

Empresa Segura

Líder en tolerancia cero frente a la violencia contra las mujeres



Lineamientos metodológicos y contenido del programa de capacitación



Lineamientos metodológicos
y contenido del programa de
capacitación



Guía de
Facilitación

Contenido

Prólogo	05
Agradecimientos	06
Actualización	06
Lineamientos metodológicos del programa	07
Enfoque de enseñanza-aprendizaje	08
Características del ciclo de aprendizaje	09
Contenido de cada sesión	10
Perfil de participantes	12
Contenido general del programa	12
Módulos del programa de capacitación	13
Módulo I para la Dirección y Jefaturas	13
Módulo II para Colaboradores y Colaboradoras	14
Módulo III sobre Masculinidades	15
Orden alfabético	16
Glosario	18

Prólogo

La violencia contra las mujeres se ejerce de forma cotidiana y sistemática en todos los ámbitos de la vida. Para muchas personas en el mundo, los crímenes de este tipo todavía pasan desapercibidos o son “invisibles”, puesto que muchas manifestaciones violentas contra las mujeres se han “naturalizado” y, por lo tanto, son aceptadas socialmente.

Las estadísticas obtenidas por diversas fuentes nos demuestran que el impacto económico y social de la violencia contra las mujeres alcanza dramáticamente no solo a las propias mujeres agredidas, sino también a sus familias, a sus comunidades, a las empresas, y por ende, a los países. Frente a esta situación, existen cada vez más empresas que, en el marco de sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), han tomado conciencia sobre los múltiples efectos socioeconómicos negativos que esta violencia genera y están empezando a promover la prevención de la violencia contra las mujeres, tanto en el interior de la empresa como en las comunidades donde interactúan.

Sin embargo, se necesita generar conocimientos, actitudes y habilidades para comprender a cabalidad este problema, analizar su importancia para la propia empresa e identificar las oportunidades de trabajo en esta materia.

Para atender la demanda de las empresas que manifiesten interés de trabajar en este tema, el Programa PreViMujer con la Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC) y la organización no gubernamental CINER ofrecen la tercera edición del Programa *“Empresa Segura - Líder en tolerancia cero frente a la violencia contra las mujeres”*.

El Programa está compuesto por una serie de herramientas dirigidas a apoyar a las empresas en su intento por erradicar la violencia contra las mujeres, contiene lineamientos metodológicos, módulos de capacitación tanto para el personal del nivel de dirección y jefaturas como para el nivel de colaboradores y colaboradoras de las empresas, así como un módulo de masculinidades.

El enfoque metodológico y las estrategias de aprendizaje de estos módulos se orientan a desarrollar capacidades integrales en las mujeres y en los hombres participantes, tales como: identificar, describir, reflexionar, proponer, analizar, evaluar y tomar decisiones. En resumen, capacidades para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, así como para apoyar a las mujeres agredidas.

El Programa es fácilmente adaptable a cualquier empresa y país por su flexibilidad. Permite también ser usado para trabajar con distintos grupos de colaboradores y colaboradoras, haciendo énfasis en el rol que deben cumplir las jefaturas en la prevención de la violencia contra las mujeres, como representantes de la empresa, o el personal de planta, como agentes de cambio. Además, puede ser utilizado con las comunidades de las zonas de influencia o donde trabaja la empresa.

El Programa *“Empresa Segura - Líder en tolerancia cero frente a la violencia contra las mujeres”* que ponemos en sus manos es una apuesta por lograr ambientes seguros y productivos de trabajo, cuya práctica permitirá alcanzar una vida digna para todas y todos.

Viviana Maldonado

Directora

Programa PreViMujer/GIZ

Ecuador

Diego Martínez

Director

ADEC

Paraguay

Alba Gamarra

Directora

CINER

Bolivia

Agradecimientos

Gracias a las/los profesionales de Ecuador, Paraguay, Bolivia y Perú, quienes participaron en los diferentes talleres de formación de facilitadores/as y promovieron el tema de prevención de la violencia contra las mujeres a las empresas socialmente responsables, desde que se inició su ejecución a través del Programa Regional ComVoMujer en Lima, en noviembre de 2011, hasta la fecha. También a quienes ya han ejecutado y compartido esta experiencia diferente de formación llevando adelante procesos de cambio y a quienes comprendieron que es necesaria la congruencia, el manejo integral y el desarrollo de competencias para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.

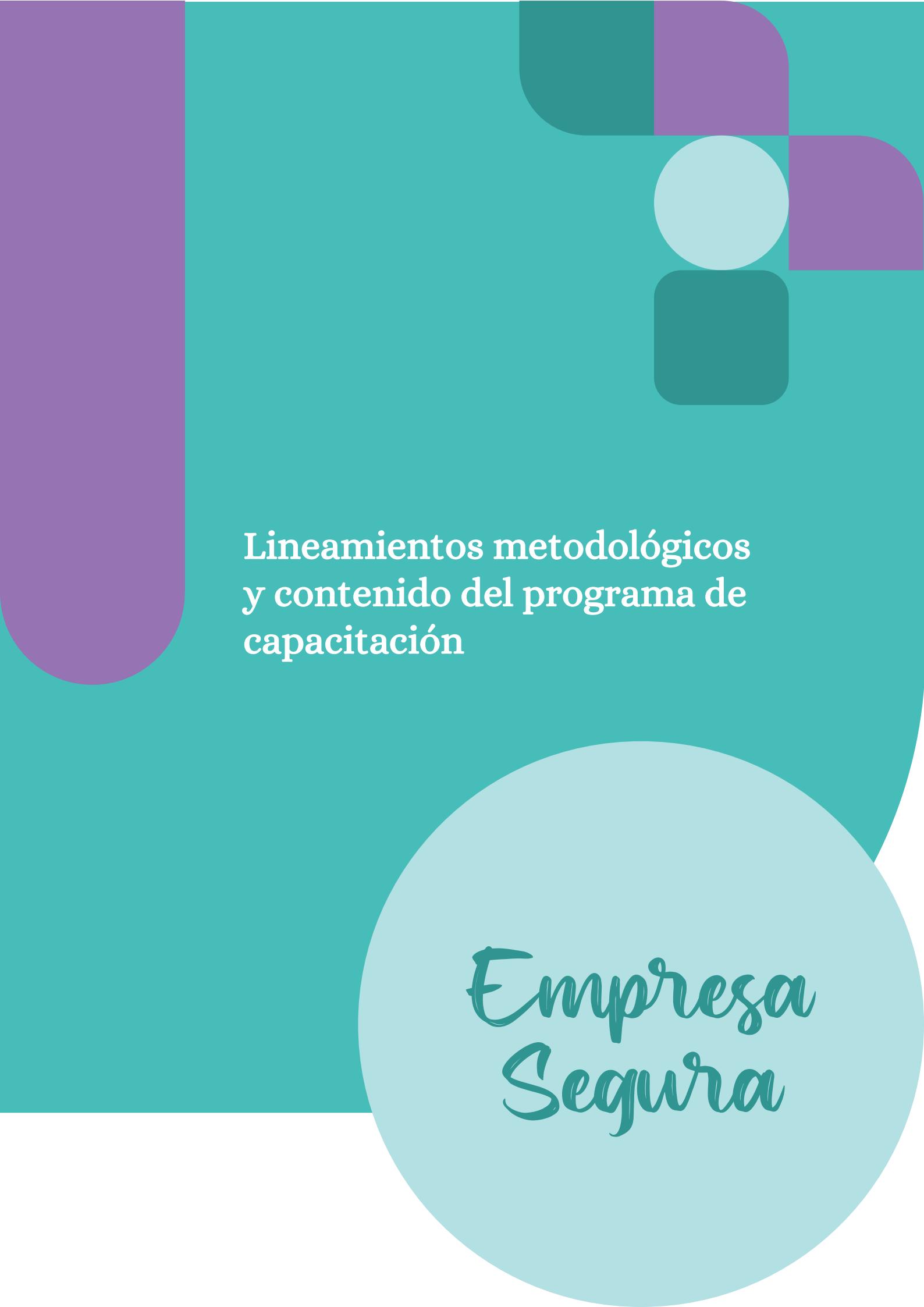
De ese grupo de apoyo, cabe destacar el agradecimiento especial a quienes están convencidos/as de que la mejor forma de manejar estos nuevos enfoques de capacitación es llevarlos a la práctica, evaluar sus resultados e involucrarse en un proceso de aprendizaje y mejora continua. Gracias a Christine Brendel, Alba Gamarra, Mónica De las Casas Alegre, Marlene Araujo, Juan Carlos Haro y Xavier Romero.

Viviana Maldonado

Directora programa PreViMujer/GIZ
Ecuador

Actualización

La primera edición se imprimió en junio de 2013 en Lima, Perú. La segunda versión se editó e imprimió en enero del 2020 en Quito, Ecuador. Se ha trabajado en la tercera edición, ya que con el paso de los años ha sido necesario hacer ajustes en el diseño, actualizar cifras estadísticas y marcos normativos de cada país, y poner ejemplos de la región que anteriormente no existían. Lo mismo vale para ciertas propuestas hechas por facilitadores/as y participantes de los módulos de capacitación *“Empresa Segura - Líder en tolerancia cero frente a la violencia contra las mujeres”*.



Lineamientos metodológicos
y contenido del programa de
capacitación

Empresa
Segura

> Lineamientos metodológicos y contenido del programa de capacitación

Enfoque de enseñanza-aprendizaje

El Programa Empresa Segura, “Líder en tolerancia cero frente a la violencia contra las mujeres” utiliza diferentes principios y elementos pedagógicos que han probado su eficacia en el campo de la enseñanza-aprendizaje para adultos (andragogía).

Los contenidos de la capacitación, si bien están prediseñados como módulos, son lo suficientemente flexibles como para adaptarse a los requerimientos específicos de los grupos de participantes. Por este motivo se requiere siempre, antes de su utilización, un análisis concreto de la situación, pero es recomendable trabajar por lo menos una unidad de aprendizaje, generalmente compuesta de dos sesiones de capacitación.

La capacitación ofrecida se apoya en los siguientes sustentos básicos:

1. El reconocimiento de la diversidad cultural, las distintas formas de pensar, percibir, actuar, de ser hombre y de ser mujer;
2. La situación de la empresa, generalmente afectada negativamente en su productividad y economía a causa de la violencia que podrían vivir las mujeres en los diversos ámbitos de sus vidas;
3. La situación de las mujeres afectadas por la violencia, reconociendo que muchas veces han naturalizado la violencia, que no son conscientes de su situación o que están inmovilizadas por el miedo, la presión social, la vergüenza, etc.

El enfoque metodológico del programa es fundamentalmente participativo y basado en un método de aprendizaje inductivo-deductivo.

Por tanto, las sesiones se desarrollan sobre la base de ejercicios o casos que parten de las propias experiencias y realidades -observadas o vividas- de las y los participantes. También, es importante el contraste con “nuevas formas de entender la realidad y la construcción de nuevas visiones de la vida y del entorno para asumir una actitud más proactiva y de cambio frente a la realidad concreta de violencia contra las mujeres”.

En resumen, se trata de un modelo integral de enseñanza-aprendizaje (equilibrio de capacidades afectivas, cognoscitivas y procedimentales) que sigue una secuencia específica compuesta de varias “etapas”: *experimentación activa, observación reflexiva, procesamiento y análisis participativo, generalización y aplicación práctica*. Este proceso denominado “Ciclo de aprendizaje¹” caracteriza la metodología utilizada en cada sesión.

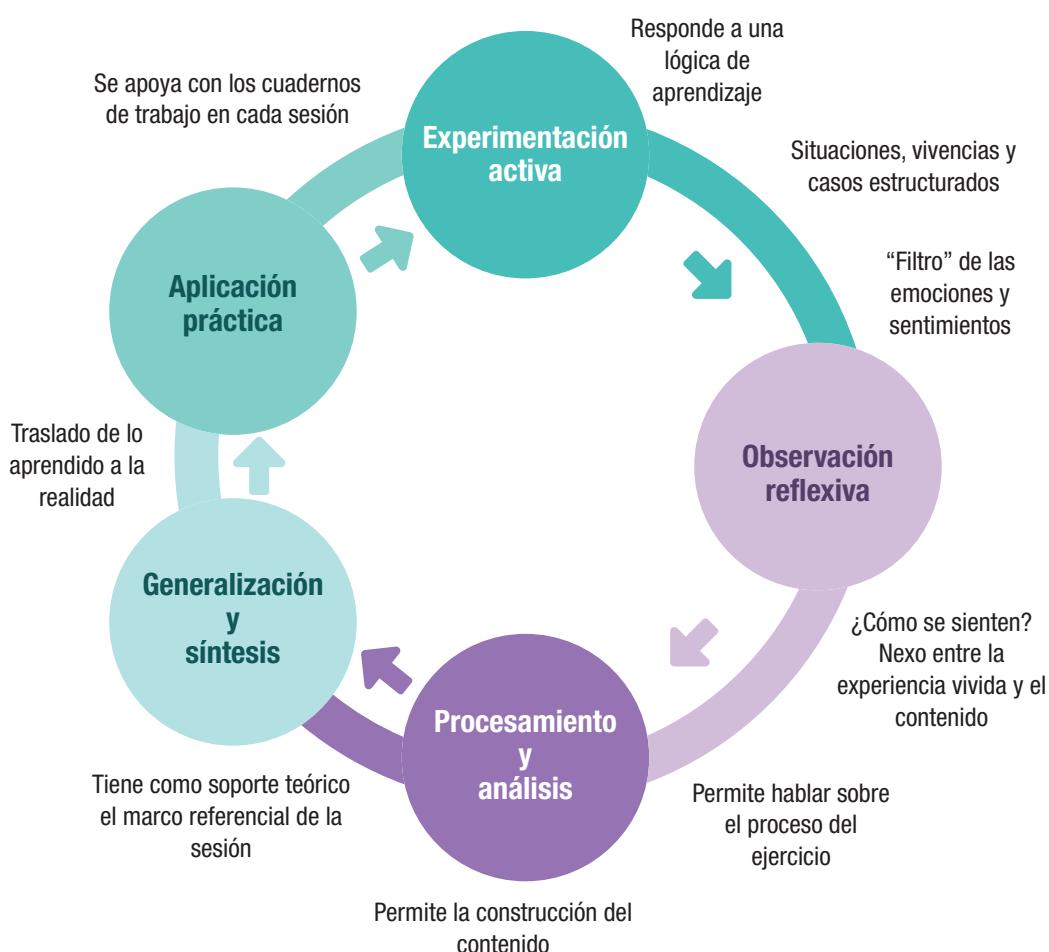
¹ Basado en el modelo de enseñanza-aprendizaje del Dr. David Kolb, utilizado en la metodología CEFE y otros programas de capacitación como PROGESTIÓN, Gestión y Desarrollo de Industrias Creativas Inclusivas - ICI de la OIT.

Características del ciclo de aprendizaje

Cada sesión diseñada responde a un objetivo de aprendizaje e incluye un conjunto de actividades organizadas en una secuencia lógica que a continuación describimos.

Se inicia viviendo experiencias concretas, organizadas en forma estructurada (experimentación activa) que buscan desencadenar -en cada participante- variados sentimientos y emociones relacionados con hechos concretos que se comentan y comparten en grupo (observación reflexiva).

La cantidad de información generada constituye los insumos que, con las técnicas de facilitación y visualización aplicadas por el facilitador o facilitadora, los y las participantes irán organizando, contrastando, comparando hasta elaborar un análisis participativo (procesamiento y análisis). La información resultante es integrada a modo de conclusiones, con ayudas didácticas para hacer más efectivas las presentaciones finales (generalización y síntesis). A fin de rescatar o encontrar el valor de uso de la sesión de aprendizaje, se brinda orientación para la utilización de los contenidos trabajados en el aula (aplicación práctica), haciendo uso de los cuadernos de trabajo para cada participante.



En síntesis, con el ciclo de aprendizaje se trabaja de forma integral la capacidad de aprender de las personas: se estimula la razón, se “*toca*” el corazón y se orienta a la acción.

Contenido de cada sesión

A continuación se describe la estructura del contenido de cada sesión.

I. Marco referencial

Incluye un resumen de la bibliografía más destacada, vinculada al tema por tratar en la sesión. Al final del módulo se incluye una lista bibliográfica que puede ser consultada para profundizar más en el tema, según criterio del o de la facilitadora.

II. Puntos para recordar

Destaca los contenidos clave que deben ser enfatizados en la sesión. Permite orientar el diálogo en torno a lo previsto en los objetivos de la sesión.

III. Plan detallado de la sesión

- a) Objetivos de aprendizaje:** describe el cambio esperado en los y las participantes.
- b) Contenidos:** temas dosificados de acuerdo con la duración de las sesiones.
- c) Programación de la sesión:** se incluye un cuadro detallado de las actividades de aprendizaje (qué y cómo se hace) junto a las técnicas de enseñanza-aprendizaje sugeridas, los recursos y materiales necesarios y un listado de quién se responsabiliza por cada actividad. Un tema importante es que la programación se subdivide en tres grandes fases: de introducción, de desarrollo y de cierre.

Fase de introducción

Permite ubicarnos en el tema; está compuesta de las siguientes actividades:

- Hilo conductor, repaso de los contenidos trabajados en la sesión anterior.
- Formulación del objetivo y conocimiento de los contenidos de la sesión.

Fase de desarrollo

Aquí se desarrollan las principales etapas del ciclo de aprendizaje:

- En la primera etapa se motiva la participación activa de las y los participantes. Considerando la naturaleza de los contenidos trabajados en este programa, en algunas sesiones se utilizan medios audiovisuales para desencadenar las experiencias concretas a partir de las cuales se generarán los aprendizajes previstos.
- En la segunda etapa se conduce a una observación reflexiva sobre las emociones que se han generado, haciendo hincapié en la similitud o diferencia entre ambos géneros.
- La tercera etapa consiste en explicar y analizar lo que ha pasado en el primer momento, revalorizando las diferentes experiencias, conocimientos y percepciones generadas. Se busca extrapolar lo vivido en la sesión, al contexto real y cotidiano de las personas.

- En la cuarta etapa las experiencias individuales se generalizan, usando y explicando lo ocurrido con conceptos teóricos generales. Se sintetiza la sesión y se obtienen conclusiones. Existen ayudas visuales para reforzar el desarrollo de los temas previstos.

Fase de cierre

- Se trabaja con los contenidos del cuaderno de trabajo entregado a cada participante. Lo que se busca es consolidar los aprendizajes generados en la sesión de capacitación mediante una aplicación concreta en el ambiente cotidiano de la gente; además, se brindan pautas para la autoevaluación de los conocimientos adquiridos.
- También es muy importante recibir la retroalimentación de las y los participantes respecto a los contenidos y la forma en que trabajó el grupo y el equipo de facilitación. Por este motivo se aplica una evaluación diaria del trabajo realizado, con lo cual se espera introducir las mejoras y ajustes necesarios en la siguiente sesión.

IV. Anexos

Se constituyen en un soporte para el desarrollo de la sesión. Contienen pautas y sugerencias para realizar los ejercicios: una estructura de la experiencia activa y un soporte para la generalización y síntesis, que pueden cambiar de forma y contenido, principalmente cuando el tema aborda aspectos que deben ser muy contextualizados a las localidades territoriales.

Clave de respuestas de la autoevaluación

Se incluye una clave de respuestas de la autoevaluación sugerida para cada participante.

V. Cuaderno de trabajo

Se entrega un cuaderno de trabajo por sesión a cada participante, con el objetivo de que sea:

- un material de apoyo didáctico durante el desarrollo de la sesión;
- un material que refuerza el aprendizaje fuera de la sesión porque propone ejercicios que son prácticas individuales o grupales sobre temas ya trabajados en la misma;
- un material de consulta porque incluye una síntesis de la sesión para revisar o reforzar contenidos teórico-prácticos trabajados en la sesión;
- una oportunidad para cada participante porque ofrece una autoevaluación del aprendizaje obtenido mediante preguntas cerradas, de elección múltiple o frases incompletas sobre los temas tratados;
- un medio de retroalimentación para quien facilita el proceso de aprendizaje porque incluye una evaluación de la sesión, para conocer la satisfacción respecto a la utilidad de la sesión, el incremento de conocimientos, el aprendizaje en grupo, satisfacción con la calidad de la facilitación y la propia participación activa, principalmente.

VI. Material necesario para el desarrollo de las sesiones

Se cuenta con un espacio digital para uso exclusivo de las y los multiplicadores/as, con el objetivo de contar con toda la información complementaria necesaria para desarrollar adecuadamente cada una de las sesiones, incluyendo:

- cuadernos de trabajo, que deberán imprimirse para cada participante de las sesiones de capacitación;
- cualquier anexo que se requiera entregar a cada participante;
- los audios y videos que deben mostrarse en las diferentes sesiones;
- cualquier material adicional necesario cuando no sea suficiente contar con la versión impresa del manual.

Perfil de participantes

- Colaboradoras/es de empresas privadas de todos los sectores de la economía.
- Personal que tiene cargos de dirección, jefaturas y nivel operativo.
- Hombres y mujeres adultos/as alfabetos/as, con niveles de instrucción básica, como mínimo.

Con la metodología planteada, consideramos que se puede reforzar la autonomía y autoconfianza de mujeres y hombres. Buscamos el desarrollo de capacidades orientadas a la acción y tolerancia cero frente a la violencia, específicamente a la violencia que viven las mujeres.

Recordemos que a la mujer agredida el miedo la paraliza. Para cambiar esta situación se requiere de otras personas, es decir, de la acción colectiva. Con personas que viven en paz, la empresa también gana. Por tanto, es importante su aporte para combatir este tipo de crímenes, en muchos casos “invisibles”.

> Contenido general del programa

Este material incluye, en el marco del enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial, un programa de desarrollo de capacidades, de estrategias y acciones para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, dirigido al personal de la alta dirección, dirección y jefaturas del sector; y, colaboradores y colaboradoras de las empresas privadas.

El programa incluye tres tipos de contenido:

1. Un módulo de capacitación para personal directivo y jefaturas.
2. Un módulo de capacitación para colaboradores y colaboradoras.
3. Un módulo sobre masculinidades y violencia contra las mujeres que puede utilizarse tanto con colaboradores como con directivos.

> Módulos del programa de capacitación

Módulo I para la Dirección y Jefaturas

Módulo I EMPRESAS CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES ¿Qué podemos hacer desde nuestra función?

Objetivo general

Las y los directivos/as y jefes/as formulan estrategias y acciones para combatir la violencia contra las mujeres en sus empresas y en todos los ámbitos de nuestra sociedad

Unidad didáctica 1 Reconociendo efectos y características de la violencia hacia las mujeres

Sesión 1.1

EFFECTOS SOCIOECONÓMICOS DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión los y las participantes han analizado los múltiples impactos generados por la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el clima empresarial y en los aspectos socioeconómicos de la empresa.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> Efectos económicos de la violencia contra las mujeres. Efectos sociales de la violencia contra las mujeres.
--------------------------------	---	-------------------	--

Sesión 1.2

COMPRENDIENDO EL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han reconocido las características de la violencia contra las mujeres y reflexionado sobre sus causas, asumiendo una posición crítica frente a sus múltiples manifestaciones y consecuencias dentro del ámbito de su empresa.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> Violencia contra las mujeres y sus principales manifestaciones. El ciclo de la violencia contra las mujeres. Los mitos que perpetúan la violencia contra las mujeres.
--------------------------------	--	-------------------	---

Unidad didáctica 2

Aprendiendo buenas prácticas para la acción contra la violencia en nuestra empresa

Sesión 2.1

EXPERIENCIAS EXITOSAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han analizado las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial para combatir la violencia contra las mujeres y las contrastan con su realidad a fin de adaptarlas o crear otras viables al contexto de su empresa.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> Buenas prácticas de RSE para combatir la violencia contra las mujeres en el mundo. Buenas prácticas que se vienen realizando en nuestra región. Buenas prácticas adecuadas a nuestra empresa.
--------------------------------	---	-------------------	---

Sesión 2.2

ESTRATEGIAS Y ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN NUESTRA EMPRESA

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han propuesto estrategias y tomado medidas concretas para la prevención, atención y sanción de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> Características de las empresas seguras libres de violencia y discriminación. Estrategias en la empresa para enfrentar la violencia contra las mujeres. Acciones y rutas de apoyo interno para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres.
--------------------------------	--	-------------------	--

Módulo II para colaboradores y colaboradoras

Módulo II TODOS Y TODAS CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES: ¡Tolerancia cero!

Objetivo general

Los y las participantes proponen medidas para combatir la violencia contra las mujeres frente al impacto que ésta genera en sus vidas, en la de sus familias, en la empresa y en la comunidad.

Unidad didáctica 1 ¿Qué es y cómo se mantiene la violencia contra las mujeres?

Sesión 1.1 CONCEPTO Y ALCANCES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIÓN DE (EX) PAREJA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPRESA

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han reconocido las características de la violencia en relación de (ex) pareja, su incidencia negativa en la empresa, cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres en la empresa, y asumen una posición crítica de tolerancia cero frente a la violencia.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Qué es la violencia contra las mujeres. • Tipos de violencia contra las mujeres. • El ciclo de la violencia contra las mujeres.
--------------------------------	---	-------------------	---

Sesión 1.2 ROLES Y MITOS SOCIALES QUE PERPETÚAN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han analizado las prácticas de discriminación y violencia contra las mujeres, cuestionando algunos mitos sociales que perpetúan la violencia contra las mujeres.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Roles y estereotipos de género. • Los mitos que perpetúan la violencia contra las mujeres.
--------------------------------	---	-------------------	---

Unidad didáctica 2 ¿Cómo combatir la violencia contra las mujeres en la empresa?

Sesión 2.1 IMPACTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS CAUSADOS POR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y SU MARCO DE PROTECCIÓN

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han identificado los diferentes impactos sociales y económicos que genera la violencia contra las mujeres en la comunidad y en la empresa, así como el marco e instrumentos nacionales para proteger el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos sociales y económicos de la violencia contra las mujeres. • Marcos legales, instrumentos de apoyo y servicios para combatir la violencia contra las mujeres en nuestro país.
--------------------------------	--	-------------------	---

Sesión 2.2 PROPUESTA DE ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN LA EMPRESA

Aprendizajes esperados:	Al término de la sesión, los y las participantes han propuesto medidas de acciones para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en su empresa.	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para combatir la violencia contra las mujeres en la empresa. • Rol de los/as actores/as en las empresas seguras. • La ruta de apoyo en casos de violencia interna.
--------------------------------	--	-------------------	--

Módulo III sobre Masculinidades

Módulo III SOBRE MASCULINIDADES Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Objetivo general

Los participantes reconocen el proceso de construcción del género masculino y reflexionan sobre el comportamiento violento contra las mujeres, aplicando pautas para prevenir y controlar las actitudes y acciones de violencia contra las mujeres, principalmente de su entorno inmediato.

Sesión 1 CONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO MASCULINO

Aprendizajes esperados:

Al término de la sesión, los participantes describen el proceso de formación de la masculinidad predominante y cómo la variación de este rol les permite establecer vínculos afectivos sólidos y relaciones armónicas, igualitarias y respetuosas con las mujeres, desarrollando una actitud crítica frente a este tipo de masculinidad, común y extendida, pero modificable.

Contenidos

- El proceso de formación de la masculinidad predominante en nuestro medio.
- Características y efectos positivos de la masculinidad no violenta.

Sesión 2 CÓMO CONSTRUIR MASCULINIDADES NO VIOLENTAS

Aprendizajes esperados:

Al término de la sesión, los participantes conocen la importancia de desarrollar masculinidades no violentas y de aplicar pautas para prevenir actitudes violentas contra las mujeres de su entorno, especialmente sus parejas.

Contenidos

- Importancia de trabajar con los hombres.
- Pautas para prevenir el desarrollo de actitudes violentas contra las mujeres.

> Abreviaturas utilizadas

ADIF	Administrador de Infraestructuras Ferroviarias
AENA	Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea
ALEGRA	Centros de Asistencia Legal Gratuita
ANEPSSA	Asociación Nacional de Entidades Prestadoras de Servicio de Saneamiento
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEM	Centro Emergencia Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CINER	ONG a cargo de TOTs Empresa Segura y Colegios seguros y libres de VcM.
CIP	Cámaras de Industrias y Producción
COIP	Código Orgánico Integral Penal
DD.HH.	Derechos Humanos
EE. UU.	Estados Unidos
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENSIMUP	Encuesta Nacional sobre Situación de las Mujeres en Paraguay
ENVIGMU	Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres
EPCVcM	Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres
EPS	Empresa Prestadora de Servicio
GRI	Global Reporting Initiative (Iniciativa de Reporte Global)
INDAGA	Observatorio Nacional de Política criminal - Jose Hurtado Pozo (Perú)
INDITEX	Industrias de Diseño Textil
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
ISO	International Organization of Standardization (Organización Internacional para la Estandarización)
LOIPEVCM	Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
MBJ	Módulos Básicos de Justicia
MIMDES	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Perú)
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (ex MIMDES)
MMDH	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de Estados Americanos

OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series (Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PIB	Producto Interno Bruto
PPT	Presentación Power Point
RENFE	Red Nacional de Ferrocarriles Españoles
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEDAMUR	Servicio de Atención a la Mujer
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
S.A.	Sociedad Anónima
TASA	Tecnología de Alimentos S.A.
TUO	Texto Único Ordenado
VcM	Violencia contra las mujeres
VIH-SIDA	Virus de Inmunodeficiencia Humana - Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

Glosario

- **Cisgénero:** Una persona cisgénero es aquella cuya identidad de género coincide con la configuración biológica de su cuerpo, es decir, aquella cuya identidad y cuerpo coinciden.
- **Estereotipo:** Es una imagen idealizada y con pocos detalles acerca de una persona o grupo de personas, que comparte o comparten ciertas cualidades, características y habilidades. Por lo general aceptada por la mayoría como patrón o modelo de cualidades o de conducta. El término se usa a menudo en un sentido negativo, considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas que limitan la creatividad y que solo se pueden cambiar mediante el razonamiento personal sobre ese tema, lo cual es errado
- **Fibromialgia:** Significa dolor en los músculos y los tejidos que conectan los huesos, los ligamentos y los tendones. La fibromialgia es una condición que causa dolor, tiesura, fatiga e hipersensibilidad, especialmente en el cuello, la espalda, los hombros y las caderas. Personas con fibromialgia tienen por experiencia general disturbios del sueño, ansiedad, depresión, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales.
- **Grafotécnica:** Es el estudio de la autenticidad del grafismo y del documento moderno; se relaciona con el manejo de escrituras, extendiéndose a la identificación, cotejo y determinación de falsificaciones. Absuelve las interrogantes o cuestionamientos de la muestra, problema o controversia.
- **Inalienable:** Es aquello que no se puede enajenar (es decir, no se puede pasar o transmitir a alguien el dominio de algo). Lo inalienable, por lo tanto, no puede venderse o cederse de manera legal.
- **Masculinidad liberada:** es un concepto que se refiere a la idea de liberar a los hombres de las restricciones tradicionales y estereotipos de género asociados con la masculinidad. Esto implica permitir a los hombres expresar una gama completa de emociones, ser vulnerables, cuestionar las normas de género y participar en roles y actividades que históricamente se han considerado “femeninos”. La masculinidad liberada busca una mayor igualdad de género y una comprensión más amplia y diversa de lo que significa ser un hombre en la sociedad actual.
- **Masculinidad tóxica o hegemónica:** es aquella que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. Es un tipo de masculinidad que se refiere a los modos de ser hombre que se valoran socialmente y actúan como punto de referencia para los hombres, a la vez que buscan y hacen legítima la subordinación de las mujeres respecto de los hombres, haciendo de la violencia un eje rector para mantener el control y ejercer un abuso de poder sobre todo lo referente al mundo femenino.

- **Mobbing:** El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido frecuentemente con el término inglés mobbing (asediado, acosar, acorralar en grupo), es tanto la acción de un/a hostigador/a u hostigadores/as conducente a producir miedo, terror desprecio o desánimo en la persona afectada hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en ella misma. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros/as (entre iguales), de sus subalternos/as (sentido vertical ascendente) o de sus superiores (sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a esta en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos” e incluso agresiones físicas, en los casos más graves.
- **Post estructuralismo:** El post estructuralismo es un movimiento filosófico y de la crítica literaria del siglo XX, que inició en Francia a finales de la década de los 60. El post estructuralismo cuestiona las concepciones estrechas del estructuralismo y propone una visión más abierta y crítica de cómo se construye el conocimiento y el lenguaje. Esta corriente tiene repercusiones en diversas disciplinas de las ciencias humanas, como la filosofía, la lingüística, la ciencia, el arte, la historia y la psicología.
- **Sociograma:** Es una técnica que pretende obtener una radiografía grupal, es decir, busca obtener de manera gráfica, mediante la observación y contextualización, las distintas relaciones entre sujetos que conforman un grupo, poniendo así de manifiesto los lazos de influencia y de preferencia que existen en dicho grupo. Este tipo de relaciones no son necesariamente formales; en la mayoría de los casos son informales.

