

Hombres que son parte de la solución

Una intervención para cambiar las concepciones machistas e involucrar a los varones en la lucha contra la violencia familiar



Renunciando a las ideas machistas y la violencia

Experiencia desarrollada por la profesional
Katia Judith Yallico Martínez

Acercarse a los hombres para persuadirlos de renunciar a sus ideas machistas. Ese fue el principio y la base de una intervención que, ante el escaso interés de los varones por los temas relacionados con la violencia de género, decidió ir en su búsqueda para capacitarlos y sensibilizarlos en sus propios centros de labores. Una tarea complicada, pero satisfactoria. Una semilla de esperanza se sembraría en las alturas de Yauli (Junín).

Resumen

Es difícil encontrar una salida a un problema social cuando una de las partes no muestra ningún interés en el tema ni se involucra en la solución, en la creencia de que jamás es su culpa, que las cosas son y tienen que seguir siendo así, porque así se las enseñaron. Hay quienes mandan y proveen; hay quienes obedecen y sirven. Si ese orden se rompe, hay que hacerse respetar a las buenas o a las malas.

Ese estado de negación y convencimiento de no ser parte del problema se vivía en la provincia de Yauli (región Junín), una zona eminentemente minera, donde los roles de género estaban claramente marcados. Los hombres eran los proveedores y, por consiguiente, los jefes (o dueños) del hogar, mientras

la mujer realizaba las labores domésticas, lo que generaba una dependencia difícil de romper, incluso cuando se presentaban situaciones de violencia.

¿Qué hacer para romper el desinterés de los varones? Esa fue la inquietud que surgió en el Centro Emergencia Mujer Yauli (CEM-Yauli), cuando se percataron de que la participación masculina era escasa y poco significativa en las capacitaciones y actividades de atención y prevención contra la violencia familiar y sexual. Todo lo contrario ocurría con las mujeres. Ellas, organizadas y voluntariosas, asistían, aprendían, empezaban a luchar para vivir plenamente, sin insultos y sin golpes de aquellos que juraban amarlas.

Tenían que encontrar una manera de involucrarlos para ir quebrando sus concepciones machistas y para que, poco a poco, renunciaran a su violencia aprendida y heredada.

En esa búsqueda de estrategias y planes, surgiría la idea de acercarse a los varones. Si ellos no participaban voluntariamente en las actividades organizadas por el CEM, el CEM debería de ir a buscarlos en sus lugares de trabajo.

Esa sería la clave de la buena práctica *Hombres que renuncian a su violencia*, que se desarrolló en Yauli de febrero del 2012 a febrero del 2014, con el objetivo de dinamizar el involucramiento de los varones en la lucha contra las agresiones físicas, psicológicas y sexuales contra las mujeres. Igualmente, se buscaría concientizar a los trabajadores mineros sobre su papel en la prevención de estas situaciones.

En la primera etapa de la intervención, se generó una alianza estratégica con las empresas Doe Rum Perú S.R.L. y Minera Chinalco Perú, los principales empleadores de la provincia, para que accedieran y colaboraran en la realización de talleres y capacitaciones sobre la violencia de género en sus espacios laborales. El plan preveía sensibilizar inicialmente a los administradores de las contratistas mineras, a los responsables de relaciones comunitarias y a los asistentes sociales.

Finalmente, las capacitaciones se realizaron en La Oroya, Curipata, Tucto, Yauli, Carhuacoto, y Tunshuruco, beneficiando de manera directa a 1749 trabajadores de ambas empresas. Ellos, ahora, son conscientes sobre su papel en la prevención de la violencia hacia la mujer y como pueden identificarla y rechazarla. Son hombres que admiten ser parte del problema, pero que, también, saben que pueden ser parte de la solución.

Contexto y problema¹

Reeducando a los varones

Roles definidos, diferencias marcadas. Ellos trabajando en las operaciones mineras; ellas abocadas a las tareas domésticas para atender a sus esposos o convivientes. El hombre provee, manda, sostiene el hogar; la mujer obedece, calla, jamás decide. Son relaciones desiguales,

nocivas, peligrosas, porque generan una subordinación que propicia el incremento de la violencia familiar.

El mantenimiento radical de los roles de género, asociado al aumento de las agresiones físicas, psicológicas y sexuales contra la mujer y los integrantes del grupo familiar, es uno de los impactos del significativo enrolamiento laboral de los varones en las zonas mineras.

¹ Es posible que algunos datos estadísticos y otra información consignada en este material se remonten al contexto de los años 2015 y 2016, debido a que esta experiencia se presentó en el concurso de buenas prácticas del 2016.

Un factor que suele ser ignorado. Una realidad que el CEM-Yauli decidió enfrentar a través de una intervención para que los trabajadores mineros renunciaran a su violencia.

Creado en mayo del 2010, el CEM-Yauli realiza labores de atención y prevención de la violencia familiar y sexual, mediante acciones de carácter informativo y de sensibilización, haciendo énfasis en la necesidad de tomar conciencia sobre un problema que afecta principalmente y de manera transversal a las mujeres del país.

Su sede operativa está en La Oroya, conocida como la Capital Metalúrgica del Perú, donde la mayoría de la población económicamente activa (PEA) ocupada se dedica a la explotación de minas y canteras.

En La Oroya, la capital provincial, está la empresa Doe Run Perú S.R.L., mientras que en el distrito de Morococha, donde el 53,20% de la PEA ocupada

trabaja en el sector minero, opera la empresa Chinalco Perú S.A., la más importante en la zona.

En el 2010, el CEM trazó y ejecutó una estrategia específica para Yauli. Esta consistió en el desarrollo de charlas y talleres para orientar a los individuos hacia una mejor toma de decisiones.

También se promovió el aprendizaje de la tolerancia y el manejo de la frustración, es decir, se potencializaron los factores protectores. Igualmente, se incidió en la necesidad de fortalecer a las familias, convirtiéndolas en espacios positivos donde los problemas se solucionan sin gritos ni agresiones.

El apoyo de las organizaciones sociales de base y de las instituciones educativas fue fundamental para este proceso. Mujeres, niños y niñas concurren masivamente a las ferias de servicios convocadas por el CEM. No ocurriría lo mismo con los varones adultos, como se muestra a continuación:

Tabla 1. Población que concurrió a ferias de servicios

Año	Número de personas capacitadas	Porcentaje de mujeres capacitadas	Porcentaje de varones (niños y adultos capacitados)	Porcentaje de varones adultos capacitados
2010	1980	73%	27%	11%
2011	7618	69%	31%	15%

Fuente: Datos estadísticos del CEM-Yauli (Junín).

Desde la creación del CEM-Yauli, las mujeres son las protagonistas principales de los cambios. Ellas son las que participan con mayor entusiasmo en las

actividades de capacitación, como se evidencia a continuación:

Tabla 2. Personas sensibilizadas CEM-Yauli

Año	Niños		Adolescentes		Jóvenes		Adultos		A. mayores		Total		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
2010	184	163	169	143	142	42	985	214	130	44	1610	606	2216
2011	364	355	1128	851	306	198	3195	942	173	114	5166	2460	7626
2012	120	142	1390	1137	269	107	3888	1253	51	49	5718	2688	8406
2013	304	276	1151	1042	185	294	1505	963	46	45	3194	2620	5814
2014	70	43	793	636	48	11	1943	1227	281	62	3135	1973	5103
2015	588	462	693	621	132	101	2663	608	115	35	4191	1827	6018
2016	275	228	278	238	207	415	1651	492	107	38	2518	1411	3929
Total											23 992	12 979	36 901

Fuente: Elaboración propia. Datos estadísticos del CEM-Yauli (Junin).

En el cuadro se aprecia que en los primeros años la participación de los varones fue escasa o nula en el tema preventivo. Una evidencia clara de que ellos no estaban interesados en los esfuerzos para erradicar la violencia de género y lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Estos objetivos les parecían ajenos o poco relevantes.

Ante la falta de interés, se planteó la estrategia de capacitar a los varones en sus centros laborales, a través de una alianza estratégica con las empresas privadas. Esa fue una tarea fundamental. Ellos son los principales responsables de la violencia familiar y sexual en lo público y en lo privado, porque aún ostentan el poder social y toman las decisiones. Todas

estas razones y circunstancias ameritaban emprender y promover un proceso de reducción que buscara un cambio de actitud entre los varones.

Incluirlos implicaba tenerlos en cuenta como sujetos posibles de investigación, prevención y compromiso. En ese sentido, las tareas deberían abarcar un amplio espectro y no centrarse en los agresores delincuentes que merecían sanciones judiciales.

La propuesta escapa de esos parámetros y se dirigía al colectivo masculino en general, en tanto que todos los varones, de una u otra manera, por acción, omisión, complicidad o indiferencia, son parte del problema y, por tanto, tienen que comprometerse en la solución.

Dentro de ese contexto y visión se plantearía la estrategia: “Hombres que renuncian a su violencia” para cuestionar las actitudes socioculturales y discriminatorias que refuerzan la subordinación de la mujer en la sociedad. Este dominio es una expresión de la cultura machista, la cual se sustenta en la supuesta superioridad del varón, quien debe ejercitar el poder y controlar a su pareja. Esto genera la necesidad de ejercitar el poder y controlar a las mujeres.

Así demuestran su mal llamada hombría y se aferran a la cultura hegemónica, para reproducir y mantener sus privilegios. Ellos son renuentes al cambio, pero había que encontrar una manera de sensibilizarlos. Eso ocurrió exitosamente en Yauli. Fue allí donde se dio el primer paso de los muchos que se tienen que dar en el Perú, para revertir las situaciones de violencia familiar y sexual.

Diseño de la experiencia

Hombres en la lucha

Objetivo

La buena práctica se enfocó principalmente en el involucramiento de los varones en la lucha contra la violencia hacia la mujer. De forma paralela se trabajó en la consecución de los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar y concientizar a los trabajadores de dos empresas mineras de la provincia de Yauli, Junín, sobre su papel en la prevención de la violencia hacia la mujer.
2. Fortalecer las alianzas internas y externas para darle sostenibilidad al involucramiento de los varones en la lucha contra la violencia hacia la mujer.
3. Contribuir a que los varones reconozcan y expresen sus emociones de manera asertiva y sin violencia.
4. Contribuir a detener la conducta violenta del varón hacia la mujer.

Beneficiarias y beneficiarios

La intervención benefició directamente a 1749 trabajadores de las empresas Doe Run Perú S.R.L (distrito de La Oroya, Yauli, Junín) y Minera Chinalco Perú S.A. (distrito de Morococha, Yauli, Junín).

El beneficio se extendió a las familias de los trabajadores y, también, a los pobladores de los distritos de Santa Rosa de Sacco, La Oroya, Yauli, Morococha y Paccha, lugares de residencia del personal capacitado.

Las trabajadoras y los trabajadores con problemas familiares que fueron derivados al CEM-Yauli o a tratamientos bajo la conducción y supervisión de las asistentes sociales de las empresas mineras, las cuales se vieron favorecidas por el mejoramiento de la producción y el rendimiento laboral del personal que participó en la intervención.

Desarrollo de la experiencia

Cambio de mentalidad

¿Dónde estaban los varones? ¿Por qué no participaban en las actividades de capacitación? ¿Qué se puede hacer para convencerlos a venir? Esas fueron algunas de las preguntas que se plantearon en el CEM-Yauli.

Las respuestas fueron varias: ellos están en sus trabajos o en el campo, los horarios de las capacitaciones coinciden con sus labores y no pueden interrumpirlas, siempre tienen el tiempo medido. Entonces, se decidió utilizar una fórmula expresada en una conocida frase: "Si la montaña no va a Mahoma, Mahoma va a la montaña". Lo que vino después sería la búsqueda de aliados estratégicos y la elaboración de un plan de trabajo.

En un segundo momento de la experiencia se identificarían los lugares en los que ellos trabajaban. En ese proceso se evidenció que las empresas con mayor concentración de personal eran Doe Run Perú y Minera Chinalco Perú.

Al conocer esta información, se decidió contactar con los gerentes de relaciones comunitarias de ambas empresas, para proponerle una intervención articulada que beneficiaría a su fuerza laboral masculina.

El proceso se inició con talleres de capacitación, en los que se sensibilizó a los administradores de las contratistas mineras, a los responsables de relaciones comunitarias y a los asistentes sociales, respecto a la violencia familiar en la provincia de Yauli.

En este primer acercamiento se incidió en los múltiples impactos que genera la violencia familiar en las víctimas y en los agresores, incluyendo la afectación al desempeño laboral, representada en los siguientes factores: incremento del ausentismo, baja de productividad, errores y accidentes, y rotación de personal.

Todas esas situaciones perjudicaban de manera indirecta a las empresas y a los compañeros. La filosofía de esta etapa se resumiría en una frase: trabajar e invertir en el SER, más que en el HACER.

Después de los talleres, cada contratista elaboraba un cronograma de capacitación de acuerdo con los horarios de entrada y/o salida de los trabajadores de sus plantas operativas.

Como parte de los compromisos asumidos, las empresas se encargarían de la logística necesaria para el desarrollo de las capacitaciones: movilidad, equipos de sonido, alimentación, alojamiento, materiales (folletería), implementos de seguridad para ingresar a las plantas de operaciones, medicinas, entre otros. Al CEM-Yauli le correspondería nombrar al personal calificado que se encargaría de las capacitaciones en el horario dispuesto por las empresas.

En términos generales, el proceso comprendió tres estrategias claves: a) incidencia, b) capacitación, c) comunicación y promoción de los derechos.

A continuación, se muestran las acciones realizadas en cada estrategia:

Gráfico 1. Estrategias y acciones desarrolladas en la intervención



Trabajar e invertir en el ser

Las capacitaciones realizadas en La Oroya, Curipata, Tucto, Yauli, Carhuacoto y Tunshuruco contribuyeron a que los varones se concientizaran sobre su papel en la prevención de la violencia hacia la mujer, y cómo –desde el SER VARÓN– podían identificar y rechazar las situaciones de violencia familiar y sexual en sus vidas y en su entorno, reduciendo los factores de riesgo y buscando alternativas para enfrentarlas.

En las capacitaciones se hacían dinámicas, se proyectaban videos, se ofrecían testimonios de los participantes, entre otras actividades. Las

sesiones vivenciales servirían para que los hombres reflexionaran sobre sus pensamientos, discursos y actitudes machistas, contribuyendo a que revisaran su proceso de socialización y se propusieran construir un “nuevo modelo de masculinidad”. En el devenir de las sesiones se buscó que:

- Identifiquen las diversas formas violencia que ejercen, algunas muy naturalizadas y conscientes.
- Aprendan métodos no violentos para resolver los conflictos.

- Detengan su violencia y se sientan bien al hacerlo.
- Aprendan a pedir ayuda y apoyo.
- Se hagan responsables de sus actos violentos sin justificarse en las acciones de la otra persona.
- Reconozcan que las actitudes violentas son aprendidas y responden a creencias culturales que pueden ser cuestionadas y reformuladas.
- Acepten la propia vulnerabilidad masculina.
- Aprendan a expresar emociones y sentimientos.
- Acepten la existencia de comportamientos diferentes a los tradicionalmente considerados “masculinos” para un desarrollo humano completo.
- Intenten mantener la relación de pareja modificando su propia conducta, no la del otro.
- Renuncien a su violencia valorando lo que significa el concepto de familia.

Comunicando lo aprendido

Presencia institucional: la buena práctica, a través de las acciones de prevención y promoción del CEM-Yauli, contribuyó a fortalecer la presencia del Estado peruano frente a la problemática de la violencia hacia las mujeres y el reconocimiento de que los hombres que se inclinan hacia la agresión o sostienen discursos machistas son parte del problema, pero también de la solución.

Promoción de derechos: se dio a conocer el marco legal que protege a las víctimas de violencia familiar y sexual, además de las obligaciones que el Estado peruano tiene frente a esta problemática.

Sensibilización: el CEM-Yauli contribuyó a que los varones sean conscientes del papel que pueden desempeñar en la prevención de la violencia hacia la mujer, y cómo desde el Ser Varón tienen la posibilidad de contribuir a identificar y rechazar situaciones de violencia familiar y sexual en sus vidas y en su entorno, involucrando incluso a otros hombres.

Relación con los medios de comunicación: las acciones de capacitación con los varones se comunicaron a través de notas de prensa a las emisoras regionales y provinciales.

Síntesis del proceso

En enero del 2012, se contactó con los representantes del Área de Relaciones Comunitarias de las empresas Doe Run Perú S.R.L. y Minera Chinalco Perú S.A., para explicarles la importancia de trabajar el tema de Masculinidad con su personal.

Después de la reunión, cada empresa alcanzó un cronograma de trabajo para los talleres, indicando fecha, lugar y hora de la capacitación.

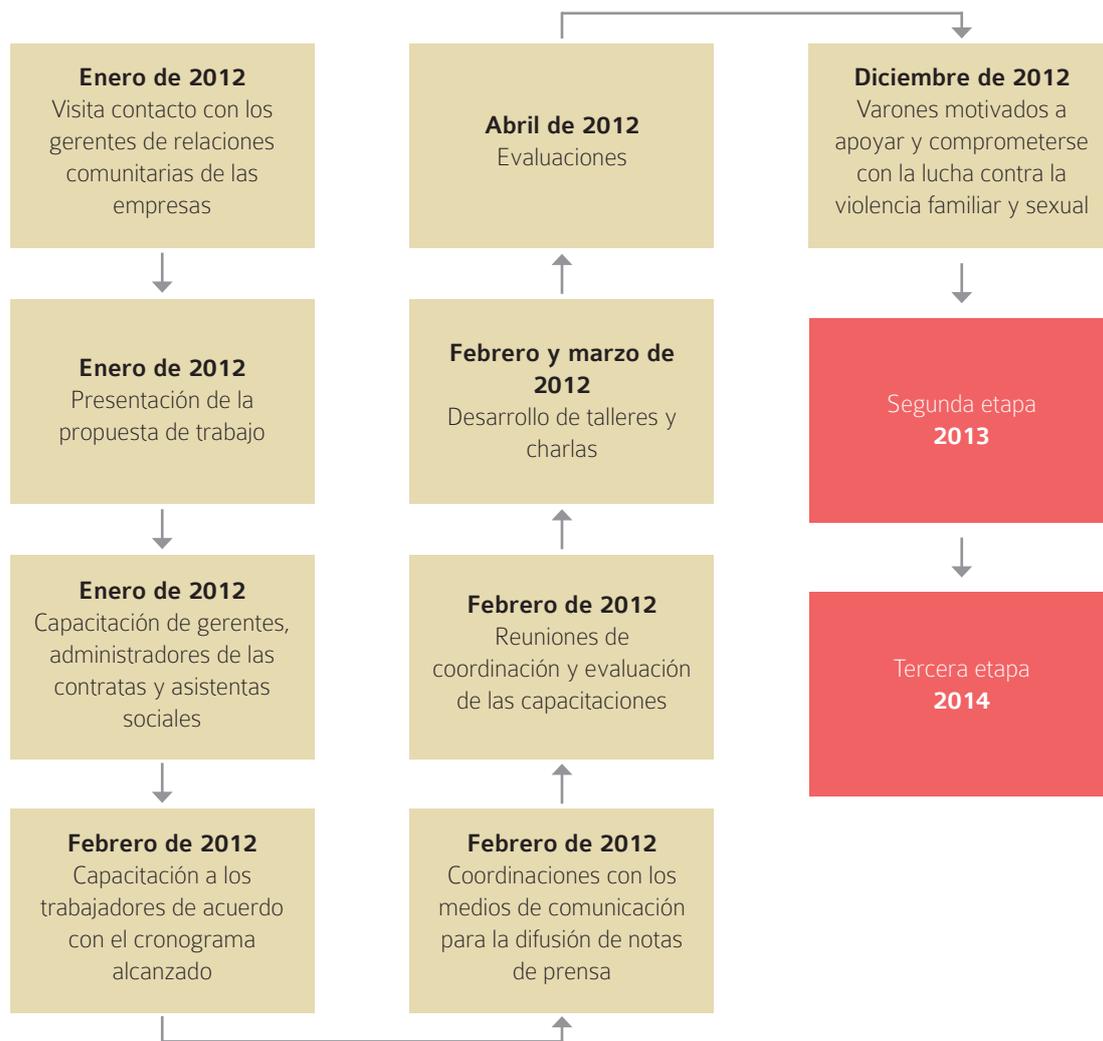
Antes de iniciar la capacitación con los trabajadores se ofrecieron talleres de masculinidad a los gerentes de relaciones comunitarias, administradores de contratos, asistentes sociales y personal de recursos humanos. En febrero del 2012, se iniciaron las capacitaciones

a los trabajadores de ambas empresas, que duraron hasta abril.

Después de cada capacitación los participantes evaluaron la calidad del taller a fin de mejorar las

intervenciones de cada grupo. Gracias a esta consulta, se reforzó el trabajo con la folletería y los bienes de distribución gratuita, como una manera de reforzar lo aprendido.

Gráfico 2. Línea de tiempo de la intervención



Dificultades

Cambiar las concepciones machistas de los trabajadores mineros de Yauli, no sería una tarea fácil porque a lo largo de proceso se presentarían diversos obstáculos. Los principales son detallados a continuación:

- En las zonas mineras predomina el “machismo”: por ende, los varones no reconocían la autoridad de la capacitadora. Esa actitud generó que, inicialmente, los participantes cuestionaran su trabajo. Con el devenir de las sesiones el impase fue superado.
- “Si la montaña no va a Mahoma, Mahoma va a la montaña”: ante la escasa o nula participación de los varones en los talleres de capacitación organizados

por el CEM-Yauli, se decidió ir a las empresas mineras que concentran la mayor cantidad de trabajadores en la provincia. Las capacitaciones se dictarían en horarios corridos, desde las 7:00 a.m. hasta las 12:00 p.m. También se realizarían los sábados y domingos o, después, de las jornadas laborales (de 7:00 p.m. a 10:00 p.m.), con el propósito de alcanzar a todos los varones.

- Las políticas de seguridad de las empresas mineras son muy estrictas. Solo se permitía el ingreso con implementos de seguridad individual y previo examen médico. Los trámites fueron muy engorrosos para el personal externo responsable de las capacitaciones.

Facilidades

Durante la intervención se presentaron circunstancias favorables que contribuyeron al éxito de la Buena Práctica. Estas fueron:

- El apoyo de las empresas privadas Doe Run Perú S.R.L. y Minera Chinalaco Perú S.A., a través de la

donación de los materiales impresos entregados a sus trabajadores en las jornadas de capacitación.

- El apoyo logístico (alojamiento, movilidad y comedor) para los talleres de capacitación que se realizaban en la noche.

Resultados

A continuación, se muestran los cambios significativos en las empresas mineras de Yauli tras la experiencia:

Tabla 3. Resultados en trabajadoras y trabajadores de las empresas mineras de Yauli

Dimensión	Antes	Después
Participación de los varones en la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia familiar	Poco o nula participación en las capacitaciones.	Involucramiento de los varones en la lucha contra la violencia familiar y sexual.
Varones y sus emociones	No expresaban sus emociones, preocupaciones, culpas y miedos. Ellos asociaban esas reacciones a la debilidad.	Expresan sus emociones, hay mayor apertura. Aceptan su vulnerabilidad.
La violencia hacia las mujeres en las políticas de trabajo y en las agendas de recursos humanos de las empresas privadas	Empresas privadas no incluyen el tema de la violencia hacia las mujeres y la violencia familiar en sus políticas de trabajo.	En la región Junín, provincia de Yauli, se trabajó por primera vez con los varones en alianza con empresas mineras.
Búsqueda de ayuda frente a la violencia familiar	Los varones creían que las instituciones del Estado, y en especial el CEM, solo atendían a mujeres.	Varones que denuncian violencia física o psicológica. Aumentaron las denuncias de varones adultos por violencia psicológica.
Conocimiento sobre su derecho a vivir libres de violencia	La violencia en sus hogares estaba muy naturalizada y se ejercía de manera consciente.	Identifican las diversas formas de violencia que ejercen en sus hogares: física, psicológica o sexual. Al reconocerlo se hacen responsables de sus acciones y reacciones.
Actuación de los servicios en atención de la violencia	Se restaba importancia a los casos detectados de violencia conyugal. En esas situaciones se les decía que lo resuelvan en pareja.	Piden apoyo al CEM-Yauli, se activa el circuito de atención para las víctimas de violencia familiar.
Creencias limitantes	Los varones asumen el rol dominante: ejercicio de autoridad y “protección” de las mujeres.	Rompen con las creencias limitantes. Los varones reconocen la importancia y están dispuestos a generar un nuevo ejercicio de masculinidad. Aprenden a “desaprender” las relaciones desiguales de poder.
Resolución de conflictos	“Mi palabra es ley y aquí se hace lo que yo mando”. Esta posición generaba conflictos de poder y autoridad.	Aprenden métodos no violentos para resolver los conflictos.

Lecciones aprendidas

- La lucha por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como la lucha contra el machismo y la violencia, exigen profundos cambios sociales que requieren la participación activa de las mujeres, y, de manera especial, de los varones.
- A partir de la experiencia, se rescató a nivel metodológico que el varón debe ser considerado un agente de cambio en las intervenciones integrales de prevención de la violencia de género, involucrándolo en la mejora de las relaciones con las mujeres. Hay que hacerlos sentir agentes de transformación, comprometidos con la igualdad de género.
- El uso de metodologías participativas propicia en los participantes la identificación y el cuestionamiento de sus modelos autoritarios, reduciendo los factores que contribuyen al machismo en sus relaciones de género.

Recomendaciones

- Incorporar en los programas de masculinidades la focalización de sesiones que aborden el rol del cuidado del cuerpo y el ejercicio de una paternidad responsable, como una manera de contribuir a que los hombres mejoren su relación de pareja y familia.
 - Promover proyectos específicos en los que participan varones, principalmente en actividades de sensibilización y capacitación en temas relacionados con la prevención de la violencia contra la mujer.
- A nivel nacional, regional y local, se recomienda:
- Incorporar en la legislación la responsabilidad del Estado de crear y sostener espacios de reeducación de agresores con enfoque de género.
 - Que los gobiernos regionales y locales promuevan y apoyen la participación de varones en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, a través de programas que involucren su participación desde su diseño, implementación y evaluación.

Profesional responsable de la buena práctica:

KATIA JUDITH YALLICO MARTÍNEZ

Licenciada en Ciencias de la Comunicación.

Ingreso a laborar al Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) del MIMP en el año 2014. Durante la implementación de la Buena Práctica se desempeñó como Promotora del Centro Emergencia Mujer Yauli (Región Junín), del PNCVFS.

Siglas y acrónimos

CAI: Centro de Atención Institucional

CAS: Contrato Administrativo de Servicios

CEM: Centro Emergencia Mujer

Cepesju: Centro de Estudios de Problemas Económicos y Sociales de la Juventud

Cladem: Comité Latinoamericano y del Caribe para la Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres-PERÚ.

DGCVG: Dirección General contra la Violencia de Género

DGFC: Dirección General de Familia y Comunidad

DIT: Dirección de Investigación Tutelar

Enares: Encuesta Nacional de Relaciones Sociales

Endes: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Endes 2015)

FN: Fiscalía de la Nación

Inabif: Instituto Nacional de Bienestar Familiar

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

MEF: Ministerio de Economía y Finanzas

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Mininter: Ministerio del Interior

Minjus: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Minsa: Ministerio de Salud

MO: Manual de Operaciones

MP: Ministerio Público

OMEPE: Oficina General de Monitoreo y Evaluación de Políticas

Pame: Plan anual de Monitoreo y Evaluación

PCM: Presidencia del Consejo de Ministros

PEA: Población Económicamente Activa

PNCVFS: Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

PNCVHM: Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer

PNP: Policía Nacional del Perú

POI: Plan Operativo Institucional

PP: Programa Presupuestal

SAMU: Sistema de Atención Móvil de Urgencias

SAU: Servicio de Atención Urgente

Sime: Sistema de Monitoreo y Evaluación

SUME: Sub Unidad de Monitoreo y Evaluación

UAIFVFS: Unidad de Atención Integral frente a la Violencia Familiar y Sexual

UGIGC: Unidad de Generación de Información y Gestión del Conocimiento

UPPIFVFS: Unidad de Promoción y Prevención Integral frente a la Violencia Familiar y Sexual