su machismo y como ejercen el poder, y los estereotipos de género:

"...hemos sido formados en una sociedad machista, es parte de nuestra historia de vida. Este trabajo me ha logrado ver cosas personales y me ayuda mucho a aprender. Inició mi trabajo expresando que la forma de ayudar es a través de hablar, que no es malo pedir ayuda para mejorar la vida de pareja o de papás... Casi todos se quedaban asombrados de "un especialista de masculinidades", la gente e instituciones creen que nosotros solo trabajamos con mujeres. En el tema de la violencia también están los hombres y lamentablemente somos los malos de la película, cuando en realidad somos producto de la formación que tenemos desde niños" EP02

De las/os 105 profesionales actualmente trabajando en HPI, 85 son varones y 20 son mujeres⁴⁷. En los cuadros siguientes se puede observar algunas de sus características:

Profesionales social-comunitarios por edad: Se puede observar que las dos terceras partes de las/los profesionales que trabajan en igual número de distritos son menores de 40 años de edad. La cuarta parte estarían entre 40 y 49 años de edad.

Tabla N°8 Personal de HPI por edades

- abia :		
Rango de edad	Número	Porcentaje
Menos de 30 años	16	15.2
31 a 35 años	32	30.5
36 a 39 años	22	21.0
40 a 44 años	14	13.3

⁴⁷ Considerar que la fecha de corte de este informe es diciembre de 2021.

_

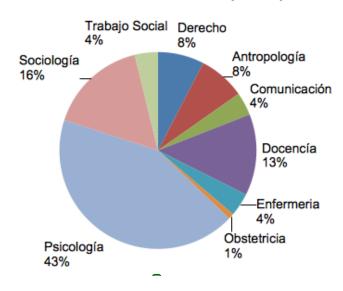
45 a 49 años	12	11.4
50 años a más	9	8.6
Total	105	100.0%

Fuente: Base de datos de las /los profesionales social-comunitarios HPI, Unidad de Prevención Programa Aurora, MIMP. 2021.

Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Profesionales social-comunitarios por profesión: Se puede observar que un 43% es de Psicología, el segundo grupo es de Sociología con 16% y de otras profesiones asociadas al trabajo con HPI, lo cual hace en conjunto un equipo multidisciplinario que podría integrar mejor sus habilidades profesionales. Igualmente habría que considerar estas habilidades para los procesos de reforzamiento de competencias para las intervenciones.

Gráfico N°7: Personal del PHI por especialidades



Fuente: Base de datos de las /los profesionales social-comunitarios HPI, Unidad de Prevención Programa Aurora, MIMP, 2021.

Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Pareciera que la referencia al modelo de MASVAW invisibiliza el valor de la experiencia acumulada de la intervención con varones en el Perú. Sus referentes en América Latina e incluso de la India son iniciativas no gubernamentales y no tienen la perspectiva de una política pública desde el Estado, como es el caso peruano desde el año 2013 al 2021 con la escala y solidez que ha logrado hasta ahora.

El tipo de trabajo que realizan los profesionales social-comunitarios a cargo de HPI es complejo y requiere mucho compromiso como dice uno de nuestros entrevistados:

"Trabajar con ellos sobre el machismo, es bastante lento porque cuesta cambiar una formación de un comportamiento de años. Cuando vuelven a sus comunidades retoman mucho de lo anterior, porque cuando los hombres queremos cambiar algo, el grupo de hombres nos dicen "saco largo, pisado, etc.". Nosotros debemos entender que en casa "no es ayudar, sino es entender

el grado de responsabilidad en nosotros con la pareja y en la casa" (...) este trabajo pide mucha capacidad y tolerancia a la frustración." EP02.

"(...) todos estamos en un proceso de aprendizaje, el machismo está bien arraigado en el varón. No podemos decir de la noche a la mañana que ya no soy machista, es un proceso de aprendizaje." EP07.

Nos refieren que además del proceso de inducción al inicio de sus contratos que consistió en una capacitación de cinco días en la ciudad de Lima, ha habido reuniones, espacios de capacitación y encuentros masivos pero esporádicos entre los profesionales, convocados por la sede central y los equipos técnicos y temáticos de HPI. No obstante, las y los profesionales social-comunitarios entrevistados realizan su trabajo de manera aislada de otros colegas y con comunicación directa con el equipo de la sede central. Formalmente no hay reuniones o coordinación entre ellos. De manera informal, pueden cooperar dándose orientación y compartiendo algunas experiencias. Dentro de la estrategia no está contemplado un espacio para compartir recursos o retroalimentación.

Identificamos la necesidad de que las personas que trabajan en HPI deben presentar no solo una formación profesional afín al campo, sino también un compromiso con el cambio. Hay un riesgo que este tipo de intervenciones estén a cargo de profesionales y especialistas que no han reflexionado críticamente sobre sus propios estereotipos y prácticas del sistema de poder basado en el género y su interseccionalidad con otras formas de dominación (racismo, discriminación por otras razones, entre ellas la orientación sexual o la identidad de género). Una posible consecuencia es la falta de apego al modelo de trabajo y la superficialidad del cambio buscado.

No hay espacios regulares de socialización. Uno de los entrevistados refirió una iniciativa que surgió de ellos mismos de tener reuniones periódicas con sus pares que trabajan en distritos de una misma región para discutir y compartir las experiencias en su trabajo con la comunidad, además de brindarse soporte. El equipo de la Sede Central podría evaluar y discutir la posibilidad de que esta iniciativa pudiera ser potenciada y replicada en las regiones en las que fuera posible.

En la gestión de los equipos se presentaron algunas situaciones críticas que afectaron el trabajo que se ha estado realizando: a) las leyes aprobadas que prohíben nuevas contrataciones de CAS dejan por el momento en suspenso aquellos lugares que tenían plazas por cubrir por diversas razones. 48 b) esta ley afecta también al equipo de especialistas de la sede central responsables del seguimiento dentro de la Unidad de prevención que ha quedado reducido a dos personas por la reasignación de sus expertos a otra unidad, producido por el cambio del Manual de Operaciones (MOP) a fines de julio de 2021. Al cierre de este informe se supo que se había aprobado.

Acerca de las condiciones de trabajo, un problema que enfrentan las y los profesionales social-comunitarios es el de sus condiciones laborales. Muchos de ellos han venido laborando bajo condiciones de inestabilidad, pasando por modalidades de contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios (CAS).

_

 $^{^{48}\,}$ La Ley N $^{\circ}$ 31131, vigente desde el 10 de marzo del 2021.

Unida a esta inestabilidad se encuentran largas jornadas de trabajo, dado que el trabajo con varones es generalmente en horarios nocturnos y fines de semana. Pareciera que no todos saben que podrían solicitar compensar estas horas por las horas de oficina. Es probable que el estrés de cumplir con las metas unidas a estas jornadas extensas de trabajo y a la incertidumbre frente a la estabilidad laboral, puedan haber influido en que algunos hayan optado por buscar otras oportunidades. Perder profesionales capacitados y sensibles al género para trabajar con los varones de la comunidad es una cuestión a la que debería prestarse atención.

IV. CONCLUSIONES

- Las estrategias vinculadas a promover modelos de masculinidad igualitaria, para erradicar la violencia basada en género implementadas por el Programa Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son ejecutadas por la Unidad de Prevención a través de la intervención "Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer", denominada Hombres por la Igualdad.
- Este programa utiliza como modelo teórico para la intervención el modelo ecológico con cuatro niveles, en los que se organizan los diferentes factores causales de la violencia basada en género. En este sentido busca el cambio individual de los varones a partir de la deconstrucción de la masculinidad hegemónica, los roles tradicionales basados en género en su mundo de relaciones de pareja en el hogar y otros espacios, así como el compromiso para el cambio social dentro de la comunidad sensibilizando a otros varones sobre la necesidad de comprometerse en la erradicación de la violencia en contra de las mujeres.
- La Intervención de "Hombres por la Igualdad", cuyas experiencias previas se pueden identificar desde el año 2013, se inscribe dentro de las recomendaciones que desde el marco jurídico internacional se han venido realizando en el campo de la prevención de la violencia basada en género en contra de las mujeres. Acorde con ello, se establecen obligaciones para los Estados relacionadas con desarrollar políticas y programas que busquen involucrar a hombres y niños, a fin de desterrar aquellas prácticas machistas y violentas, modificar los roles tradicionales y considerarlos socios estratégicos para el logro de la igualdad.
- Los logros de este programa se ven sustentados en el compromiso, sólida formación en los enfoques y el activismo para el cambio. La intervención ha logrado contar con profesionales capacitados y comprometidos, que se han esforzado en mantener los vínculos con la comunidad y encontrado diversas formas de mantener los vínculos y continuar difundiendo mensajes de HPI. Además, han logrado consolidar una línea de trabajo con hombres de la comunidad de distintos espacios en más de 100 distritos del país.
- La pandemia impactó gravemente en la implementación de HPI, ya que muchos procesos que se estaban cimentando en las localidades tuvieron que ponerse en pausa e iniciarse de nuevo (el proceso de convocatoria y la ejecución de las sesiones). A pesar de ello, HPI logró modificar sus estrategias de convocatoria y comunicación con los hombres de la comunidad e incluso cumplir con los tres servicios que implementan y mantener los vínculos con los actores sociales institucionales de sus zonas de aplicación.
- El paso a la virtualidad supuso la limitación del acceso de varones interesados o que ya estaban en el proceso de formación, pero que no pudieron adaptarse

a las herramientas propuestas como Zoom. Esto a causa de la falta de conexión a internet, los costos de la tecnología y del internet como el no contar con un dispositivo adecuado o la mala calidad de la conectividad internet en muchas zonas del país. Por otro lado, el tránsito a la virtualidad trajo beneficios al acceso de otros varones interesados: mayor uso de las redes sociales, un menor tiempo en los desplazamientos sobre todo en lugares como Lima Metropolitana y variedad en los recursos disponibles en línea.

- Las metas propuestas según el Programa Presupuestal Orientado a Resultados (PpoR) generan tensión y estrés para los profesionales socialcomunitarios que trabajan en medios adversos o donde no funcionan los espacios intersectoriales como las mesas de lucha contra la violencia hacia la mujer. Esta tensión se vincula a la naturaleza cuantitativa de algunas de estas metas.
- Estas metas cuantitativas desde la lógica del PpoR y la metodología del Ministerio de Economía y Finanzas, no considera las particularidades de un trabajo que se propone transformar un sistema de relaciones de poder basado en el género, que está presente en todas las esferas de la vida social e institucional, pues la prevención de la violencia de género supone una modificación profunda de las subjetividades y de dotar de nuevos símbolos para el ejercicio de relaciones igualitarias y respetuosas de las diferencias al mismo tiempo. Por otra parte, el Modelo MASVAW de India, como cualquier modelo de intervención requiere su adaptación a los contextos socio-culturales.
- Se advierte la necesidad de articulación entre los profesionales de campo. Se identificó que ha habido reuniones, espacios de capacitación y encuentros masivos esporádicos entre los profesionales, convocados por la sede central y los equipos técnicos y temáticos de HPI, no obstante, las y los profesionales social-comunitarios entrevistados señalan que realizan su trabajo de manera aislada de otros colegas y con comunicación directa con el equipo de la sede central. No hay espacios regulares de socialización. Uno de los entrevistados refirió una iniciativa que surgió de ellos mismos de tener reuniones periódicas con sus pares que trabajan en distritos de una misma región para discutir y compartir las experiencias en su trabajo con la comunidad, además de brindarse soporte. El equipo de la Sede Central podría evaluar y discutir la posibilidad de que esta iniciativa pudiera ser potenciada y replicada en las regiones en las que fuera posible.
- Asimismo, en diferentes entrevistas surgió la necesidad de un mayor apoyo logístico para los profesionales social-comunitarios en materia de convocatoria y ejecución de los programas. Desde el aporte material del equipo oficial para la promoción y la convocatoria (como volantes, uniformes) hasta el soporte logístico (conexión a internet activa). El compromiso de los profesionales ha llevado a que utilicen sus propios recursos para resolver dificultades y sacar adelante los programas. Sin embargo, algunas de estas pueden ser abordadas desde el nivel central, si se agilizan los procesos administrativos. Es probable que, a futuro, el problema de la pandemia se haya resuelto

- Un debate que requiere ser profundizado es el de las masculinidades y su conexión con la violencia de género. No hay un acuerdo en torno a la semántica, nuevas masculinidades, hombres por relaciones igualitarias o deconstrucción hacia masculinidades más igualitarias o democráticas. Si bien los profesionales comparten un manual de trabajo y procesos de capacitación, la semántica de la intervención puede ser distinta o incluso opuesta. Para muchos de nuestros entrevistados queda claro que deben trabajar críticamente sobre si mismos y el ejercicio de poder y que esta no es una retórica de únicamente cambio de conducta sino un asunto de mayor complejidad.
- El personal que trabaja en HPI es multidisciplinario. Está formado por un 43% de psicólogos, un 16% sociólogos y de otras profesiones afines. Esta es una ventaja que debe considerarse en los procesos de capacitación y mejora en las intervenciones. Asimismo, es necesario que quienes forman parte de los equipos de trabajo, además de la formación profesional, las inducciones y capacitaciones, se promuevan la reflexión sobre sus propias experiencias personales, los privilegios, el poder, y asuman un compromiso de cambio, dejando de lado estereotipos y distintas formas de discriminación.
- Se encontró como demanda de los hombres que participan en los Colectivos Hombres por la Igualdad contar con nuevas oportunidades de capacitación para profundizar lo ya aprendido, como por ejemplo acerca de la sexualidad. Esta demanda se encuentra con la preocupación de los profesionales socialcomunitarios y el equipo de la sede central sobre si los cambios producidos, puedan ser más discursivos que profundos y en ese sentido resulta viable y recomendable pasar a un segundo nivel en estos espacios formativos.
- La otra cuestión a debatir es la relación entre los colectivos de la sociedad civil y el Estado. Esta compleja relación cobra particular sentido en una iniciativa que surge desde el Estado para promover la organización y participación de núcleos activos como son los colectivos. Un participante de un colectivo aportó su reflexión acerca de la dependencia de su colectivo del MIMP. Para algunos está más claro que los colectivos tienen autonomía y pueden tener iniciativas que los profesionales del MIMP no pueden realizar, como producir un programa de radio propio. Sin embargo, la marca de HPI es del MIMP. Esta relación al parecer todavía no ha generado conflicto, pero es previsible que a futuro deberá resolverse de alguna manera, ya que para comenzar el Colectivo tiene el mismo nombre que la iniciativa HPI y la convocatoria al proceso formativo no es a capacitarse sino a formar un colectivo HPI.
- La contratación del personal que labora en HPI se vio afectado por las restricciones de contratación de CAS, quedando plazas por cubrir. Esta situación también afecto al equipo de la sede central, encargados del seguimiento en la Unidad de Prevención, limitándose a dos personas debido a la reubicación de sus profesionales a otras áreas de acuerdo a las modificaciones del Manual de Operaciones (MOP) del MIMP. Se requiere evaluar estos cambios, a fin de garantizar un equipo de seguimiento adecuado a la demanda de las iniciativas relativas a las masculinidades.

Se identifico que las condiciones laborales de las y los profesionales social-comunitarios deben ser mejoradas. Además de mejorar las condiciones de contratación pública de manera general (CAS); es necesario evaluar las jornadas de trabajo que generalmente se realizan en las noches y fines de semana, a fin de compensar horarios para el adecuado descanso de los equipos. Asimismo, es importante considerar espacios de cuidados para el personal, debido a que se encuentran expuestos a lidiar con el estrés por las metas propuestas, así como la exposición a testimonios de violencia impactantes. Espacios de intercambio y lecciones aprendidas podría contribuir con este objetivo,

V. RECOMENDACIONES

Al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:

- Fortalecer las acciones vinculadas a la erradicación de los estereotipos de género, las ideas de supremacía masculina, la valoración de los cuidados y el reparto de las responsabilidades al interior de las familias⁴⁹.
- Incluir en las pautas metodológicas de formación las diversas estrategias relacionadas con masculinidades, espacios de evaluación del impacto tanto de la formación como de la implementación de los trabajos de campo.
- Promover que los profesionales social-comunitarios, considerando su ubicación territorial, tengan reuniones periódicas para compartir experiencias; análisis de casos; estudiar y/o evaluar los nuevos manuales, otras fuentes bibliográficas; o el diseño de estrategias y argumentos para atender el problema de las resistencias o rechazo de los varones a la posibilidad de un cambio en los patrones de comportamiento machistas.
- Fortalecer el trabajo con los colectivos Hombres por la Igualdad, ofreciendo nuevos ciclos formativos que permitan profundizar sobre aquellos comportamientos y prácticas sociales y culturales de ejercicio de la violencia como el acoso sexual, la homofobia, transfobia, el racismo y otras formas de discriminación con un enfoque de género y de derechos humanos.
- Adecuar los mensajes, spots, afiches, entre otras piezas comunicacionales al contexto local en donde serán aplicadas, a fin de incluir mensajes más cercanos a la cotidianeidad de las comunidades y zonas donde se aplican.
- Considerar en los procesos de formalización de los colectivos la claridad y flexibilidad para que éstos adopten iniciativas propias a partir de estas experiencias, adecuándolas a nuevas estrategias y a sus contextos territoriales.
- Sistematizar la experiencia de trabajo de Hombres por la Igualdad, a fin de difundir esta labor con varones en la línea de prevención de la violencia contra las mujeres, considerando que es parte de una política pública de alcance nacional y la adaptación a diversos contextos locales y regionales.
- Incluir en sus planes y presupuestos los servicios de apoyo terapéutico a los profesionales social-comunitarios; y la generación de espacios reflexivos que les permitan profundizar en sus propios dilemas personales, referidos no solo a la identidad masculina construida, sino a sus propias experiencias de exposición a la violencia, a la cuestión del poder y de los compromisos de cambio.

_

⁴⁹ Considerar la naturaleza de la prevención primaria de la violencia contra las mujeres y niñas, que busca modificar las causas estructurales, sociales y culturales que sustentan las relaciones de poder basadas en el género.

Bibliografía

- Barker, G., Ricardo, C., & Nascimento, M. (2007). Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud: Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención. Organización Mundial de la Salud.
- Anrows and VicHealth, (2015). Change the story: A shared framework for the primary prevention of violence against women and their children in Australia. Melbourne.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, *19*(6), 829-859. https://doi.org/10.1177/0891243205278639
- Connell, R.W. (2003). Masculinidades. PUEG- Universidad Nacional Autónoma de México.
- Defensoría del Pueblo (2020). Investigación comparativa. Programas internacionales diseñados para promover la igualdad de género y prevenir la violencia por razón de género contra las mujeres. Documento de Trabajo N°002-2020-DP/ADM.
- Doyle, K., Levtov, R. G., Barker, G., Bastian, G. G., Bingenheimer, J. B., Kazimbaya, S., & Shattuck,. (2018) Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: Findings from a randomized controlled trial. PLOS ONE 13(4): e0192756. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192756
- Francisco Aguayo, Eduardo Kimelman, Pamela Saavedra, & Jane Kato-Wallace. (2016). Hacia la incorporación de los hombres en las políticas públicas de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas. Santiago: EME/CulturaSalud. Washington, D.C.: Promundo-US. Ciudad de Panamá: ONU Mujeres y UNFPA. https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2016/08/ES-Engaging-Men-in-Public-Policies-to-Prevent-VAWG-Final-for-Web-081916.pdf
- Fulu, E., Jewkes, R., Roselli, T., & Garcia-Moreno, C. (2013). Prevalence of and factors associated with male perpetration of intimate partner violence: Findings from the UN Multi-country Cross-sectional Study on Men and Violence in Asia and the Pacific. *The Lancet Global Health*, 1(4), e187-e207. https://doi.org/10.1016/S2214-109X(13)70074-3
- Fulu, E., Warner, X., Miedema, S., Jewkes, R., Roselli, T., Lang, J., Partners for Prevention (Program), United Nations Development Programme, United Nations Fund for Population Activities, UN Women, & United Nations Volunteers. (2013). Why do some men use violence against women and how can we prevent it?: Quantitative findings from the UN Multi-country Study on Men and Violence in Asia and the Pacific. http://www.partners4prevention.org/sites/default/files/p4p-unmcr-annex-1.pdf
- Gaventa J. Finding the spaces for change: A power analysis [Encontrando los espacios para el cambio: Un análisis del poder], Boletín del IDS, Vol. 37, No. 6, 2006. "pp. 23-33,

- Institute of Development Studies, Brighton, Reino Unido. Disponible en: www.forumsyd.org/upload/tmp/kapacitet/amnen_metoder/demokrati/PowerAnalysis_J ohn_Gaventa.pdf
- Halim, N., Steven Mzilangwe, E., Reich, N., Badi, L., Simmons, E., Servidone, M., & Messersmith, L. J. (2019). Together to end violence against women in Tanzania: Results of a pilot cluster randomized controlled trial to evaluate preliminary effectiveness of interpersonal and community level interventions to address intimate partner violence. Global public health, 1-16.
- Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: A conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, 385(9977), 1580-1589. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61683-4
- Ramos Padilla. M. & N. Palomino. (2018). *Detrás de la máscara. Varones y violencia sexual en la vida cotidiana*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Taliep, N., Lazarus, S., & Naidoo, A. V. (2017). A Qualitative Meta-Synthesis of Interpersonal Violence Prevention Programs Focused on Males. *Journal of Interpersonal Violence*, 088626051774841. https://doi.org/10.1177/0886260517748414
- Wells, L., Strafford, B., & Lorenzetti, L. (2013). Engaging Men and Boys in Domestic Violence Preventión: Opportunities and Promising Approaches. www.preventdomesticviolence.ca

Documentos normativos

Marco normativo internacional

OEA, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belem do Pará, 1994.

Declaración de Pachuca "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres". Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. 16 de mayo, 2014.

Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011).

Conclusiones convenidas: La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña. Naciones Unidas, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2013).

Conclusiones Acordadas de la 58a Sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer, 2014 (E/CN.6/2014/L.7).

Resolución sobre la Eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas, Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/35/L.29) 35º período de sesiones - 6 a 23 de junio de 2017.

Recomendación General # 35 sobre la Violencia por razón de Género, aprobada por el Comité de la CEDAW (2014).

Informe del Secretario General: "Trata de mujeres y niñas". A/75/289. Naciones Unidas, Asamblea General, 7 de agosto de 2020.

Resolución Acelerar los esfuerzos para eliminar la violencia contra la mujer: participación de los hombres y los niños en la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas y en la respuesta a este fenómeno. Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, 35º período de sesiones - 6 a 23 de junio de 2017.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas: "Los derechos en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres y las niñas en situaciones de crisis". NNUU, Consejo de Derechos Humanos, 47º período de sesiones. 21 de junio al 9 de julio de 2021.

Normas nacionales

Perú, Ley de Política Nacional de Población D.L. No. 346, 1985.

Resolución Legislativa Nº 25278 de 1990 que aprueba La Convención por los Derechos del Niño

Perú, Ley N° 30364-Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su modificatoria mediante D.L. N° 1386, promulgada el 3 de setiembre del 2018.

Perú, D.L. N° 1408 Decreto Legislativo de Fortalecimiento de las Familias y Prevención de la Violencia" y su modificatoria el D.L. N° 1443.

Perú, Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021 aprobado mediante D.S. N° 003-2016-MIMP.

Perú, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.

RM 174-2016- MIMP que aprueba los Lineamientos de política para el involucramiento de varones en la prevención de la violencia contra la mujer y de género http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/RM-174-2016-MIMP-LINEAMIENTOS-VARONES.pdf

Perú, Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género, aprobado por Resolución Ministerial No. 174 del MIMP, 27 de julio 2016.

Perú, Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Perú, "Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo" 2018.

Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), aprobada mediante D.S. N° 008-2019-MIMP. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Separata Especial del Diario Oficial El Peruano. 4 de abril de 2019.

MIMP. Violencia basada en Género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado, RM 151, aprobada el 18 de julio del 2016.

MIMP. Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora, 2021

MIMP 2021 Estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres "mujeres libres de violencia" Aprobado mediante Decreto Supremo 022-2021-MIMP. Disponible en: https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2021/07/Estrategia-Mujeres-libres-de-violencia.pdf

Anexos

Anexo I: Glosario

Los conceptos utilizados en este informe se han tomado de documentos normativos y de los avances realizados sobre este campo:

Activismo comunitario que incorpora a los varones en la prevención de la violencia de género: es un proceso que busca "el fortalecimiento de capacidades y organización de grupos comunitarios que de manera protagónica se comprometan en la prevención de la violencia que ejercen los varones, promoviendo una cultura de respeto". Deben "promover un cambio en las actitudes, percepciones y comportamientos en los varones, así como en las normas sociales "tradicionales", promoviendo y reforzando la visión y concepción de masculinidades democráticas, responsables y no violentas en todas las etapas de la vida" ⁵⁰.

Factores asociados a la violencia de género contra las mujeres: "está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. Esos factores también contribuyen a la aceptación social explícita o implícita de la violencia por razón de género contra la mujer, que a menudo aún se considera un asunto privado, y a la impunidad generalizada a ese respecto."51

Machismo: "es un conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo de poder"52.

Masculinidades⁵³: Construcción social referida a valores y cualidades culturalmente aprendidas y expresadas a través de las prácticas y representaciones de ser hombre, expresada en la manera que piensa, comporta o relaciona en una sociedad determinada, frente a otros varones o mujeres; estas expresiones son aprendidas socialmente, pero decididas individualmente. Esto varía según el contexto social, cultural, histórico y otras condiciones relacionadas con la edad, etnia, ubicación geográfica, religión, socioeconómica, nivel educativo, entre otros factores: No es una cualidad biológica ni estática, sino más bien social, cultural y dinámica⁵⁴.

⁵² Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género. RM 174 del MIMP, 2016.

⁵⁰ Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género. RM 174 del MIMP, 2016.

⁵¹ Punto 9 de la Recomendación General # 35 (Comité de la CEDAW, 2014).

Tomado de Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género, aprobado por Resolución Ministerial No. 174 del MIMP, 27 de julio 2016.

⁵⁴ Instituto Nacional de las Mujeres. "Glosario de Género". México DF: INMUJERES, 2007. Pág.92

Masculinidad hegemónica: se construye como un modelo ideal para los varones en un contexto social determinado, que asegura una estructura de dominación y poder de los varones sobre las mujeres, para darle legitimidad al patriarcado (Connell, R.W., 2003). Las relaciones de poder se inscriben en las prácticas sociales como dominantes, en este sentido hegemónicas, para explicar y justificar la dominación masculina sobre las mujeres (Connell & Messerschmidt, 2005). Esta imposición del poder crea escenarios donde las relaciones sociales instituidas son retadas por la resistencia y protagonismo de las mujeres.

Masculinidades igualitarias: "Se refieren a las prácticas de vivencia de la masculinidad, que resultan distantes y críticas con los patrones culturales del patriarcado, tales como reconocer las dinámicas de poder donde se refuerzan formas de discriminación sistemática o estructural contra las mujeres, los estereotipos y roles de género, para generar sensibilización y cuestionar; así como, acciones concretas para actuar frente a la violencia de género, a través del compromiso con la transformación del sistema mismo de las relaciones de género en sus dimensiones económica, política, simbólica y cultural". ⁵⁵

Prevención de la violencia de género: "consiste en evitar la ocurrencia de estos actos, en limitar que tales actos aumenten o se reiteren una vez que ya han ocurrido." ⁵⁶

Prevención primaria de la violencia de género: "busca evitar la ocurrencia de episodios de violencia de género en contra de las mujeres, abordando los factores que la generan. Está dirigida a la población en general a lo largo de su ciclo de vida, en todos los niveles de la ecología social y en una amplia gama de entornos. Es necesario considerar las particularidades de cada público objetivo y su contexto para que las medidas implementadas sean efectivas... se debería desarrollar talleres sobre masculinidades para generar un espacio de reflexión con hombres, de manera que aprendan a reconocer sus sentimientos, hablar sobre ellos y construir relaciones entre pares en las que se cuestione estereotipos de género y la VGCM".⁵⁷

Tolerancia o Justificación de la violencia contra la mujer. Se expresa en la normalización -consciente o inconsciente- de algunas de las formas de violencia contra las mujeres. Explica la exacerbación de esta violencia, pues la tolerancia social, "naturaliza" esta conducta.

Violencia basada en género: "cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Se trata de aquella violencia que ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de

MIMP 2021. Estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres "mujeres libres de violencia". Pág. 21.

MIMP 2021. Estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres "mujeres libres de violencia". Pág. 67

⁵⁷ Ibid.

violencia, sino que están referidos al sistema de género imperante, que remite a una situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres y la supremacía y poder de los varones".⁵⁸

MIMP. Violencia basada en Género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado, RM 151, aprobada el 18 de julio del 2016. Pág. 23.

Anexo II: Instrumentos

Guía de entrevistas – Profesionales social-comunitarios

Estamos haciendo, por encargo de la Defensoría del Pueblo y coordinado con la directora ejecutiva del Programa Aurora, una supervisión de las estrategias vinculadas a promover modelos de masculinidad igualitaria para prevenir y erradicar la violencia basada en género.

Por ello queremos hacerle algunas preguntas con relación a su trabajo de intervención con varones de la comunidad. Lo que usted diga será guardado en reserva y si fuera citada alguna de sus experiencias u opiniones no se incluirá información que pueda identificarle. Su nombre sólo aparecerá en una lista de personas a las que agradeceremos por su participación en este estudio. Me permite grabar la entrevista con fines de registrar mejor la información proporcionada y le aseguro que solamente yo tendré acceso a la misma. Luego de que el informe sea aprobado, estas grabaciones serán eliminadas.

Esperamos que los resultados de esta supervisión permitan identificar tanto los logros como nudos o dificultades en el trabajo que realizan con varones. Para nuestro registro le voy a pedir algunos datos personales y luego pasaremos a la entrevista propiamente dicha

Código de entrevista	
----------------------	--

ΆΙ	US PERSUNALES
1.	Sexo
2.	Edad
3.	Fecha de inicio de trabajo en MIMP
4.	Fecha de inicio de trabajo en Hombres por la igualdad (HPI)
5.	Tipo de contrato/status laboral
6.	Nació en
7.	¿Qué idiomas conoce y puede comunicarse con facilidad?
	1. Español
	2. Quechua
	3. Aymara
	4. Otro
8.	Formación

- Profesión:
- Especialización/ posgrado
- Estudió algún curso sobre:
- Género
- Violencia de género
- Masculinidades
- Metodología de trabajo con la comunidad
- Otro

II. EXPERIENCIA EN HOMBRES POR LA IGUALDAD (HPI)

- 1. ¿En qué circunstancias comenzó a trabajar con HPI?
- 2. ¿Recibió alguna capacitación cuando ingresó al programa, que temas se abordaron y cómo fue la capacitación? ¿Cuál fue la duración?
- 3. ¿Qué fue lo más importante que aprendió en esas capacitaciones?
- **4.** ¿Qué necesidades de capacitación tiene para desempeñarse mejor en su trabajo?
- **5.** ¿Cuénteme sus primeras experiencias de trabajo con hombres en la comunidad? ¿Qué fue lo que le resultó más difícil?
- **6.** ¿Cómo es el proceso de convocatoria a los participantes? ¿Qué estrategia utilizan para lograr que ellos asistan? ¿Cuál es el número máximo y el número mínimo que han participado en los talleres? ¿Cómo mantienen el interés y la participación?
- 7. ¿Cómo describiría a los hombres que acuden? ¿En qué horarios trabajan con ellos? ¿En qué local hacen los talleres?
- **8.** ¿Cuál es la metodología que utiliza? ¿Como reciben los hombres estas técnicas? ¿Qué es lo más importante que ellos deberían aprender/cuestionar lograr?
- **9.** ¿Cómo surgieron y cómo funcionan los Colectivos de HPI? ¿Cómo se hace el seguimiento?
- **10.** (Si no lo menciona antes) ¿Como aborda las masculinidades? ¿Cómo abordan el problema de la violencia contra las mujeres?
- **11.** ¿Qué procesos de cambio ha observado en los hombres líderes que participan de los talleres? ¿Considera que estos cambios son sostenibles?
- **12.** ¿Cómo adaptaron su trabajo y sus recursos a las exigencias y obstáculos del contexto de pandemia?
- 13. ¿Qué logros ha obtenido hasta ahora?
- **14.** ¿Qué problemas ha encontrado y cómo los ha resuelto?
- **15.** ¿Qué recomendaciones haría respecto a HPI? (en torno a los puntos vistos: convocatoria, seguimiento, metodología, logística, etc.)

Guía de entrevistas: líderes comunitarios y participantes

Estamos haciendo, por encargo de la Defensoría del Pueblo y el Programa Aurora, una supervisión de las estrategias vinculadas a promover modelos de masculinidad igualitaria para prevenir y erradicar la violencia basada en género.

Por ello, les agradecemos su participación. Para iniciar esta conversación les haremos algunas preguntas con relación a vuestra participación en los talleres y en el Colectivo de Hombres por la Igualdad/Entre Patas.

Todas las opiniones son valiosas y merecen que las respetemos, aunque no estemos de acuerdo. Quiero pedirles permiso para grabar esta reunión de grupo. (Se da las indicaciones si se trata de un zoom, conversación por WhatsApp u otro).

Inicio

Primero haremos una ronda, para presentarnos muy brevemente.

Preguntas para motivar la conversación

- 1. Podrían contarnos cómo fue vuestra experiencia con Hombres por la Igualdad desde el comienzo. (¿Cómo llegaron a conocer que había talleres para hombres y como hizo para participar?).
- **2.** Si no lo menciona: ¿Participaron de un taller de capacitación? ¿Cuándo y dónde fue? ¿Cómo se enteró?
- 3. ¿Recuerdan que aprendieron, qué temas trataron?
- 4. ¿Con qué está a de acuerdo y con qué no?
- 5. ¿Qué entiende por masculinidad y machismo?
- **6.** ¿Cree que las mujeres pueden ser iguales a los hombres? ¿O tener los mismos derechos?
- 7. ¿Cree que lo que aprendió le sirvió?
- 8. ¿Conversó de estos temas con la familia o sus amigos?
- **9.** ¿Qué piensan que podrían hacer los hombres para eliminar la violencia familiar y la violencia contra las mujeres?
- 10. ¿Por qué sería importante que los hombres discutan sobre masculinidad?
- **11.** ¿Cree que es posible desterrar el machismo?
- **12.** ¿Cómo reaccionan o qué dicen otros hombres de su comunidad o su familia cuando se enteraron que participaban en estas actividades con HPI?

Guía Entrevistas a las y los funcionarios de la sede central

A cada funcionaria/o y equipo técnico en la sede central se le entrevistará haciendo preguntas de manera diferenciada. Las preguntas del siguiente cuadro están organizadas por temas/ núcleos de interés para la supervisión y se harán según sea la función y o responsabilidad que tienen o tuvieron en HPI.

Sobre Masculinidades (*)	¿Por qué trabajar con hombres y por qué sobre masculinidades? ¿Qué objetivos / cambios son deseables y cuáles posibles? ¿Cómo su trabajo contribuye en esa dirección? ¿Qué barreras/ dificultades encuentra para lograr el cambio de los hombres hacia la igualdad?
Sobre el diseño de Hombres por la igualdad y las estrategias de prevención de la violencia de género	¿Cómo es el diseño de HPI? ¿Cuáles son los supuestos de cambio que postulan con la intervención con líderes de la comunidad? ¿Cuáles son las estrategias desarrolladas? ¿Cuáles son los contenidos y las técnicas educativas?
(*)	¿Cómo evalúan los procesos formativos? ¿Cuáles han sido los resultados más importantes? ¿Cuáles son las dificultades que han identificado? ¿Cree que la estrategia podría mejorar y cómo?
Sobre los recursos humanos que trabajan en Hombres por la	¿Cómo es el proceso de selección del personal que trabaja de manera directa con los hombres?
Igualdad (*)	¿Cómo son los procesos, tiempos, metodologías de capacitación a los seleccionados? ¿Cómo son sus jornadas de trabajo? ¿Qué soporte reciben para cuidarse del estrés laboral? ¿Cómo afectó la pandemia su trabajo? ¿Cómo se asegura la sostenibilidad?
Sobre el seguimiento y evaluación (**)	¿Cómo valoran el progreso de implementación? ¿Cómo verifican que los hombres estén alcanzando los objetivos de cambio?
	¿Cómo evalúan los cambios deseables? ¿Cómo valoran si la estrategia es la adecuada?
Sobre estrategia comunicacional dirigida a varones.	¿Cuál es la estrategia comunicacional? ¿Cuáles son los mensajes que desean dar a la población masculina y a través de qué medios? ¿Cómo han sido acogidos estos
, ,	mensajes? ¿Con cuáles han tenido mejores resultados?

^(*) Preguntas para responsable de unidades vinculadas o a cargo de HPI en la sede central.

Preguntas para responsable o integrante del equipo comunicacional de HPI, sede central.

^(**) Preguntas para responsable o integrante del área encargada del seguimiento y evaluación, sede central.