

1. PROPÓSITO .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	4
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS .....	5
5. RESPONSABILIDADES .....	7
6. DISPOSICIONES GENERALES .....	8
6.1. Estructura .....	8
6.2. Conformación de los órganos .....	8
6.2.1. Comisión de acreditación .....	8
6.2.2. Persona Gestora .....	9
6.2.3. Equipo Evaluador .....	9
7. RECURSOS HUMANOS .....	9
7.1. Competencia profesional .....	9
7.2. Perfil y habilidades personales .....	9
7.3. Atributos personales .....	10
7.4. Desarrollo profesional continuo .....	10
7.4.1. Formación continua .....	11
7.4.2. Actualización del personal .....	11
8. ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL SISTEMA .....	12
8.1. Control de los documentos y registros .....	12
8.2. Control y revisión del sistema .....	12
9. SERVICIO AL CLIENTE .....	12

Nombre y firma de revisado por:	Nombre y firma de aprobado por:	Código: C01	Página 1 de 28	Revisión: 01
		Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	



10. PROCESO DE ACREDITACION .....	12
11. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS .....	14
11.1. Generalidades.....	14
11.1.1. Requisitos legales .....	14
11.1.2. Infraestructura .....	14
11.1.3. Monitoreo de los servicios prestados.....	14
11.2. Requisitos del personal.....	15
11.2.1. Persona responsable del PAO y su suplente .....	15
11.2.2. Persona Profesional facilitadora.....	15
11.2.3. Incompatibilidades .....	15
11.2.4. Desarrollo profesional continuo.....	16
11.2.4.1. La persona responsable del PAO y las personas facilitadoras .....	16
11.2.4.2. Formación continua:.....	16
11.2.4.3. Cursos de actualización: .....	16
11.2.5. Prácticas de intervención contraindicadas.....	17
11.3. Estructura del PAO .....	17
11.3.1. Población meta del PAO: .....	17
11.3.2. Enfoques para la intervención.....	18
11.3.3. Principios para la intervención .....	18
11.3.4. Objetivos .....	19
11.3.5. Atención Individual.....	19
11.3.6. Orientaciones metodológicas para el desarrollo del proceso grupal.....	20
11.3.7. Supervisión .....	20
11.4. Organización del PAO.....	21

Código: C01	Página 2 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

**CRITERIOS****Criterios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.**

11.4.1. Entrevista de Valoración.....	21
11.4.2. Compromiso de participación .....	22
11.4.2.1. Reglas del PAO para los Ofensores .....	22
11.4.2.2. Política de asistencia al PAO.....	22
11.4.3. Suspensión del ofensor en el PAO .....	23
11.4.4. Contenidos de las agendas para el desarrollo de las sesiones grupales .....	23
11.4.5. Contenido de la crónica .....	24
11.4.6. Informe final .....	24
12. OBLIGACIONES.....	24
12.1. Representante legal de la OPAO .....	25
12.2. Persona responsable del PAO .....	25
12.3. Personas facilitadoras.....	25
12.4. Compromiso ético y de confidencialidad del PAO .....	26
12.5. Plan de Inducción para todo el personal del PAO .....	26
12.6. Expedientes .....	27
12.7. Notificaciones judiciales .....	27
12.8. Medidas disciplinarias .....	27
13. RECURSOS Y QUEJAS .....	28
14. PROCESO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	28
15. PROCESO SANCIONATORIO .....	28
16. CAMBIOS EN EL DOCUMENTO .....	28

Código: C01	Página 3 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



#### 1. PROPÓSITO

Este documento establece la normativa básica para que el INAMU, a través del Área de Violencia de Género cumpla con la autoridad y responsabilidad de implementar, mantener y mejorar un Sistema de Acreditación que permita a las instituciones públicas y organizaciones privadas interesadas en desarrollar programas de atención para ofensores, gestionar su acreditación de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Ley N ° 8589, artículo 16 y transitorio único.

Los principios rectores del Sistema de Acreditación son: objetividad, imparcialidad, no discriminación, transparencia, competencia técnica y confidencialidad.

El proceso de acreditación debe realizarse por medio de un procedimiento constitutivo, reglado y con apego a los principios administrativos de responsabilidad, eficiencia, eficacia, razonabilidad, proporcionalidad, simplificación de trámites, garantía de doble instancia, evaluación técnica realizada por profesionales y toma de decisión por parte de una comisión de acreditación.

#### 2. ALCANCE

Aplica a todas las organizaciones con programas de atención para ofensores en proceso de acreditación o acreditados, a todo el personal y órganos del INAMU involucrados en el SAPAO.

#### 3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los documentos de referencia se enlistan en orden cronológico.

- Ley No. 6227, Ley General de la Administración Pública, 26 octubre 1978.
- Ley 7202, Ley del Sistema Nacional de Archivos, 27 de noviembre de 1990.
- Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad. (Reglas de Tokio) diciembre 1990.
- Reglamento a la Ley del Sistema Nacional de Archivos, 7 de marzo de 1995.
- Leonor Lega, Vicente Caballo, Albert Ellis (1997). "Teoría y Práctica de la Terapia Racional Emotiva Conductual". Siglo Veintiuno de España Editores, Madrid.
- Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 18 mayo 1998.
- Jiménez Aragonés Pilar (1999). "Materiales Didácticos para la prevención de la Violencia de Género. Unidad Didáctica para la Educación de Personas Adultas". Imprenta Montes SL. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía.
- Díaz, I. (2000). Bases de la Terapia de Grupo. Editorial Pax México. México.
- Ley 8220, Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos, 11 marzo 2002.
- Ley 8279, Sistema Nacional para la calidad, 21 de mayo 2002.

Código: C01	Página 4 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- INTE-ISO 19011:2002, "Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental".
- Valadez Ramírez: Alfonso. (2002). Aplicación de técnicas cognitivo conductuales en un caso de problemas familiares: reestructuración cognitiva, asertividad, y manejo de contingencias. Revista Electrónica de Psicología Iztacala Vol. 5 No. 2
- INTE-ISO/IEC 17000:2004, "Evaluación de la conformidad — Vocabulario y principios generales".
- INTE-ISO/IEC 17011:2004, "Evaluación de la conformidad – Requisitos generales para los organismos de acreditación que realizan acreditación de organismos de evaluación de la conformidad.
- INTE-ISO 9000:2005, "Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario".
- Políticas y procedimientos para el tratamiento de maltratadores. Departamento de Servicios Sociales de South Carolina. 2005.
- Manual Institucional de Cargos del INAMU, 2010.
- Echeburua Enrique, De Corral Paz (2006). "Manual de Violencia Familiar". Siglo Veintiuno de España Editores, Madrid.
- Criterios de Calidad para intervenciones con hombres que ejercen violencia en la pareja (HEVPA). Cuadernos para el debate. Grupo 25. Fundación Mujeres. Asociación de Mujeres Juristas Themis. Consejo de las mujeres del Municipio de Madrid. Sociedad Española de psicología de la violencia. Centro de estudios de la Condición Masculina. 2006.
- Ley No. 8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, 30 mayo 2007.
- Modelo comunitario para la prevención integral de la violencia intrafamiliar y de género con población masculina adolescente y adulta, INAMU, setiembre 2007.
- INTE-ISO 9001:2008, Sistema de gestión de calidad – Requisitos.

#### 4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Para el propósito de este documento son aplicables los términos y definiciones dados en las normas internacionales INTE-ISO 9000:2005, INTE-ISO/IEC 17011:2004 e INTE-ISO/IEC 19011:2002.

**Acciones correctivas:** acción tomada para eliminar la causa del incumplimiento de un requisito.

**Competencia técnica:** capacidad demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades.

**Criterio:** enunciado normativo que describe las premisas para realizar las actividades del Sistema de acreditación de los programas de atención para ofensores (SAPAO).

**Crónica:** Es el registro analítico de cada sesión en donde se detalle y analice el contenido de la agenda desarrollada, lo cual implica reportar el tema tratado, los objetivos definidos, el desarrollo de la sesión a partir de la actividad planificada y el cierre de la sesión, con aspectos a retomar en la próxima sesión en caso de ser necesario. Debe dar cuenta de los enfoques trasversales utilizados, los principios de intervención y las orientaciones metodológicas.

Código: C01	Página 5 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



**INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres.

**Ofensor sentenciado:** delincuente referido por una autoridad judicial en aplicación de la pena alternativa de cumplimiento de instrucciones.

**OPAO:** Organización con programa de atención para ofensores.

**PAO:** programa de atención para ofensores.

**Participación activa:** implica compartir experiencias personales, valores y actitudes, completar actividades grupales y tareas.

**Persona Facilitadora:** la persona profesional encargada de desarrollar el proceso de intervención establecido en el PAO, ya sea por medio de la atención individual o del proceso grupal.

**Política:** declaración formal de la Junta Directiva que tiene por objeto establecer directrices básicas para el SAPAO.

**SAPAO:** Sistema de acreditación de los programas de atención para ofensores.

**VIO:** Área de Violencia de Género.

**Técnicas educativas:** Son técnicas "racionales" o de "contra-argumentación" utilizadas como instrumento central el lenguaje, y como método principal para la discusión y la información, reestructurando la forma como percibe el mundo la persona.

**Técnicas cognitivo conductuales:** La terapia Cognitiva-Conductual está basada en la interrelación de los pensamientos, las acciones y los sentimientos. Para trabajar con los sentimientos, este modelo plantea la importancia de identificar cuáles son los pensamientos y acciones que influyen el estado de ánimo, para aprender a tener un mayor control sobre éstos. Las técnicas cognitivo-conductuales, son una forma de psicoterapia breve y estructurada. Están enfocadas en cambiar la forma de pensar de las personas, la manera cómo interpretan su ambiente y las creencias que han desarrollado sobre sí mismos, otras personas y el mundo en general. Como modelo de intervención trata de hacer responsable a la persona de su manera de pensar, sentir y comportarse ante los diversos eventos.

**Grupo Cerrado:** Proceso de intervención estructurado, con objetivos y temas previamente establecidos, que no admite el ingreso de nuevos miembros una vez que se ha iniciado, y que cuenta con normas de ingreso y egreso de los participantes.

**Micromachismos:** Prácticas de dominación masculina en la vida cotidiana, del orden de lo "micro", al decir Foucault, de lo capilar, lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia. Se trata de un amplio abanico de maniobras interpersonales que realizan los varones para intentar: mantener el dominio y su supuesta superioridad sobre la mujer - reafirmar o recuperar dicho dominio ante una mujer que se "rebela" por "su" lugar en el vínculo - resistirse al

Código: C01	Página 6 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



aumento de poder personal o interpersonal de una mujer con la que se vincula, o aprovecharse de dichos poderes.

**Misoginia:** “odio a la mujer”, es la aversión u odio a las mujeres o la tendencia ideológica o psicológica que consiste en despreciar a la mujer como sexo y con ello todo lo considerado como femenino.

**Psicopatía:** trastorno de personalidad antisocial.

**Satisfacción del cliente:** percepción del cliente sobre el grado en que se han cumplido sus requisitos.

## 5. RESPONSABILIDADES

En el SAPAO se deben establecer las actividades, potestades y responsabilidades que corresponden al personal del INAMU involucrado en el proceso de acreditación. Las responsabilidades se detallan dentro de los procedimientos respectivos conforme a lo dispuesto en la presente norma.

Dichas responsabilidades corresponde a:

**Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva:** debe establecer las directrices básicas y las premisas para realizar las actividades del SAPAO, aprobando las Políticas. La Presidencia Ejecutiva debe resolver los recursos de su competencia.

**Coordinadora de VIO:** debe revisar las Políticas y elevarlas al órgano competente para su aprobación. Debe aprobar los criterios y los procedimientos, así como resolver los recursos de su competencia.

**Comisión de Acreditación:** debe designar los equipos evaluadores, determinar la cantidad de días de evaluación, la toma de decisión para otorgar, mantener, reducir, ampliar, suspender, retirar o renovar la acreditación. Debe resolver los recursos de su competencia; dejando evidencia de la decisión tomada y los correspondientes fundamentos en un acta.

**Persona Gestora:** debe administrar y controlar el SAPAO. Debe coadyuvar en la formulación y revisión de las Políticas y Criterios, así como coordinar la elaboración y modificación de los procedimientos y documentos que resulten necesarios para el cumplimiento de estos Criterios. Debe resolver los recursos de su competencia.

**Persona Evaluadora Líder:** debe dirigir y coordinar las actividades de evaluación y del equipo de evaluación.

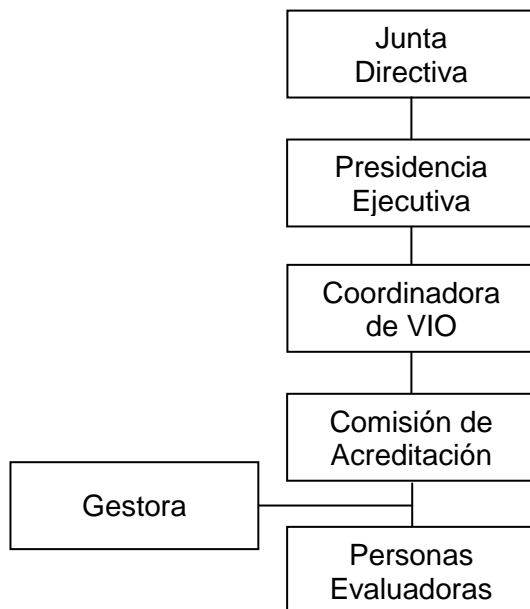
**Persona Evaluadora:** debe realizar las evaluaciones documentales, en sitio, de seguimiento y control.

Código: C01	Página 7 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## **6. DISPOSICIONES GENERALES**

### **6.1. Estructura**

El SAPAO debe contar con una estructura que defina la autoridad y responsabilidad para tomar todas las decisiones relacionadas con otorgar, mantener, ampliar, reducir, suspender, retirar y renovar la acreditación. Esa estructura se conforma de la siguiente manera:



### **6.2. Conformación de los órganos**

#### **6.2.1. Comisión de acreditación**

Debe estar integrada por tres personas funcionarias de INAMU, en donde al menos una sea abogada. La Presidencia Ejecutiva nombrará una tomando en cuenta al personal capacitado y la Coordinadora de VIO nombrará dos, seleccionadas entre el personal de esa Área. Su nombramiento es por períodos de 2 años. Cada persona integrante de la Comisión debe tener su suplente.

Las personas integrantes de la Comisión de Acreditación deben contar con el perfil, las habilidades y los atributos personales dispuestos en el apartado de Recursos Humanos (7) de esta norma. Todo el personal de INAMU que cuente con la competencia profesional debe ser considerado como elegible. La Comisión de Acreditación debe regirse por las normas previstas en la Ley General de la Administración Pública para órganos colegiados.

Código: C01	Página 8 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	



## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



#### 6.2.2. Persona Gestora

La persona Gestora debe ser funcionaria de VIO con el perfil, las habilidades y los atributos personales dispuestos en el punto 7 de esta norma. Ser4 designada por la Coordinadora de VIO, por períodos de 2 años. Todo el personal de VIO que cuente con la competencia profesional debe ser considerado como elegible. La gestora debe tener su suplente.

#### 6.2.3. Equipo Evaluador

El equipo evaluador debe estar integrado por un equipo de profesionales, de acuerdo con las necesidades de cada evaluación. Debe estar conformado por representantes de las disciplinas que conforman el 4rea de VIO o cualquier otra disciplina que tenga la competencia t4cnica en Sistemas de Gesti4n de la Calidad. Para cada equipo debe designarse una persona evaluadora l4der.

Todo el personal de INAMU que cuente con el perfil, las habilidades y los atributos personales dispuestos en el punto 7 de esta norma debe ser considerado como elegible. Para lo cual la Comisi4n de Acreditaci4n debe elaborar un registro de elegibles, que debe actualizar anualmente.

## 7. RECURSOS HUMANOS

### 7.1. Competencia profesional

El SAPAO debe establecer la competencia profesional y el desarrollo profesional continuo con que debe contar el personal del INAMU involucrado en el proceso de acreditaci4n.

La persona Gestora debe asegurarse que el personal involucrado en el SAPAO conozca y acepte por escrito sus obligaciones de objetividad y confidencialidad.

El personal del INAMU involucrado en las actividades del SAPAO debe estar familiarizado con la documentaci4n del Sistema. En caso de ingreso de nuevo personal es responsabilidad de la persona Gestora inducir y capacitar en Pol4ticas, Criterios y Procedimientos del SAPAO.

### 7.2. Perfil y habilidades personales

El SAPAO debe establecer el perfil, las habilidades y los atributos personales que debe reunir cada una de las personas involucradas en el Sistema.

4rganos involucrados	Perfil (Educaci4n y experiencia)	Habilidades personales
----------------------	----------------------------------	------------------------

C4digo: C01	P4gina 9 de 28	Revisi4n: 00
Fecha edici4n: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Criterios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



Persona Gestora.	Profesional con grado de licenciatura en cualquiera de las disciplinas de VIO.	<ul style="list-style-type: none"><li>• capacidad de liderar equipos de trabajo,</li><li>• capacidad para trabajar en equipo,</li><li>• capacidad para identificar, prevenir y resolver conflictos,</li><li>• capacidad para comunicarse asertivamente,</li><li>• aptitud para el uso eficiente de los recursos y</li><li>• aptitud para la toma de decisiones oportunas.</li></ul>
Comisión de acreditación.	Profesional con grado de licenciatura en cualquiera de las disciplinas del INAMU.	
Persona Evaluadora líder.	Profesional con grado de licenciatura en cualquiera de las disciplinas de VIO o cualquier otra disciplina que tenga la competencia técnica en Sistemas de Gestión de la Calidad.	
Persona Evaluadora.	Profesional con grado de licenciatura en cualquiera de las disciplinas de VIO o cualquier otra disciplina que tenga la competencia técnica en Sistemas de Gestión de la Calidad.	

### 7.3. Atributos personales

Todo el personal involucrado en el SAPAO debe poseer los siguientes atributos, en su defecto deben desarrollarlos:

- ética:** imparcial, sincera, honesta y discreta
- mentalidad abierta:** dispuesta a considerar ideas y puntos de vista alternativos
- diplomática:** con tacto en las relaciones con las personas
- observadora:** activamente consciente del entorno físico y las actividades
- perceptiva:** instintivamente consciente y capaz de entender las situaciones
- versátil:** se adapta fácilmente a diferentes situaciones
- tenaz:** persistente, orientada hacia el logro de objetivos
- decidida:** alcanza conclusiones oportunas basadas en el análisis y razonamientos lógicos
- segura de sí misma:** actúa y funciona de forma independiente a la vez que se relaciona eficazmente con otras personas

### 7.4. Desarrollo profesional continuo

El personal involucrado en las actividades del SAPAO debe demostrar su desarrollo profesional continuo, en procura de la adquisición, actualización y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y atributos personales establecidos en el apartado de Competencia profesional de esta norma.

Código: C01	Página 10 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



Dicho desarrollo se logra mediante la formación continua conforme a lo establecido en el apartado del mismo nombre.

#### 7.4.1. Formación continua

Los temas de formación continua como mínimo deben ser:

- a. Políticas, Criterios y Procedimientos del SAPAO, curso de aprovechamiento o de instrucción de 24 horas
- b. Conocimiento de los sistemas de gestión y la familia de normas INTE-ISO 9000, curso de aprovechamiento, 24 horas
- c. Técnicas de elaboración de documentos para el sistema con base en la norma INTE-ISO 10013:2001, curso de aprovechamiento o de instrucción, 20 horas
- d. Formación de personas evaluadoras (auditorías internas) con base en la norma INTE-ISO 19011:2002, curso de aprovechamiento o de instrucción, 24 horas
- e. Formación de personas evaluadoras para acreditación en el SAPAO, curso-taller de aprovechamiento o de instrucción, 48 horas
- f. Técnicas de redacción de informes de auditoría y de evaluación, curso de aprovechamiento o de instrucción, 20 horas

Todos los temas señalados anteriormente son obligatorios para las personas evaluadoras y gestora. Para la coordinadora de VIO son obligatorios los temas de la **a** a la **c**. Para la Comisión de Acreditación son requisitos indispensables los temas **a**, **d** y **e**.

#### 7.4.2. Actualización del personal

Los siguientes temas deben ser considerados como mínimo dentro de un plan de mejoramiento continuo del proceso del SAPAO:

- a. comunicación asertiva
- b. técnicas de mediación y negociación para la resolución de conflictos
- c. legislación relacionada con violencia contra las mujeres, violencia intrafamiliar y derecho penal asociado
- d. conocimiento en prevención y atención de sustancias adictivas
- e. masculinidad hegemónica y masculinidades alternativas
- f. dinámica de grupos socioeducativos
- g. metodologías género sensitivas para el trabajo grupal con hombres ofensores
- h. taller de desarrollo de atributos personales
- i. derechos humanos
- j. teorías sobre la violencia de género y contra las mujeres

Código: C01	Página 11 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



Las Personas Evaluadoras, la Comisión de Acreditación y la Gestora deben desarrollar al menos un punto por año, de acuerdo con el Reglamento de Carrera Profesional del INAMU.

## **8. ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL SISTEMA**

En el SAPAO se deben establecer mecanismos de administración y control que permitan implementar, mantener y mejorar el sistema.

### **8.1. Control de los documentos y registros**

En el SAPAO debe existir un procedimiento para elaborar, mejorar y controlar los documentos del sistema y otros documentos externos al mismo, que son aplicables a las actividades de acreditación. Además deben establecerse mecanismos para identificar, recopilar, acceder, archivar, mantener y disponer de los registros emanados de sus actividades, según la Ley de Archivo.

La persona Gestora debe garantizar que los documentos del SAPAO estén disponibles para todo el personal involucrado y que el acceso a los registros sea consecuente con los principios de confidencialidad y transparencia.

### **8.2. Control y revisión del sistema**

En el SAPAO debe existir un procedimiento de control y revisión que permita identificar cualquier incumplimiento de los requisitos establecidos en estos Criterios y todo documento normativo aplicable. Este procedimiento debe permitir la toma de acciones correctivas, prever la realización de auditorías internas y de revisiones anuales por parte de la Coordinadora de VIO, para asegurar la implementación, mantenimiento, adecuación y eficacia del Sistema.

## **9. SERVICIO AL CLIENTE**

El SAPAO debe establecer una política y mecanismos de evaluación que permitan identificar los niveles de satisfacción de las OPAO con PAO en proceso de acreditación y/o acreditadas de acuerdo a los Criterios, que utilicen el servicio de acreditación. El Sistema debe procurar obtener información de retorno, tanto positiva como negativa de sus clientes. Esta información debe utilizarse y analizarse para mejorar el Sistema.

## **10. PROCESO DE ACREDITACION**

En el SAPAO debe existir un procedimiento que regule los aspectos específicos a cumplir en el proceso de acreditación. Este procedimiento debe incluir previsiones para la presentación de la

Código: C01	Página 12 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crterios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



solicitud de acreditación, evaluación técnica, toma de decisión y renovación de la acreditación, así como para la ampliación y reducción del alcance de acreditación.

Los términos y plazos previstos para el Procedimiento de Acreditación respetan los establecidos por el ordenamiento jurídico para el procedimiento administrativo ordinario; no obstante la complejidad de la materia exige la realización de un proceso de evaluación técnica integral que incluye evaluación documental y en sitio.

La persona Gestora debe poner a disposición pública la información actualizada sobre el procedimiento de acreditación; requisitos para la acreditación; descripción de las obligaciones de las organizaciones con PAO acreditado o en proceso de acreditación; recepción y trámite de recursos y quejas, evaluaciones de seguimiento y control; y proceso sancionatorio.

En el SAPAO se debe prever la firma de un acuerdo formal, "Compromiso de Acreditación", entre el INAMU y las organizaciones con PAO acreditado, en el que se establecen las obligaciones que deben cumplir ambas partes durante la vigencia de la acreditación.

El SAPAO debe establecer un mecanismo para enviar a la Corte Suprema de Justicia la lista de las OPAO con acreditación vigente, vencida o retirada, a fin de que la autoridad judicial competente conozca a las organizaciones donde puede remitir ofensores sentenciados para el cumplimiento de esta pena alternativa.

El SAPAO debe establecer un mecanismo para comunicar a las autoridades judiciales del país, la existencia de contraindicaciones técnicas que impiden que ciertos ofensores sentenciados se puedan incorporar a un PAO, con el propósito de que las consideren antes de la aplicación de esta pena alternativa de cumplimiento de instrucciones.

Las contraindicaciones técnicas que impiden la incorporación de un ofensor son:

- a. que el ofensor sentenciado presente un cuadro de descompensación psiquiátrica que lo inhabilite o una discapacidad mental actual que puede imposibilitar que se adecue al proceso grupal
- b. que el ofensor sentenciado presente abuso crónico de sustancias adictivas o dependencia química que lo inhabiliten para el proceso grupal. Sin embargo la incorporación del ofensor procedería si de manera simultánea a su participación en el PAO accede a someterse a un tratamiento ambulatorio de abuso de sustancias
- c. que el ofensor sentenciado tenga antecedentes penales por delitos contra la vida y delitos sexuales

Código: C01	Página 13 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## **11. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS**

### **11.1. Generalidades**

Toda la documentación requerida debe estar disponible en idioma español.

#### **11.1.1. Requisitos legales**

Una organización interesada en acreditar un PAO debe contar con:

- a. existencia legal y personería jurídica
- b. un lugar o medio donde recibir notificaciones
- c. todo el personal del PAO contratado debe estarlo de conformidad con la legislación nacional vigente
- d. un plan de emergencias considerando desastres naturales, incendios, situaciones de riesgo, entre otros y avalado por el Ministerio de Salud para estos efectos
- e. un plan de seguridad para situaciones de riesgo de posibles víctimas y del personal del PAO
- f. evidencia de haber realizado al menos un simulacro para el plan de emergencias
- g. evidencia de haber realizado al menos un simulacro para el plan de seguridad en situaciones de riesgo

#### **11.1.2. Infraestructura**

- a. Las instalaciones en las que se desarrollan las actividades deben contar con permiso de funcionamiento del Ministerio de Salud y con la respectiva patente o permiso de funcionamiento municipal.
- b. Estas instalaciones deben tener una dimensión de al menos cincuenta centímetros cuadrados por persona en las áreas de trabajo, sin considerar las áreas de circulación y pasillos.
- c. Debe presentar documentos probatorios de que cuentan con niveles de iluminación, ruido y confort térmico acordes con las normas y reglamentos para este fin.
- d. Así mismo deben cumplir con lo establecido en la Ley 7600.

#### **11.1.3. Monitoreo de los servicios prestados**

- a. Cada PAO debe proveer el más alto nivel en la calidad de los servicios a los ofensores y asegurar que todos sean tratados con respeto y dignidad. Debe garantizar la comunicación efectiva con éstos y brindar cooperación en todos aquellos aspectos de su interés.
- b. Debe dar seguimiento al desempeño del PAO en relación con el trabajo realizado.
- c. Durante todo el proceso de intervención con el ofensor es fundamental que le informe de toda demora o modificación en la prestación del servicio.

Código: C01	Página 14 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- d. Debe procurar obtener información de retorno, tanto positiva como negativa de los usuarios del PAO.
- e. La información obtenida debe utilizarse y analizarse para mejorar el desempeño del programa.

#### 11.2. Requisitos del personal

La organización debe contar con una persona responsable de la actividad del PAO (dirección, coordinación o equivalente). La persona responsable de la actividad del PAO y su suplente, así como las personas facilitadoras encargadas de desarrollar el PAO deben cumplir la totalidad de los requisitos previstos en esta norma.

##### 11.2.1. Persona responsable del PAO y su suplente

Requisitos:

- a. Licenciatura en ciencias de la salud, ciencias sociales o económicas
- b. Incorporada al colegio respectivo, como mínimo en grado de licenciatura
- c. Experiencia laboral en el tema
- d. Conocimiento del Protocolo Interinstitucional de intervención para la atención de mujeres en situaciones de riesgo alto de muerte por violencia
- e. Capacitación en temática de violencia intrafamiliar, con base en el módulo de Interaprendizaje "Para sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar" del INAMU
- f. Capacitación en masculinidad

##### 11.2.2. Persona Profesional facilitadora

Requisitos:

- a. Licenciatura en psicología, psiquiatría o trabajo social
- b. Profesional incorporado al colegio respectivo, como mínimo en grado de licenciatura
- c. Experiencia laboral mínima de 128 horas en el manejo grupal, que al menos contenga el abordaje de dos de las siguientes temáticas: masculinidad, derechos humanos, manejo del enojo, género, violencia contra las mujeres y que del total, al menos 60 horas, correspondan a trabajo grupal y/o individual con hombres en las temáticas señaladas
- d. Conocimiento del Protocolo Interinstitucional de intervención para la atención de mujeres en situaciones de riesgo alto de muerte por violencia

##### 11.2.3. Incompatibilidades

Será incompatible para la realización de sus funciones la persona responsable del PAO, así como las personas facilitadoras que presenten las siguientes condiciones:

Código: C01	Página 15 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- a. estar bajo supervisión de la Dirección de Adaptación Social directa o indirectamente
- b. tener antecedentes penales por delitos relacionados con violencia contra las mujeres, contra la vida y delitos sexuales, incluyendo suspensión de proceso a prueba, ejecución condicional de la pena y conciliación
- c. habersele dictado en su contra medidas de protección de la ley Contra la Violencia Doméstica
- d. habersele aplicado sanción por Hostigamiento Sexual

#### 11.2.4. Desarrollo profesional continuo

##### 11.2.4.1. La persona responsable del PAO y las personas facilitadoras

La persona responsable del PAO y su suplente, así como las personas facilitadoras deben demostrar el desarrollo profesional logrado mediante la formación continua.

##### 11.2.4.2. Formación continua:

El personal de la OPAO debe contar al menos con los siguientes cursos obligatorios:

- a. Conocimiento de los sistemas de gestión y la familia de normas INTE-ISO 9000, curso de aprovechamiento, 24 horas.
- b. Políticas, Criterios y Procedimientos del SAPAO, curso de aprovechamiento, 24 horas
- c. Técnicas de elaboración de documentos para el sistema con base en la norma INTE-ISO 10013:2001, curso de aprovechamiento, 20 horas

##### 11.2.4.3. Cursos de actualización:

Debe realizar al menos dos cursos al año bajo la modalidad de aprovechamiento y con una duración mínima de 20 horas cada uno, en cualquiera de las temáticas que como mínimo deben ser las siguientes:

- a. violencia contra las mujeres y violencia intrafamiliar
- b. legislación relacionada con violencia contra las mujeres, violencia intrafamiliar y derecho penal asociado
- c. derechos humanos
- d. conocimiento en prevención y atención de sustancias adictivas
- e. teorías de género
- f. masculinidad hegemónica y masculinidades alternativas
- g. dinámica de grupos socioeducativos
- h. metodologías género-sensitivas para trabajo grupal con hombres ofensores
- i. técnicas para el manejo del enojo, estrés, y disparadores potenciales
- j. identificación de las crisis y manejo de las emociones
- k. técnicas de mediación y negociación para la resolución de conflictos

Código: C01	Página 16 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	



## CRITERIOS

### Crterios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- l. comunicación asertiva
- m. Sexualidad y violencia

De forma transitoria y en una primera fase de implementación del SAPAO, se acepta la certificación de una instancia reconocida que indique que la persona profesional está matriculada en cursos cuya temática sea requisito de la formación continua.

#### 11.2.5. Prácticas de intervención contraindicadas

La utilización por parte del PAO de las siguientes prácticas, es motivo para denegar o retirar la acreditación:

- a. intervención que culpabilice, ponga en riesgo a la víctima o justifique la violencia
- b. intervención que no establezca claramente que los ofensores son los únicos responsables de sus acciones
- c. intervención que coaccione, obligue o requiera la participación de la víctima
- d. intervenciones psicodinámicas que justifiquen el uso de la violencia exclusivamente con experiencias pasadas y motivaciones inconscientes y no atiendan las circunstancias actuales y del contexto
- e. promoción de la comunicación o las técnicas de control del enojo que depositen la causalidad de la conducta violenta y abusiva en el enojo
- f. enfoques de la teoría de sistemas, que tratan la violencia como un proceso mutuo circular, culpabilizando a la víctima y ubicándola como corresponsable de la violencia
- g. modelos de consejería para adicciones, que identifican la violencia como una adicción y consideran a la víctima, sus hijas e hijos como codependientes
- h. teorías o técnicas que identifiquen el pobre control de impulsos como la causa primaria de la violencia
- i. métodos que identifiquen la psicopatía de cualquiera de las partes como la causa primaria de la violencia
- j. intervención que considera la violencia como un conflicto de pareja
- k. intervenciones que no decodifiquen adecuadamente y de inmediato mitos y creencias sobre la violencia contra las mujeres

#### 11.3. Estructura del PAO

La OPAO debe garantizar la implementación del PAO en dos modalidades de intervención: procesos grupales y atención individual.

##### 11.3.1. Población meta del PAO:

La persona facilitadora o encargada debe registrar la condición de ingreso de cada ofensor, asegurándose de que si se trata de un ofensor sentenciado referido por una autoridad judicial presente los documentos legales que lo identifiquen.

Código: C01	Página 17 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



El PAO acreditado puede aceptar a:

- a. el ofensor sentenciado referido por una autoridad judicial en aplicación de la pena alternativa de cumplimiento de instrucciones y
- b. el hombre ofensor mayor de edad en el contexto de una relación que por voluntad manifestada solicita participar en el PAO.

#### 11.3.2. Enfoques para la intervención

El PAO debe considerar al menos los siguientes enfoques como ejes transversales que dan coherencia metodológica a todo el proceso de intervención:

- a. **Enfoque de género:** El PAO a través de las sesiones de intervención, debe hacer conciencia de cómo el contexto social sexista legitima, sostiene y justifica el comportamiento del ofensor. En este sentido, el PAO enmarca sus acciones dentro del enfoque de género, el cual parte del reconocimiento de todas aquellas condiciones sociales que establecen formas diferenciadas de ser, de pensar y de hacer para hombres y mujeres, que históricamente han posibilitado y perpetuado relaciones de dominio y control, a través de una socialización que responde a representaciones de lo masculino y lo femenino que legitiman relaciones de discriminación, desigualdad y vulnerabilidad en forma diferente ante la violencia. Este enfoque reconoce que entre hombres y mujeres, existe una relación de poder a partir de la cual se han construido diferencias y desigualdades que han subordinado principalmente a las mujeres que las hacen vulnerables a la violencia de los hombres.
- b. **Enfoque de derechos humanos:** El PAO debe fundamentar sus intervenciones en un enfoque que parte del reconocimiento de la existencia de derechos fundamentales que corresponden a cada persona por el solo hecho de su existencia, independientemente de su sexo, edad, nacionalidad, estado civil, condición social y económica, credo político o religioso, etnia, orientación sexual o cualquier otra condición. De este modo, se reconoce a las personas como sujeto de derechos, en una doble dimensión, como titulares de los mismos y a la vez, responsables directas del respeto de los derechos de otras personas. En el trabajo con los ofensores, este enfoque, obliga a considerar la situación de irrespeto a los derechos fundamentales de las mujeres como resultado del sistema patriarcal y la masculinidad hegemónica, de cuya reproducción es participante privilegiada la población masculina.
- c. **Enfoque de vulnerabilidad, protección y riesgo:** El PAO debe identificar factores protectores y de riesgo de los ofensores y víctimas involucradas en el fenómeno de la violencia intrafamiliar para determinar los grados de vulnerabilidad y los niveles de riesgo.

#### 11.3.3. Principios para la intervención

Las premisas éticas que deben sustentar todas las actividades que se definan para el proceso de intervención con ofensores son:

Código: C01	Página 18 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- a. **Nada justifica la violencia:** parte de la convicción de que ninguna condición personal o social propia de uno o más integrantes de una familia y ninguna problemática que afecte sus vínculos afectivos constituye justificación para que los hombres ejerzan violencia contra las mujeres, las personas menores de edad, adultas mayores y con discapacidad que forman parte del grupo, ni les exime de la responsabilidad resultante de la violación de derechos que esto conlleva. Todo hombre que ejerce la violencia intrafamiliar y de género contra las mujeres es responsable de su conducta violenta y por tanto debe asumir las consecuencias legales, sociales, psicológicas y económicas que ello implica.
- b. **Todas las personas tienen derecho a vivir libres de violencia:** La violencia es una condición que empobrece y limita el desarrollo pleno de quienes la viven, sea como ofensores o como víctimas. Todas las personas, sin excepción, tienen el derecho a desarrollarse en ambientes y en condiciones libres de violencia.
- c. **La igualdad y la equidad de género deben ser una prioridad:** El trabajo con hombres debe respetar, apoyar la normativa internacional y nacional, y los programas que se orientan al logro de la equidad de género, luchar contra todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.
- d. **El trabajo con hombres es necesario para la erradicación de la violencia intrafamiliar y de género:** Es necesario, válido y pertinente trabajar con los hombres para avanzar en la construcción de una sociedad libre de violencia, lo cual implica el cuestionamiento de las bases del sistema patriarcal y el desarrollo de identidades masculinas alternativas, respetuosas de los derechos humanos en general y de los derechos de las mujeres en particular.

#### 11.3.4. Objetivos

Los objetivos de la intervención deben ser al menos los siguientes:

- a. Contribuir al reconocimiento de que las mujeres son sujetas de derechos para el establecimiento de relaciones en un marco de igualdad y equidad.
- b. Facilitar espacios de reflexión y autoanálisis para que el ofensor asuma la responsabilidad ante las víctimas y la sociedad por sus hechos violentos y abusivos.
- c. Posibilitar espacios de reflexión para la deconstrucción de la masculinidad hegemónica que contribuya en la construcción de masculinidades alternativas.

#### 11.3.5. Atención Individual

- a. La OPAO deberá contar con personal profesional en psiquiatría o psicología que brinde atención individual según lo establecido en la Ley de Penalización y de conformidad con las especificaciones técnicas establecidas en Criterios, en caso de que se valore como necesario.

Código: C01	Página 19 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- b. El personal que asuma la atención individual deberá cumplir con todos los requisitos establecidos para las personas profesionales facilitadoras.

#### 11.3.6. Orientaciones metodológicas para el desarrollo del proceso grupal

- a. El PAO debe utilizar técnicas educativas y cognitivo conductuales en toda su intervención. Por tal motivo, el modelo no se concibe como tratamiento clínico terapéutico.
- b. Se debe emplear la modalidad de grupo cerrado lo que significa que el proceso debe estar estructurado, planificado y con agendas preestablecidas. A partir de la segunda sesión no pueden ingresar nuevos miembros al mismo. El cupo máximo para un grupo es de dieciséis participantes y el mínimo es de tres.
- c. La duración de los grupos dependerá del monto de la pena impuesta pero nunca será menor de ocho meses ni mayor de dos años según lo dispuesto por el o la juez, y de acuerdo al principio de la proporcionalidad de la pena.
- d. Debe desarrollarse al menos una sesión por semana de forma continua. Cada sesión es de ciento veinte minutos, como tiempo efectivo. El tiempo efectivo para las sesiones grupales debe ser utilizado para el desarrollo de las agendas, sin tomar en cuenta el tiempo de refrigerio, espacios sociales, u otro tipo de actividades que estén fuera de los objetivos señalados.
- e. Las OPAO interesadas en atender ofensores sentenciados por delitos sexuales deberán contemplar en sus PAO contenidos temáticos que permitan el abordaje en profundidad de las conductas sexuales abusivas dentro de las relaciones de pareja.
- f. Como estrategia metodológica la persona facilitadora debe recurrir a la confrontación de los prejuicios, mitos y creencias distorsionadas acerca de la identidad y sexualidad masculina, los roles de género en el contexto de la sociedad patriarcal, y los comentarios de tipo sexista, misógino y homofóbico que emerjan durante las sesiones grupales.
- g. Así mismo debe emplear técnicas que propicien la participación activa de los ofensores en el proceso grupal.
- h. La OPAO debe contar con dos personas facilitadoras por cada proceso grupal y al menos una de ellas deberá ser profesional en psicología.

#### 11.3.7. Supervisión

La OPAO debe contar con un mecanismo que permita la supervisión y control de los procesos de intervención con los ofensores.

Código: C01	Página 20 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



#### 11.4. Organización del PAO

##### 11.4.1. Entrevista de Valoración

- a. Se debe citar al ofensor para realizar una valoración individual previa a su ingreso al PAO, y se documente la historia de violencia del ofensor de forma exhaustiva.
- b. En este espacio se debe dar la apertura del expediente de cada ofensor donde quede registrada dicha intervención, así como toda la documentación que se derive de la participación del ofensor en el PAO.

##### 11.4.1.1. Objetivos:

La entrevista debe contemplar al menos los siguientes objetivos:

- a. tener un conocimiento integral y específico de cada ofensor que participa del programa
- b. identificar los niveles de riesgo del ofensor en su relación con la víctima, y cualquier otra persona
- c. detectar a los ofensores que presenten contraindicaciones técnicas que impiden incorporarlo al proceso grupal, y que requieren ser remitidos para una intervención individual con el fin de que se cumpla con la incorporación a un programa especializado
- d. lograr que el ofensor conozca, acepte y firme el compromiso de participación y su contenido

##### 11.4.1.2. Contenidos:

- a. ficha de identificación del ofensor: nombre, edad, número de identificación, domicilio con provincia, cantón, distrito y señas particulares; estado civil; profesión u oficio, relación con la víctima; teléfono y demás datos pertinentes
- b. fecha, hora de inicio y término de la entrevista
- c. la historia de violencia de pareja, el incidente violento más reciente y el más grave, indicando fechas, tipos de violencia y daños
- d. la historia de violencia en otras relaciones de pareja
- e. la violencia en la familia de origen, experimentada en forma directa o presenciada
- f. la violencia contra otras personas de la familia, incluidas las personas menores de edad
- g. la violencia sexual intra y extra familiar
- h. el riesgo de suicidio o de homicidio
- i. la frecuencia y el patrón de la violencia
- j. el uso o abuso de sustancias adictivas
- k. la historia o actividad criminal anterior
- l. la proximidad que existe entre la víctima y el ofensor
- m. las actitudes del ofensor hacia la violencia que ejerce contra su pareja y otras personas
- n. el nivel de adherencia a mitos y creencias acerca de la víctima y de la violencia
- ñ. las formas de manejo del estrés y disparadores potenciales del mismo
- o. la accesibilidad a armas de cualquier tipo
- p. la manifestación de patrones obsesivos hacia la víctima como necesidad de controlarla
- q. el uso de tácticas de poder y control para ejercer la violencia, entre otros
- r. firma del compromiso de participación

Código: C01	Página 21 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

### **11.4.2. Compromiso de participación**

Cada organización con PAO en proceso de acreditación debe elaborar un formato de “Compromiso de participación de los ofensores”, que al menos contenga:

#### **11.4.2.1. Reglas del PAO para los Ofensores**

Los ofensores sentenciados deben cumplir con las siguientes reglas durante su participación en el PAO:

1. no cometer delito alguno y observar las leyes
2. no incurrir en ninguna conducta violenta o agresiva, física, psicológica, sexual o patrimonial con su pareja, hijas e hijos, o con cualquier otra persona
3. no incurrir en conducta violenta o agresiva durante el proceso de intervención
4. presentarse a las sesiones sin haber consumido alcohol y/o drogas
5. comportarse con honestidad, proporcionar información verdadera, participar activamente y cumplir con las tareas que le asignen dentro del programa

El incumplimiento de algunas de los compromisos anteriores obliga a emitir de manera inmediata un informe a la autoridad judicial competente para que se valore su permanencia en el programa.

#### **11.4.2.2. Política de asistencia al PAO**

- a. Es requisito indispensable la asistencia puntual del ofensor a las sesiones semanales de intervención.
- b. Las ausencias se justificarán mediante prueba documental únicamente en los siguientes casos: muerte de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad, enfermedad severa y/o asistencia a citas por tratamiento médico, cita extendida por una autoridad judicial.
- c. Cuando el número de ausencias justificadas superen el 10% del total de las sesiones del programa se emitirá un informe de manera inmediata a la autoridad judicial competente considerando los siguientes aspectos: afectación de la continuidad del proceso, la adherencia del ofensor al mismo, el cumplimiento del objetivo del programa, con el fin de que se valore su acatamiento.
- d. Una ausencia injustificada, o tres llegadas tardías después de diez minutos de la hora de inicio y el abandono de una sesión antes de su cierre, producen para el ofensor, la remisión de manera inmediata de un informe a la autoridad judicial competente indicando la ausencia del mismo al programa con el fin de que se valore su cumplimiento.
- e. El ofensor debe conocer y aceptar expresamente esta política, la cual debe estar descrita en el Compromiso de Participación. Dicho compromiso debe ser firmado en la cita de valoración por

Código: C01	Página 22 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



cada ofensor. El original de ese compromiso debidamente firmado debe adjuntarse a su expediente.

- f. La persona facilitadora velará por que únicamente los participantes, tanto del proceso grupal como en la intervención individual, sean los ofensores, prohibiéndose la asistencia de las víctimas o las parejas de los ofensores. Tampoco sus familiares o amigos.

#### 11.4.3. Suspensión del ofensor en el PAO

- a. Cuando haya evidencia de incumplimiento de los compromisos de participación de los ofensores durante el proceso de intervención o cualquier otra obligación que haya adquirido, la OPAO deberá remitir de manera inmediata un informe a la autoridad judicial competente dando su recomendación para la suspensión del programa para el ofensor.
- b. Previo a enviar la recomendación de la suspensión del PAO, la OPAO debe documentar que le comunicó al ofensor sobre esta gestión y le permitió manifestarse conforme a las reglas del debido proceso.

#### 11.4.4. Contenidos de las agendas para el desarrollo de las sesiones grupales

##### 11.4.4.1. Sesión de encuadre

En la primera sesión del proceso grupal se debe contemplar al menos los siguientes contenidos para realizar el encuadre:

- a. un resumen de la filosofía y las reglas del PAO para ofensores
- b. un esquema del contenido del PAO,
- c. el calendario de las sesiones grupales,
- d. la importancia de la responsabilidad y compromiso personal

##### 11.4.4.2. Contenidos de las sesiones grupales

Se deben incluir al menos los siguientes contenidos en el desarrollo de las sesiones:

- a. Derechos humanos, violencia, y respeto a la diversidad y las diferencias
- b. Descripción del contexto social patriarcal que legitima, sostiene y justifica la violencia contra las mujeres; haciendo análisis de los mecanismos de poder y control e identificación de tácticas utilizadas
- c. Los micromachismos como contexto de la violencia contra las mujeres
- d. Tipos de violencia y visión de los efectos de la misma en la vida de las mujeres y de otras personas afectadas en el contexto intrafamiliar
- e. El rol de los estereotipos de género
- f. Socialización y construcción de la masculinidad: machismo y masculinidad hegemónica
- g. Mitos, creencias y actitudes acerca de la violencia contra las mujeres
- h. Mitos y creencias acerca de las víctimas y la provocación

Código: C01	Página 23 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- i. Mitos y creencias asociadas a la sexualidad
- j. Construcción de las masculinidades alternativas
- k. Técnicas para el manejo del enojo, estrés y disparadores potenciales
- l. Identificación de las crisis y manejo de las emociones
- m. Formas alternativas de enfrentamiento de los conflictos
- n. Comunicación asertiva
- ñ. Factores de riesgo asociados al ejercicio de la violencia contra las mujeres
- o. Sexualidad y violencia
- p. Legislación relacionada con la violencia

#### 11.4.5. Contenido de la crónica

- a. La persona facilitadora debe elaborar una crónica de cada una de las sesiones realizadas, en donde se detalle y analice el contenido de la agenda desarrollada, lo cual implica que al menos debe reportar: el tema tratado, los objetivos definidos, el desarrollo de la sesión a partir de las actividades planificadas y el cierre de la sesión, con aspectos a retomar en la próxima sesión en caso de ser necesario.
- b. Esta crónica debe dar cuenta de los enfoques transversales utilizados, los principios de intervención y las orientaciones metodológicas.
- c. La evidencia de las crónicas de todo el proceso grupal debe estar debidamente resguardado al finalizar cada proceso grupal.

#### 11.4.6. Informe final

- a. Cuando el ofensor cumple con el PAO, la organización debe emitir un documento donde exista constancia de cumplimiento. Esta constancia no debe contener criterios de valor, o criterios técnicos que incluya alguna declaración sobre el estado, diagnóstico o capacidades del ofensor; o declaraciones en el sentido de que éste ha cambiado, o ya no significa un peligro o que no volverá a agredir.
- b. La persona facilitadora debe incluir en el expediente de cada ofensor dicha constancia, que al menos contenga:
  - observaciones y conclusiones sobre la participación de cada ofensor
  - su interacción, apertura y reacción a los temas tratados
  - cualquier otro que la persona facilitadora considere conveniente registrar

## 12. OBLIGACIONES

Se establecen las responsabilidades del personal de la organización involucrado con el PAO acreditado. La Organización debe contar con un documento en donde se establezcan las responsabilidades para el personal involucrado en el PAO.

Código: C01	Página 24 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	



### **12.1. Representante legal de la OPAO**

Debe firmar los documentos del SAPAO de su competencia.

### **12.2. Persona responsable del PAO**

Debe dirigir, administrar, mantener y controlar el PAO de conformidad con lo establecido en la presente norma.

#### **12.2.1. Responsabilidades**

- a. controlar que no haya vínculos previos entre las personas facilitadoras y los ofensores
- b. velar porque en el desarrollo de las sesiones se cumpla con la Política de asistencia, Reglas del PAO para los ofensores, compromiso ético y de confidencialidad de las personas facilitadoras, enfoques transversales de la intervención, principios para la intervención, orientaciones metodológicas para el desarrollo del proceso grupal, objetivos, estructura del proceso grupal, contenidos de las agendas para el proceso grupal
- c. que durante las intervenciones realizadas tanto en lo individual como en el proceso grupal no se incurra en prácticas de intervención contraindicadas.
- d. La OPAO debe contar con un mecanismo de evaluación del PAO con indicadores de impacto que tome en cuenta al menos las siguientes variables: reincidencia, incidencia de factores de riesgo, deserción y caracterización socio demográfica de la población.

#### **12.2.2. Principio de confidencialidad**

La OPAO debe custodiar bajo el principio de confidencialidad:

- a. expediente actualizado del personal del PAO
- b. el expediente actualizado del ofensor con copia de su cédula de identidad y la información de la valoración de su participación en las sesiones grupales e informe final
- c. los registros de cada sesión suministrados por las personas facilitadoras y
- d. toda otra información que se genere como parte del funcionamiento del PAO acreditado, de conformidad con lo establecido en el SAPAO

### **12.3. Personas facilitadoras**

Además de lo establecido en los Códigos de Ética de los colegios profesionales respectivos, las personas facilitadoras deben:

- a. suscribir el compromiso ético y de confidencialidad del PAO
- b. comprometerse a cumplir con los requerimientos de formación continua y actualización

Código: C01	Página 25 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crterios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



- c. elaborar las agendas previo al inicio del proceso grupal
- d. controlar la asistencia de los ofensores, por medio de un registro por sesión realizada, con su respectiva fecha, el nombre completo de cada uno, número de cédula, teléfono y firma
- e. ejecutar las sesiones de intervención de conformidad con las especificaciones técnicas y demás obligaciones establecidas en la presente norma
- f. mantener un registro con el material, la agenda y objetivos de la sesión, control de asistencia y crónica de cada una de las sesiones realizadas
- g. consignar en el expediente de cada ofensor los resultados de la entrevista de valoración, de la asistencia y participación de la intervención individual o grupal e informe final
- h. realizar un análisis, valoración de la metodología y las técnicas del proceso grupal, al cierre de cada uno de los grupos.

#### 12.4. Compromiso ético y de confidencialidad del PAO

- a. El personal del PAO debe firmar un compromiso ético y de confidencialidad, donde manifieste expresamente conocer y aceptar las prohibiciones y compromisos.
- b. La organización con PAO acreditado debe mantener mecanismos para velar que el personal cumpla con lo dispuesto en el compromiso ético y de confidencialidad del PAO.

##### 12.4.1. Prohibiciones del personal del PAO

- a. mostrar favoritismo o trato preferencial hacia un ofensor o grupo de ofensores con respecto a otros
- b. establecer relaciones de negocios, personales, sexuales o laborales con los ofensores o sus familias
- c. revelar la identidad de las víctimas y de los ofensores fuera de lo establecido en el marco formal y legal
- d. promover conductas y vocabulario sexista o misógino e
- e. interceder voluntariamente en favor del ofensor en cualquier sede administrativa o judicial

##### 12.4.2. Compromisos del personal del PAO

- a. informar a la persona responsable del PAO cuando conozca o tenga relación previa con alguno de los ofensores que afecte su imparcialidad (familiar, vecino, amistad, compañero de trabajo, entre otros), con el fin de ser sustituido en la facilitación del PAO en que se encuentre ese ofensor
- b. considerar como confidencial cualquier dato o información que reciba con motivo de sus obligaciones
- c. abstenerse de revelar, divulgar, ni utilizar con ningún propósito diferente a las mismas, toda información a la que tenga acceso en el cumplimiento de su actividad.

#### 12.5. Plan de Inducción para todo el personal del PAO

Código: C01	Página 26 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



La OPAO debe desarrollar un plan de inducción para todo su personal en donde le informe acerca de las políticas del PAO y los alcances del Protocolo Interinstitucional de Intervención para la Atención de Mujeres en Situaciones de Riesgo Alto de Muerte por Violencia.

#### 12.6. Expedientes

La organización debe mantener expedientes del personal del PAO (persona responsable y personas facilitadoras), que demuestren el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta norma.

El expediente, debe contener al menos:

- ficha de identificación con fotografía reciente, nombre completo, número de cédula, fecha de nacimiento, sexo, dirección de residencia, teléfonos, correo electrónico
- experiencia laboral demostrada para desempeñarse en el campo
- evidencia de estudios realizados y capacitaciones recibidas
- información de persona contacto en caso de emergencia
- evidencia de que la OPAO realiza valoraciones para asegurar el cumplimiento profesional, la competencia técnica y la formación continua de sus personas facilitadoras en los temas solicitados

#### 12.7. Notificaciones judiciales

**12.7.1.** La OPAO debe comunicar de manera inmediata, según la naturaleza del caso y conforme a la normativa vigente en materia de notificaciones, cuando se determine que existe riesgo para la vida o la integridad de las posibles víctimas.

**12.7.2.** La OPAO debe notificar de manera inmediata, dentro del mismo día hábil, cuando:

- se determine que existe riesgo para la vida o la integridad de las posibles víctimas
- se identifica que requiere someterse a tratamiento completo psicológico y/o psiquiátrico
- se identifica que presenta adicciones y requiere tratamiento
- se produce una recomendación de la suspensión del programa por parte del ofensor
- cuando se ha cumplido con el PAO

**12.7.3.** Para todas las anteriores notificaciones escritas, la OPAO debe incluir los fundamentos correspondientes.

#### 12.8. Medidas disciplinarias

La organización debe mantener mecanismos para velar que el personal cumpla con lo dispuesto en esta Norma, y tomar las medidas correctivas y disciplinarias pertinentes a toda infracción, lo que debe comunicar de manera inmediata al SAPAO. La falta de notificación tiene las consecuencias que prevea el procedimiento sancionatorio.

Código: C01	Página 27 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	

## CRITERIOS

### Crerios para la acreditación de los programas de atención para ofensores.



#### **13. RECURSOS Y QUEJAS**

Contra todas las decisiones dictadas por los órganos involucrados en el SAPAO caben los recursos ordinarios previstos y regulados por la Ley General de la Administración Pública, los cuales deben tramitarse conforme con la misma y el procedimiento de recursos y quejas establecido al efecto.

Las quejas por escrito presentadas por una persona interesada y legitimada, con relación al funcionamiento del SAPAO, deben ser atendidas de acuerdo con el procedimiento de recursos y quejas.

Las quejas relacionadas con la actividad de una organización con PAO acreditado deberán ser dirigidas en primera instancia a la organización, la que debe registrarlas y atenderlas. En caso de no recibir una respuesta satisfactoria la persona interesada puede dirigir la queja al SAPAO.

#### **14. PROCESO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL**

En el SAPAO debe existir un procedimiento que regule los aspectos específicos a cumplir para el proceso de seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones correspondientes a las organizaciones con PAO acreditado. Este procedimiento debe incluir previsiones para evaluaciones periódicas de seguimiento y las evaluaciones de control.

#### **15. PROCESO SANCIONATORIO**

En el SAPAO debe existir un procedimiento que regule los aspectos específicos a cumplir para el proceso sancionatorio que debe iniciarse contra las organizaciones con PAO acreditado cuando se conozca por cualquier medio, de un posible incumplimiento de sus obligaciones. Este procedimiento debe incluir previsiones para la instrucción de un procedimiento administrativo que garantice el debido proceso y sanciones que respeten los principios administrativos de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

#### **16. CAMBIOS EN EL DOCUMENTO**

Los cambios en los documentos se registrarán de acuerdo con en el procedimiento P01.

Código: C01	Página 28 de 28	Revisión: 00
Fecha edición: 17.03.2011	Fecha entrada en vigencia: 17.03.2011	