



La prevención de la violencia sexual en comunidades latinas: Un estudio nacional de necesidades



Preparado por el Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica (CIES)



Agradecemos al Comité Asesor del Proyecto de Acceso Multilingüístico (el Comité MAPA, por sus siglas en inglés) por todo el tiempo y esfuerzo que ha brindado al NSVRC para orientar este estudio de necesidades. Los miembros del Comité MAPA son:

- Kimber J. Nicoletti (presidente), directora de Esfuerzos Multiculturales para acabar con el Abuso Sexual (MESA) de la Universidad Purdue
- Elizabeth Balcarcel, Iowa Coalition Against Sexual Assault [Coalición de Iowa contra la Agresión Sexual]
- Katryn Duarte, Programa de Asistencia para Víctimas de la Violación
- Dilcia Molina-Sanchez, La Clínica del Pueblo y Madre Tierra
- Leslie Moncada, coordinadora de servicios de apoyo para latinas de EmpowerHouse, Madre Tierra, Feminista apasionada
- Cristina Pérez, directora del alcance comunitario, Women Organized Against Rape (WOAR)
- Mily Trevino-Sauceda, presidenta, Alianza Nacional de Campesinas
- Dra. Rebecca Ward, directora de Centro de Ayuda a Víctimas de Violación del Departamento de Salud de Puerto Rico

También, agradecemos al grupo de trabajo sobre el acceso lingüístico del NSVRC y PCAR por su trabajo: Jill Laster (coordinadora), especialista en acceso lingüístico, NSVRC; Annie Gebhardt, especialista en entrenamiento, NSVRC; Donna Greco, directora de entrenamiento y asistencia técnica, NSVRC; Jennifer Grove, coordinadora del alcance de prevención, NSVRC; Adam Kulikowski, especialista en comunicaciones, PCAR; Sally J. Laskey, directora de proyectos especiales, NSVRC; Joyce Lukima, vicepresidenta de servicios, PCAR/NSVRC; Enid Melendez, especialista en proyectos de entrenamiento, PCAR; y Laura Palumbo, especialista en campañas de prevención, NSVRC.

© 2013 del Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual y la Coalición de Pensilvania contra la Violación. Todos los derechos reservados.

Esta publicación fue apoyado por el Acuerdo de Cooperación 1H28CE002205-01 de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). El contenido de esta publicación es la exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es) y no necesariamente reflejan los puntos de vista de los CDC.

Se puede reimprimir el contenido de esta publicación con el siguiente reconocimiento: Este material es una reimpresión de la publicación del Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual de título *La prevención de la violencia sexual en comunidades latinas: Un estudio nacional de necesidades*. La publicación está disponible en www.nsvrc.org.



La misión del Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés) es proporcionar liderazgo para prevenir y dar respuesta a la violencia sexual por medio de colaboración, intercambio y creación de recursos, así como promoción de investigación. Imaginamos un mundo en el que la diversidad se celebra, donde todas las personas son tratadas con dignidad y respeto y tienen plena autonomía sobre sus propios cuerpos y su expresión sexual. El acceso multilingüístico es crucial para nuestra misión y la del movimiento más amplio dedicado a prevenir la violencia sexual.

Mejorar el acceso multilingüístico es un proceso de crecimiento gratificante y que a menudo plantea retos. No es una tarea que una agencia marca en la casilla de una lista después de haberla concluido. Por el contrario, el acceso multilingüístico requiere dedicación, creatividad, compromiso y asociaciones constantes. Nos entusiasma poner a disposición este informe para que dé forma a nuestro trabajo y apreciamos cada voz que contribuyó clarificando una necesidad, compartiendo una idea o haciendo una recomendación de mejoras. El NSVRC ha iniciado su proceso interno de incorporar recomendaciones de este estudio y continuará desarrollando su capacidad y habilidades relacionadas con el acceso multilingüístico, además de compartir este valioso recurso con otras organizaciones.

Algunos de nuestros planes para los próximos meses son:

- Llevar a cabo una evaluación interna sobre nuestra capacidad de trabajar con comunidades latinas. Esta evaluación ha sido programada y será realizada por un@* soci@ culturalmente específic@ dentro del movimiento. (*Usamos el símbolo “@” para representar las versiones femenina y masculina de las palabras y promover la inclusión de género.)
- Apoyar espacios en internet en los cuales defensoras(es) tanto latin@s como no latin@s puedan conversar sobre cuestiones de intervención y prevención – compartiendo asuntos relacionados con acceso lingüístico, recursos y estrategias.
- Ampliar la accesibilidad en idioma español al sitio del NSVRC en internet y a su biblioteca.
- Continuar forjando asociaciones o alianzas con organizaciones y personas culturalmente específicas en el movimiento contra la violencia sexual y promover sus iniciativas.
- Aprovechar las actuales asociaciones con traductoras(es) e intérpretes que comprenden el acceso lingüístico como una cuestión de justicia social y se sustentan en la diversidad lingüística y cultural dentro de las comunidades latinas.

El acceso multilingüístico es un proceso enriquecedor y gratificante. Esperamos desarrollar nuestra capacidad, usando como guía este estudio de necesidades, y les invitamos a unirse a nuestra agencia en este emprendimiento.

En alianza,

Karen Baker, MSW, directora del NSVRC

Índice

Glosario de términos y siglas.....	5
Resumen ejecutivo.....	7
Introducción.....	12
Métodos.....	19
Resultados.....	28
Pregunta de Investigación 1.....	30
Pregunta de Investigación 2.....	40
Pregunta de Investigación 3.....	66
Pregunta de Investigación 4.....	83
Resumen y recomendaciones.....	97
Referencias.....	105
Apéndices.....	119

Glosario de términos y siglas

@: El símbolo “@” se usa en este informe para asegurar la inclusión de género cuando se hace referencia a las comunidades latinas.

CIES: Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica de la Universidad de Puerto Rico

El Comité MAPA: El Comité Asesor del Proyecto de Acceso Multilingüístico, una comité asesora del Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual (NSVRC) que incluye a personas latinas de diversas partes del país con experiencia sustancial en trabajo contra la violencia sexual. El Comité MAPA ayudó a orientar el desarrollo de la metodología y las preguntas de la investigación.

Continuo de la competencia cultural: Concepto que incluye seis fases de la competencia cultural organizacional: destructividad cultural, incapacidad cultural, ceguera cultural, pre-competencia cultural, competencia cultural y dominio del aspecto cultural.

Convencional(es): Se utiliza en el informe para referirse a los programas de agresión sexual a nivel local, estatal y nacional, para diferenciarlos de las organizaciones dirigidas específicamente a comunidades latinas. Pero hay limitaciones del término "convencional" para reflejar la compleja identidad del movimiento contra la violencia sexual. Muchos programas de agresión sexual se consideran fuera de la "convencional" porque históricamente han trabajado para cambiar las condiciones sociales que permitan la ocurrencia de la violencia sexual, desmantelar la opresión y obtener la justicia social.

Latinas y/o hispanoparlantes: Siempre que es posible, se usa esta terminología para reflejar que, si bien existe una significativa superposición al referirnos a comunidades “latinas” e “hispanoparlantes”, estos términos no son intercambiables.

NSVRC: Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual (en inglés, National Sexual Violence Resource Center).

Organizaciones dirigidas específicamente a comunidades latinas (LSO, por sus siglas en inglés): Una sub-muestra de organizaciones LEO cuya misión incluye de manera específica los servicios para comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Organizaciones que sirven activamente a comunidades latinas (LEO, por sus siglas en inglés): Organizaciones que proveen servicios a diversas comunidades, entre las cuales se encuentran las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

PCAR: Coalición de Pensilvania contra la Violación (en inglés Pennsylvania Coalition Against Rape). Organización matriz del Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual.

Persona latina: Se refiere a una persona de origen cubano, mexicano, puertorriqueño, sudamericano o centroamericano, o de otra cultura u origen hispano, independientemente de su raza, según la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2011). La palabra “hispana/o” se usa solamente en relación con datos, como los del Censo de los Estados Unidos, que ofrece la opción de que las personas participantes se identifiquen como tales.

Centros de asistencia para víctimas de violación, o SACs por sus siglas en inglés:

Organizaciones locales también conocidas como los proveedores de servicios por agresión sexual o centros de crisis por violación.

Violencia sexual: Es cualquier tipo de contacto sexual no deseado. Puede incluir palabras y actos de carácter sexual contra la voluntad de la persona a quien van dirigidos. Una persona puede utilizar la fuerza, amenazas, manipulación o coerción para cometer violencia sexual.

Resumen ejecutivo

Cada organización que trabaja para prevenir la violencia sexual en los Estados Unidos es única. Sin embargo, existe al menos un vínculo que une al movimiento contra la violencia sexual: el impulso por eliminar este tipo de violencia y apoyar a las personas sobrevivientes. No obstante, a fin de erradicar la violencia sexual, el movimiento y todas las organizaciones que son parte de éste deben llegar a cada segmento de la población.

Una proporción significativa de personas que viven en los Estados Unidos es de origen latino—alrededor del 16%, o 50.5 millones, hasta 2010 (Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2011). Según los datos del Censo, La población latina creció en cada región del país entre 2000 y 2010. Aun así, los escasos estudios hoy en día disponibles sobre la violencia sexual contra personas latinas han mostrado que existe una necesidad constante de servicios culturalmente pertinentes para sobrevivientes dentro de esta población. Una de cada seis mujeres latinas reporta haber sufrido victimización sexual alguna vez en su vida (Cuevas y Sabina, 2010). Las personas latinas enfrentan más barreras que las no latinas al buscar servicios, especialmente si son inmigrantes (Ingram, 2007). También es menos probable que denuncien violaciones sexuales (Tjaden y Thoennes, 2000).

El Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés), en asociación con el Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica (CIES) de la Universidad de Puerto Rico, llevó a cabo este estudio de necesidades para aportar al limitado cuerpo de investigación sobre la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Más específicamente, el NSVRC procuró identificar las actuales fortalezas y necesidades en torno a la prevención de la violencia sexual con estas comunidades y comprender mejor cómo el NSVRC, junto con sus

Muestra de respuestas a la encuesta nacional:

57.8%

Dijo que sus conversaciones frente a frente eran una herramienta efectiva para llegar a comunidades latinas y/o hispanoparlantes, en comparación con un 40.7% a favor de los folletos.

38.9%

Dijo que su organización nunca utilizaba recursos con pertinencia cultural y lingüística para trabajar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

76%

Dijo que había recibido capacitación formal sobre diversidad, específicamente acerca de cómo trabajar con grupos culturales diferentes.

19.3%

Pensaba que el perfil demográfico de las personas atendidas coincidía con el de la comunidad.

45.3%

Reportó que su organización algunas veces involucra a personas de la comunidad en la planificación de programas. Casi el 19% dijo que su organización nunca las involucra.

colaboradores, podría dar respuesta a dichas necesidades. A tales fines, en este estudio se examinaron cuatro preguntas fundamentales:

1. ¿Cuáles son los grupos/entidades clave que están trabajando con o apoyando esfuerzos de prevención e intervención en materia de violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
2. ¿Cuáles son las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales que trabajan en prevención y/o intervención relacionadas con la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
3. ¿Cuál es la competencia cultural y la capacidad lingüística en español de programas y organizaciones que están prestando servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
4. ¿Cuál es el rol más efectivo del NSVRC para apoyar a defensoras/es que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

El equipo investigador utilizó un enfoque de métodos mixtos, tanto cualitativos como cuantitativos, que incluyeron una encuesta nacional en línea, entrevistas telefónicas y grupos focales. El equipo recibió respuestas de aproximadamente 250 participantes de los 50 estados y tres territorios estadounidenses (Puerto Rico, las Islas Vírgenes de los EE.UU. y la Samoa Americana). Las personas participantes pertenecían a coaliciones contra la violencia sexual, programas de base comunitaria para la violencia sexual y departamentos de salud (que en este informe se denominan “convencionales” para diferenciarlos de organizaciones culturalmente específicas) y organizaciones culturalmente específicas que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Los insumos del personal del NSVRC y los del Comité Asesor del Proyecto de Acceso Multilingüístico (MAPA, por sus siglas en inglés) del NSVRC—un grupo que incluye a personas latinas de diversas partes del país que cuentan con experiencia sustancial en trabajo contra la violencia sexual—ayudaron a orientar el desarrollo de la metodología y las preguntas de la investigación.

La evaluación se centró en los defensores, en lugar de las víctimas y otros miembros de la comunidad, debido a las limitaciones de capacidad organizativa del NSVRC, fondos y el papel de la NSVRC (para soportar los defensores del país). También se centró en comunidades latinas y/o hispanoparlantes debido a limitaciones de capacidad y fondos.

Resultados

Las respuestas de las personas participantes mostraron una amplia variedad de necesidades entre organizaciones locales, estatales y nacionales – incluido en programas culturalmente específicos – centradas en prevención e intervención relacionadas con la violencia sexual. Esas necesidades pueden agruparse generalmente en tres categorías.

1. Necesidad de recursos para la comunidad que estén informados por la cultura

Hay una falta general de recursos para comunidades latinas y/o hispanoparlantes, según las personas que participaron en el estudio, y frecuentemente los recursos que existen no son pertinentes o accesibles.

- Las personas participantes expresaron una abrumadora necesidad de recursos para comunidades latinas que van más allá de los materiales impresos hacia conexiones cara a cara. En la encuesta nacional del estudio, estas personas seleccionaron con mayor frecuencia las conversaciones frente a frente como una manera efectiva de hacer que la información sobre prevención sea accesible a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (57.8% en comparación con 40.7% a favor de los folletos, mientras que el 45.8% prefería los anuncios de televisión, un 37.3% los anuncios radiales y el 27.1% los afiches).
- Casi el 39% de participantes en la encuesta nacional dijo que “nunca” utiliza recursos que tengan pertinencia cultural o lingüística. Aproximadamente el 26% dijo que “algunas veces” usa recursos pertinentes, el 13% los usa “con bastante frecuencia” o “con frecuencia” y alrededor del 20% no quiso responder o no tenía certeza sobre la respuesta.

Las cinco áreas principales para desarrollo de recursos relacionados con la prevención:

1. Abordar el estigma de la violencia sexual dentro de las comunidades latinas
2. Prácticas óptimas de prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas
3. Involucrar a hombres y niños en la prevención de la violencia sexual
4. Adaptar los currículos y las estrategias de prevención para poblaciones culturalmente específicas
5. La trata humana

- Quienes respondieron la encuesta nacional también identificaron temas relacionados con la prevención sobre los cuales querían que hubiera recursos (ver recuadro a la izquierda). El área más seleccionada se refiere a abordar el estigma de la violencia sexual dentro de las comunidades latinas. La cuestión del estigma también surgió en las entrevistas cara a cara. Tal como dijo una persona participante, se necesitan “materials that address the taboo of sexual assault ... and that debunk sexual assault, to address the isolation in the Latino community, as they don’t know who they can talk to, making the experience harder to share” (“materiales que aborden el tabú de la agresión sexual ... y

desenmascaren la agresión sexual, de manera que se enfrente el aislamiento [de las víctimas] en la comunidad latina, ya que no saben con quién pueden hablar, lo cual hace que la experiencia sea más difícil de compartir”).

2. Necesidad de desarrollar la capacidad organizacional para el trabajo transcultural

Una tendencia que surgió tanto en la encuesta nacional como en las entrevistas cara a cara es el deseo de que las organizaciones desarrollen su capacidad para realizar trabajo en comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las personas participantes dijeron que a sus organizaciones se les dificultaba llegar a estas comunidades y expresaron frustración por el trato que se da a defensoras/es de origen latino.

- En las entrevistas cara a cara, las personas participantes dijeron que las organizaciones en su conjunto no ofrecen suficiente compromiso y apoyo en torno a la pertinencia cultural. Algunas sentían que las organizaciones adoptan un enfoque superficial— esencialmente, aproximándose a la pertinencia cultural como lo harían con una lista de verificación de asuntos que deben ser “marcados” en casillas. Sin embargo, en la encuesta nacional casi nueve de cada 10 personas que respondieron sentían que su organización apoya el trabajo culturalmente pertinente y el 76% dijo que había recibido capacitación formal acerca de cómo trabajar con diferentes grupos culturales.
- Muchas de las personas participantes en la encuesta nacional dijeron que a sus organizaciones se les dificulta llegar a las comunidades latinas. Mientras que el 91.4% ha identificado el perfil demográfico de la población a la cual desea servir, sólo el 19.3% pensaba que la clientela a la cual servía su organización correspondía con la población seleccionada para servicios.
- Las personas participantes también señalaron que a defensoras/es de origen latino y organizaciones que sirven específicamente a personas latinas se les ve como meros símbolos, o son reconocidas sólo por su identidad como latina/o o hispanoparlante. A menudo, los servicios para las comunidades latinas quedan en manos de integrantes del personal que son de origen latino y/o hispanoparlantes, pese a que tales responsabilidades están fuera del ámbito de sus funciones o descripciones de puesto.

3. Necesidad de alianzas y colaboraciones en la comunidad

Las organizaciones participantes de la encuesta eran diferentes en tamaño, enfoque y ubicación. Sin embargo, un tema común que fue mencionado por todas es la necesidad y el deseo de asociarse a otras que están trabajando con comunidades latinas y/o hispanoparlantes, como también de tener un espacio para establecer contacto y articularse con otr@s defensoras/es.

- En la encuesta nacional, el 18.9% de participantes reportó que su organización “nunca” involucra a personas de la comunidad en la planificación de programas, mientras un 45.3% dijo que “algunas veces” las involucra.
- Según las personas participantes, el método más común que las organizaciones usan para examinar sus servicios cultural y lingüísticamente pertinentes es la recopilación de datos de satisfacción del cliente, seguida por revisiones o auditorías de casos y la revisión de quejas o querellas.
- Casi el 60% de participantes dijo sentir que recibía apoyo de sus organizaciones “con mucha frecuencia”, pero menos del 30% sentía recibir apoyo de su coalición estatal “con mucha frecuencia”. Las personas participantes sugirieron que las coaliciones estatales podrían fomentar el apoyo, en parte, reuniendo a las organizaciones para alentar la colaboración. Otras sugerencias incluyen proporcionar fondos, ayudar a agencias individuales mediante el desarrollo de liderazgo y proveer materiales en español.

Conclusión y recomendaciones

Los hallazgos del estudio muestran una necesidad de mayores esfuerzos sistémicos y coordinados para mejorar los servicios de prevención e intervención dirigidos a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. El presente informe proporciona los resultados del estudio nacional de necesidades de acceso lingüístico, así como recomendaciones para el NSVRC basadas en investigaciones. Una muestra de las recomendaciones al NSVRC, que se encuentran al final del informe, incluyen:

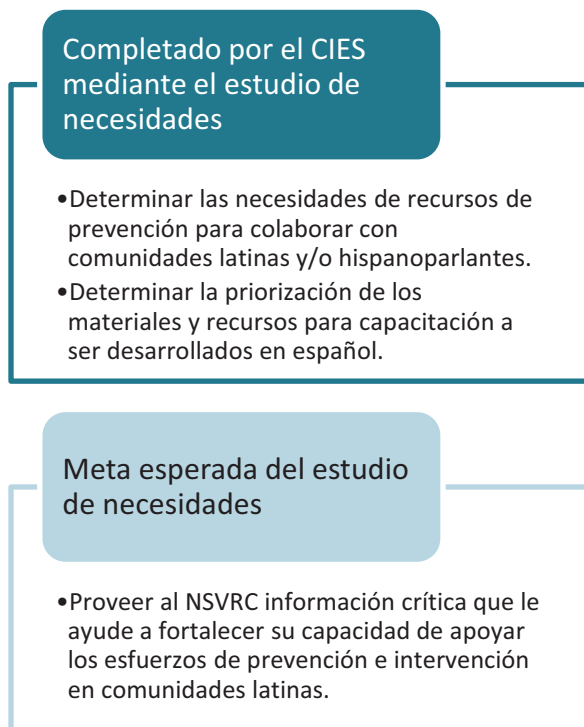
- Ampliar la actual colección de materiales en español y/o culturalmente pertinentes de la biblioteca de NSVRC y su colección en línea, incluso materiales no escritos como videos y archivos de audio.
- Desarrollar recursos culturalmente específicos dirigidos a públicos latinos y/o hispanoparlantes.
- Crear un plan a largo plazo para sostener el Comité Asesor del Proyecto de Acceso Multilingüístico.
- Contratar a personal adicional que sea bilingüe (español-inglés).
- Crear oportunidades de capacitación sobre desarrollo de capacidad / alcance comunitario para quienes dirigen las organizaciones.
- Trabajar con las coaliciones estatales a fin de mantener recursos en español y/o culturalmente pertinentes para las organizaciones locales.
- Desarrollar un espacio compartido—como una lista electrónica de distribución o un foro en línea—donde defensoras y defensores que trabajan con poblaciones latinas y/o hispanoparlantes puedan comunicarse.



El Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés) funge como el principal centro de información y recursos sobre todos los aspectos de la violencia sexual. Provee, a nivel nacional, liderazgo, asesoría y asistencia técnica sobre intervenciones y estrategias de prevención de la violencia sexual. El NSVRC trabaja para afrontar las causas y el impacto de la violencia sexual mediante esfuerzos de prevención y distribución de recursos.

Una de las principales funciones del NSVRC es apoyar los esfuerzos de prevención primaria de los programas sobre violencia sexual en todo Estados Unidos. Durante 2011-2012, el NSVRC puso énfasis en fortalecer la capacidad de prevención primaria de los programas de violencia sexual, específicamente aquéllos que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes. A fin de determinar las necesidades y recursos disponibles para trabajar con esta población, el NSVRC contrató al Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica (CIES) para llevar a cabo un estudio de necesidades sobre acceso multilingüístico. Como parte de los esfuerzos, el NSVRC ha creado el Comité Asesor del Proyecto de Acceso Multilingüístico (el Comité MAPA, por sus siglas en inglés) para asegurar y promover la inclusión de un contexto cultural durante las actividades, incluyendo el estudio de necesidades del CIES, que refleje la diversidad cultural de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las personas integrantes del Comité MAPA fungieron como asesores e informantes clave durante el proceso del estudio de necesidades.

Figura 1. Resumen del proyecto de estudio de necesidades



Con el fin de determinar las preguntas que el estudio de necesidades debía responder, el CIES diseñó un proceso de conceptualización que comenzó con la aprobación de la propuesta original sometida por el CIES e incluyó: un análisis certero de la propuesta presentada por el NSVRC al Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés); reuniones y teleconferencias sobre conceptualización con el personal del NSVRC y con el Comité MAPA; una revisión de la literatura y los marcos teóricos de la violencia sexual, estudios de necesidades de comunidades latinas y/o hispanoparlantes, modelos de asistencia técnica y medidas relevantes para evaluar la competencia cultural. A partir de todas estas fuentes y la opinión de las personas informantes se desarrollaron las preguntas del estudio de necesidades (página 28). En la Figura 1 se incluye un resumen visual de los objetivos esbozados por el equipo investigador del CIES (uno de los componentes más grandes del proyecto de acceso multilingüístico).

La violencia sexual y las personas latinas

Aproximadamente el 16% (o 50.5 millones) de los 308 millones de personas viviendo en los Estados Unidos en 2010 era de origen latinoamericano o hispano. Más de la mitad (56%) del crecimiento de la población total de los Estados Unidos entre los años 2000 y 2010 se debió al aumento de la población latina/hispana. Más de un cuarto de la población del oeste de los Estados Unidos se identifica como latina/hispana (28.6%) y en el sur el 15.9% se identifica como latina/hispana. No obstante, en el noreste y el medio oeste las personas latinas/hispanas rondaban el 12.6% y 7% de la población, respectivamente. En relación a crecimiento, la población latina/hispana aumentó en cada región entre los años 2000 y 2010, y más significativamente en el sur y medio oeste (Passel, Cohn y López, 2011).

A pesar del crecimiento considerable de la población latina en los últimos años, la literatura enfocada en la victimización sexual de las comunidades latinas es limitada. La mayoría de los artículos se ha centrado en violencia doméstica, violencia familiar o violencia en la relación de pareja. Uno de los primeros estudios nacionales enfocados exclusivamente en la victimización de mujeres latinas fue publicado en 2010 y reveló que una de cada seis mujeres latinas reportó haber sufrido victimización sexual alguna vez en su vida (Cuevas y Sabina, 2010).

La literatura que sí existe se enfoca a nivel individual, no en los sistemas de prevención sexual. Esos estudios típicamente se concentran en el contexto, la experiencia y el comportamiento de búsqueda de ayuda de las víctimas y sobrevivientes, específicamente de las mujeres inmigrantes (Cuevas y Sabina, 2010; Ingram, 2007). Los estudios disponibles indican que las personas latinas enfrentan más barreras que otros grupos minoritarios al buscar servicios y no buscan ayuda formal o informal tan frecuentemente, sobre todo si son mujeres inmigrantes. También se reporta que las personas latinas sufren violencia sexual perpetrada por su pareja con tanta frecuencia como las no latinas (Klevens, 2007). La *National Violence Against Women Survey* [Encuesta Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres] (2000) reportó que las mujeres latinas tendían a denunciar menos violaciones sexuales que las no latinas (Tjaden y Thoennes, 2000). Esto podría deberse a obstáculos que incluyen asuntos culturales y lingüísticos, así como a cuestiones legales relacionadas con leyes migratorias recientes.

Además de que muchas agencias carecen de personal que hable español, a menudo no tienen personal bicultural que comprenda la cultura latina, sus valores o experiencias (Pan, et ál., 2006).

En el caso una víctima latina, los obstáculos para acceder a ayuda pueden incluir que no conozca los servicios disponibles relacionados con agresión sexual, o quizás sepa de ellos pero no cómo utilizarlos (Klevens, 2007; Medina y Vasquez, 2004). La renuencia a buscar ayuda también podría ser causada por miedo—o reticencia—a acercarse a programas comunitarios para la violencia sexual, lo cual puede relacionarse con la falta de personal bilingüe y bicultural o la ausencia de valores culturales latinos incorporados en los mismos. Otros obstáculos para buscar ayuda pueden ser: temor a dificultades económicas en caso de separarse de la pareja;

aislamiento; falta de apoyo familiar o comunitario; miedo a deportación y temor a los cuerpos policiacos debido al creciente sentimiento anti-inmigrante en todo el país—especialmente en estados donde se han propuesto y aprobado leyes contra la inmigración (Klevens, 2007; Medina y Vasquez, 2004).

La información en la literatura sugiere una necesidad constante de colaboración entre agencias, organizaciones y coaliciones que atienden a víctimas latinas de violencia sexual y a sus familias; desarrollo de recursos culturalmente competentes y exposición a éstos; así como capacitaciones culturalmente pertinentes a cada población que está siendo atendida.

Estudios de necesidades en las poblaciones latinas

Se han realizado pocos estudios de necesidades con poblaciones latinas sobre la violencia sexual. En ellos se ha utilizado un enfoque de métodos mixtos para poder proporcionar una compilación completa y exacta de datos relacionados a necesidades operacionales y organizativas (Martin et ál., 2009; Milne y Roberts, 2002; Pledge, 1993). Entre los métodos utilizados en esos estudios se destacan encuestas, entrevistas, grupos focales, estudios de casos y observación directa. Se recogen datos provenientes de fuentes tales como defensoras/es de víctimas latinas (incluyendo organizaciones específicas para la cultura y defensoras/es en organizaciones más amplias que trabajan con poblaciones latinas), proveedoras/es de servicios, consejeras y consejeros, integrantes de la comunidad y representantes del orden público, entre otros (Martin et ál., 2009).

En toda la literatura de los estudios de necesidades, los hallazgos son consistentes y lo que más se destaca es la necesidad constante tanto de personal como de recursos culturalmente competentes. La colaboración entre agencias (no sólo las que atienden específicamente a comunidades latinas, sino además las organizaciones regulares) es también importante para la prestación de servicios comunitarios mejorados, permitiendo el intercambio de recursos, la prestación optimizada de servicios culturalmente competentes y un uso más eficiente de recursos financieros y de personal (Pledge, 1993; Maciak, Guzmán, Santiago, Villalobos e Israel, 1999).

Un estudio de necesidades se ha definido como “un proceso sistemático y en desarrollo” de provisión de información útil y accesible sobre las necesidades de una población objetivo a las personas que puedan usarla para el desarrollo o evaluación de políticas y programas (Reviere, Berkowitz, Carter y Fergusen, 1996).

La capacitación se resalta como uno de los propósitos principales de los estudios de necesidades— para cubrir las necesidades identificadas mediante el desarrollo de un programa de capacitación (Milne y Roberts, 2002).

Estudios de necesidades comunitarias han evidenciado asuntos similares: baja participación en encuestas, instrumentos con propiedades psicométricas poco rigurosas y discrepancia entre los datos recolectados (Martin et ál., 2009; Maciak et ál., 1999). Además, los estudios de

necesidades deben cumplir con dos requisitos básicos: recoger las percepciones de diversas partes interesadas dentro de la organización y relacionar esas visiones con lo que podría lograrse a través de capacitación.

Asistencia técnica provista a poblaciones latinas

Organizaciones nacionales, coaliciones estatales y organizaciones locales proporcionan asistencia técnica a entidades que sirven a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes en múltiples niveles. Algunos grupos que trabajan en prevención de la violencia sexual proveen capacitación y asistencia técnica, materiales bilingües/biculturales, investigación y listas de recursos disponibles ya sea al público o mediante una lista electrónica privada (*listserv*). Cada organización nacional implementa algún tipo de diálogo continuo (por ejemplo, un foro en línea o espacio para debate), redes de promoción y defensa o un enlace para compartir recursos entre defensoras/es de la comunidad latina. Muchas de estas organizaciones se enfocan expresamente en áreas con grandes concentraciones de poblaciones latinas. Algunos grupos proveen listados de coaliciones estatales o una lista de servicios accesibles a hispanoparlantes en todo el país. Aunque ha habido fuertes esfuerzos por brindar asistencia técnica a poblaciones latinas, los proveedores de servicios aún reportan la necesidad de recursos y asistencia técnica que sean lingüística y culturalmente competentes.

Integrando la competencia cultural y el acceso lingüístico en un estudio de necesidades

Según el Centro Nacional para la Competencia Cultural (NCCC, por sus siglas en inglés), una organización culturalmente competente y su personal deberían “tener la capacidad de valorar la diversidad, llevar a cabo autoevaluaciones, manejar las dinámicas de las diferencias, adquirir e institucionalizar conocimiento cultural y adaptarse a la diversidad de los contextos culturales de las comunidades a las que sirven” (Goode y Jackson, 2003; The Workgroup on Adapting Latino Services, 2008). Los estudios de necesidades deberían evaluar estas áreas al momento de medir la capacidad organizacional, y en la literatura existen algunas medidas disponibles que son específicas para cada población bajo estudio. Estos estudios deben usar el instrumento más apropiado para medir la competencia lingüística y cultural. El NSVRC realizó recientemente un estudio nacional de necesidades sobre prevención de la violencia sexual. Los hallazgos de este estudio puntualizan la necesidad de explorar aun más la preparación y competencia de los proveedores para trabajar de manera transcultural (Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual [NSVRC], 2012).

Cabe destacar que un marco teórico de la competencia cultural y los valores rectores del acceso lingüístico fueron fundamentales para la creación de este estudio de necesidades y sus resultados. Los siguientes principios del acceso lingüístico están incorporados en todo el proyecto (Goode y Jackson, 2003):

- Los servicios y los apoyos se proporcionan en el idioma y/o modo preferido de la población que está siendo atendida.

- Los materiales escritos son traducidos, adaptados o facilitados en formatos alternativos con base en las necesidades y preferencias de las poblaciones atendidas.
- Los servicios de interpretación y traducción cumplen todos los mandatos federales, estatales y locales que rigen el acceso lingüístico.
- Las personas usuarias participan en la evaluación de los servicios de acceso lingüístico y otros de comunicación para asegurar su calidad y satisfacción.
- El acceso lingüístico es un derecho, no un lujo.

Figura 2. Modelo de competencia cultural incorporado en el estudio de necesidades



El marco teórico de competencia cultural organizacional propuesto por Harper et ál. (2006), Figura 2, también orienta este estudio y sirve como marco para el desarrollo de todos los protocolos y materiales. Este modelo subraya la importancia de integrar la competencia cultural y lingüística en todas las áreas organizacionales. Además, el equipo investigador desarrolló cuatro preguntas de investigación globales para que guiaran el proceso de estudio de necesidades. Cada una de las preguntas está dividida en preguntas más

específicas, con el fin de proporcionarle al NSVRC la información fundamental que le ayude a diseñar su capacidad de apoyar los esfuerzos de prevención e intervención en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las preguntas son:

1. ¿Cuáles son los grupos/entidades clave que están trabajando con o apoyando esfuerzos de intervención o prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
2. ¿Cuáles son las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales trabajando en intervenciones y/o prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
3. ¿Cuál es la competencia cultural y capacidad de proveer servicios en español de programas y organizaciones que están prestando servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
4. ¿Cuál es el rol más efectivo para el NSVRC en la prestación de servicios de apoyo a defensoras/es de comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

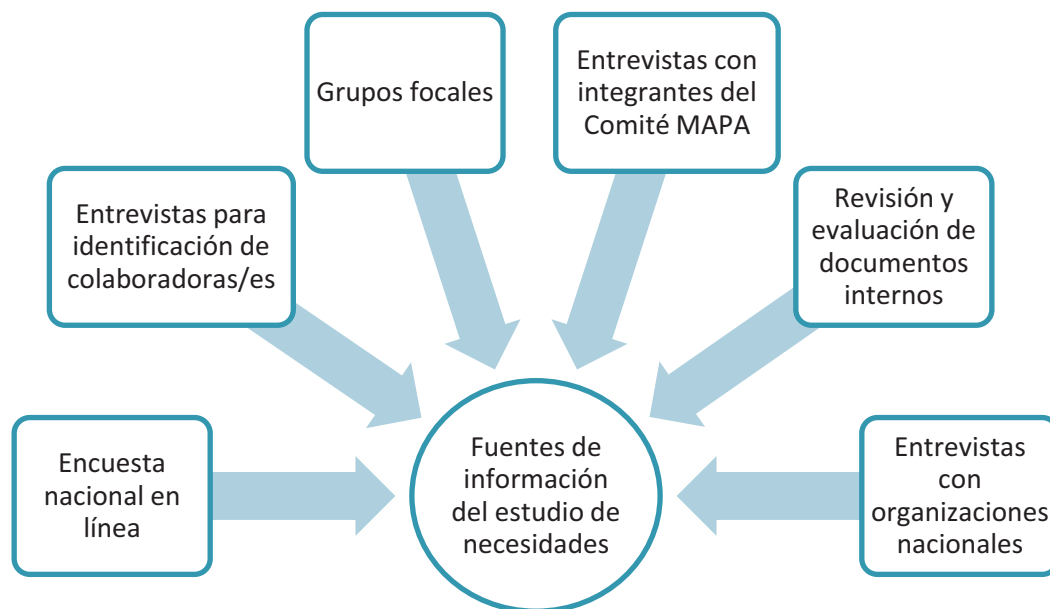
También las preguntas se encuentran al inicio de la sección “Resultados” para brindar un contexto antes de los métodos y resultados del estudio de necesidades.



En el estudio de necesidades se utilizó un enfoque de métodos mixtos, empleando una variedad de alternativas y formatos para llegar a las personas participantes. Esta metodología le permitió al equipo investigador evaluar de manera más exhaustiva las necesidades y barreras al acceso lingüístico en todo Estados Unidos (incluidos los territorios), ya que incorpora las perspectivas de múltiples partes interesadas (ver la Figura 3). Según el informe de los Institutos Nacionales de Salud (NIH, por sus siglas en inglés) titulado *Best practices for mixed methods research in the health sciences* [Prácticas óptimas para la investigación de métodos mixtos en las ciencias de la salud], “la integración de datos cuantitativos y cualitativos maximiza las fortalezas y minimiza las debilidades de cada tipo de datos” (Cresswell, Klassen, Clark y Smith, 2011, p. 5).

En esta sección se provee información más específica sobre la diversidad de métodos utilizados en el estudio de necesidades. El modelo lógico al final de esta sección brinda el marco para dicho estudio, incluyendo los métodos, productos y resultados esperados. La información recogida en las entrevistas y en las reuniones regulares con el personal de NSVRC y el Comité MAPA orientó el proceso.

Figura 3. Fuentes de información del estudio de necesidades



El muestreo de bola de nieve

Participantes del Ciclo 1: 53 personas participaron de las entrevistas breves que se hicieron por teléfono. De ellas, 46 representaban a coaliciones estatales, tres se consideraban otro tipo de fuente de información (coordinador/a de prevención y educación de violación – en inglés, Rape Prevention and Education, o RPE –, centro de asistencia a víctimas de violación, Departamento de Salud) y cuatro representaban a los territorios. No se recibió respuesta de cinco estados/territorios.

Participantes del Ciclo 2: En el Ciclo 1, las personas participantes identificaron 214 organizaciones. Sin embargo, se eliminaron 10 organizaciones de la lista debido a que no ofrecían servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Por lo tanto, el equipo investigador se comunicó con 204 organizaciones y completó 92 entrevistas (45%); 102 organizaciones (54%) no respondieron a ninguno de los intentos de comunicación del equipo investigador.

Participantes del Ciclo 3: A través de las 92 entrevistas para identificar colaboradoras/es realizadas en el Ciclo 2 se identificó a 121 organizaciones para el Ciclo 3. El equipo investigador ingresó a la base de datos toda la información de contacto que obtuvo en el Ciclo 2. Sin embargo, esta información no se verificó a través de entrevistas de seguimiento (como ocurrió en el Ciclo 2).

Fuentes de información

Entrevistas de identificación de colaboradoras/es.

El equipo investigador usó el método de muestreo de bola de nieve para obtener información sobre el universo de organizaciones que brindan servicios de prevención de violencia sexual a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. En el muestreo de bola de nieve, las personas entrevistadas con quienes ya se ha establecido contacto utilizan su conocimiento del campo para identificar otras organizaciones que pudiesen contribuir al estudio. Mediante el uso de este método, las y los investigadores pueden encontrar “poblaciones ocultas” o grupos a los que no se podría acceder fácilmente por medio de otras estrategias de muestreo (Mack, Woodsong, MacQueen, Guest, & Namey, 2005). El protocolo del proceso se puede observar en el Apéndice D.

Para las entrevistas de identificación de colaboradoras/es del Ciclo 1 se usó la lista de coaliciones existentes en los estados y territorios que se obtuvo del *NSVRC Directory of Sexual Assault Centers in the United States* [Directorio del NSVRC de Centros de Asistencia para Víctimas de Violación en los Estados Unidos] (2008). Luego, el equipo investigador llevó a cabo entrevistas breves por teléfono a representantes de las coaliciones estatales/de territorios o a coordinadoras/es de prevención y educación de violación (en inglés, Rape Prevention and Education, o RPE) para determinar los grupos, organizaciones o

personas clave en cada estado/territorio que estuvieran trabajando en prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Estas conversaciones telefónicas estaban entre 10 y 60 minutos de duración, con un promedio de aproximadamente 20 minutos. Al iniciar la entrevista, el equipo investigador se concentró en preguntar por organizaciones que brindaran servicios preventivos, pero en las preguntas de seguimiento se le pedía a las personas participantes identificar grupos que trabajaban con comunidades latinas

y/o hispanoparlantes en torno a asuntos de violencia familiar, salud sexual u otros relacionados (la guía para las entrevistas de identificación de colaboradoras/es se encuentra en el Apéndice B).

En el Ciclo 2 se contactó a las organizaciones identificadas en el Ciclo 1 y se les pidió identificar a otros grupos que proveyeran servicios similares en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes (identificación de colaboradoras/es para el Ciclo 3). Se documentó la información importante de cada organización (por ejemplo, información de contacto, localización, tipo de servicios provistos).

Con el propósito de obtener más información, a las personas entrevistadas también se les preguntó sobre sus necesidades principales al trabajar con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, aunque esto no se había establecido en el modelo lógico inicial. A través de pruebas piloto del proceso de identificación de colaboradoras/es, el equipo investigador determinó que las personas participantes estaban muy interesadas en brindar información sobre sus experiencias y hablaban abiertamente de las barreras al acceso lingüístico. A fin de sacarle el mayor provecho posible a esta oportunidad, se idearon tres preguntas que fueron incluidas en la guía de entrevistas semiestructuradas:

1. *¿Cuáles son sus necesidades como trabajador/a, defensor/a o activista en el campo de la prevención de la violencia sexual y servicios conexos dentro de la comunidad latina?*
2. *Si usted pudiera solicitar tres cosas que mejoren los servicios para comunidades hispanoparlantes, ¿cuáles serían?*
3. *¿Cómo promovería mayor conciencia y colaboración en torno a los servicios que se brindan a las comunidades hispanoparlantes?*

El protocolo que esbozó el equipo investigador incluía intentar comunicarse con cada organización (un mínimo de tres veces antes de catalogarla como que “no respondió”). Siempre que fue posible, además de las llamadas telefónicas el equipo intentó comunicarse con la organización en varias ocasiones por otros medios, tales como el correo regular, el correo

Terminología del proceso de identificación de colaboradoras/es
Organizaciones que sirven activamente a comunidades latinas, o LEOs por sus siglas en inglés:

Organizaciones que proveen servicios a diversas comunidades, entre las que se encuentran las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

“Organizaciones dirigidas específicamente a comunidades latinas, o LSOs por sus siglas en inglés: Un subconjunto de organizaciones que trabajan con personas latinas y/o hispanoparlantes y cuyas misiones estipulan específicamente que los servicios que se proveen están dirigidos a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Centros de asistencia para víctimas de violación, o SACs por sus siglas en inglés: Organizaciones locales también conocidas como los proveedores de servicios por agresión sexual o centros de crisis por violación.

electrónico y solicitando información a través de portales de Internet de la organización dada. A menudo resultó difícil contactar a las organizaciones debido a la naturaleza del trabajo relacionado con la violencia sexual, que suele requerir un horario agotador y trabajo de campo frecuente. En vista de este obstáculo, en el Ciclo 2 se hizo un mayor esfuerzo por establecer contacto con las organizaciones. Por lo tanto, se extendió el tiempo límite del proceso de identificación y las personas participantes del Ciclo 3 no fueron abordadas para que completaran la entrevista breve. En vez, se usó la información de estas personas a fin de incluirlas en la encuesta nacional en línea.

Entrevistas con integrantes del Comité MAPA. Las entrevistas con integrantes del Comité MAPA (ell@s vienen de una variedad de organizaciones contra la violencia sexual en los EE.UU.) se hicieron por teléfono siguiendo la guía de entrevistas semiestructuradas (Apéndice B). De las personas que integraban el Comité MAPA al momento en que se llevaron a cabo las entrevistas, 10 eran participantes potenciales de la encuesta. Se entrevistó a nueve de ellas y una no pudo participar. Se realizaron seis entrevistas en las que se alternó entre el inglés y el español; dos entrevistas fueron llevadas a cabo mayormente en español. Las entrevistas tenían una duración promedio de aproximadamente dos horas (y oscilaron entre 1.5 y 4.5 horas).

El equipo investigador entrevistó a integrantes del Comité MAPA con el fin de conocer mejor su trabajo como defensoras/es en sus organizaciones y su comprensión de los servicios de prevención de violencia sexual actualmente disponibles en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. A estas personas se les pidió: describir sus experiencias de trabajo en el campo de la prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes; compartir sus opiniones sobre la capacidad organizacional de sus entidades para trabajar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes; y hacer recomendaciones para mejorar el sistema. También se les pidió que identificaran a otras organizaciones y/o personas clave que estuvieran llevando a cabo este tipo de trabajo, así como modelos de programas para proveer servicios a culturalmente específicos.

Grupos focales. Durante la Conferencia Nacional sobre Agresión Sexual (en inglés, National Sexual Assault Conference) realizada en Baltimore, Maryland, en septiembre de 2011, se llevaron a cabo grupos focales en español e inglés con defensoras/es. El objetivo de estos grupos fue determinar las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales de la prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las personas participantes de los grupos discutieron además la capacidad organizacional en torno a la relevancia o sensibilidad cultural existentes en el campo para atender a comunidades latinas y otras minorías étnicas. Se programaron cuatro debates para llevarse a cabo en la Conferencia Nacional sobre Agresión Sexual de 2011; sin embargo, las personas participantes de la Conferencia sólo asistieron a dos – un debate en inglés y otro en español. Dos fueron cancelados debido a la falta de asistencia.

Tod@s l@s participantes de NSAC fueron invitados a los grupos focales. Los participantes tenían una variedad de roles (p. ej., coordinador(a) de programas, abogad@, enfermer@ y educador(a) de salud). Al debate en español asistieron nueve mujeres y todas se identificaron como latina o hispana. Al grupo en inglés asistieron cinco mujeres, de las cuales dos se identificaron como latina o hispana (las demás participantes se identificaron como caucásicas). En el grupo en español, cuatro participantes habían trabajado en el campo de violencia sexual por ocho años o más; dos habían trabajado en el campo entre cinco a siete años o dos a cuatro años y una había trabajado por menos de dos años en dicho campo. En el grupo en inglés, tres participantes habían trabajado en el campo de violencia sexual por ocho años o más; una participante, entre cinco y siete años, y otra durante menos de dos años. En ambos grupos, la mayoría de participantes trabajaba directamente con hispanoparlantes. Los grupos focales tuvieron una duración aproximada de dos horas.

Entrevistas con organizaciones nacionales. Se llevaron a cabo entrevistas telefónicas con representantes de organizaciones nacionales que se consideran líderes en el campo, para que brindaran información sobre el sistema de prevención como un todo. Entre el Comité MAPA, el personal del NSVRC y las personas contactadas durante el proceso de identificación de colaboradoras/es se identificaron varias organizaciones a lo largo de Estados Unidos que son consideradas líderes en el campo y hoy día proveen servicios a las poblaciones latinas y/o hispanoparlantes. Las personas participantes identificaron 12 organizaciones y a éstas se les invitó a participar en una entrevista telefónica a fondo. De las 12 personas participantes invitadas, siete estuvieron de acuerdo con participar y pudieron programar una llamada telefónica. Las entrevistas con estas organizaciones nacionales giraron en torno a determinar la forma en que el NSVRC podría colaborar de manera más efectiva con organizaciones nacionales, estatales y locales, así como aprender de sus éxitos y de las barreras que enfrentan. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de aproximadamente 75 minutos (oscilando entre 45 y 90 minutos).

Encuesta nacional en línea. Se desarrolló una encuesta en línea para alcanzar a un público más amplio que el abarcado con entrevistas y grupos focales. Las personas integrantes de dos muestras representativas de las organizaciones dedicadas a la prevención de la violencia sexual fueron invitadas a participar de una encuesta en línea. El equipo investigador creó una muestra de entidades incluidas en el *NSVRC Directory of Sexual Assault Centers in the United States* [Directorio del NSVRC de Centros de Asistencia para Víctimas de Violación en los Estados Unidos] (2008) (la muestra “SAC”, por sus siglas en inglés) y la otra muestra se formó mediante la lista de “organizaciones que sirven activamente a comunidades latinas” (LEOs, por su acrónimo en inglés) identificadas durante el proceso de identificación de colaboradoras/es.

Los investigadores comenzaron con una lista de 314 organizaciones “SAC” y 312 organizaciones “LEO”. A fin de reunir la sub-muestra representativa de cada lista (SAC y LEO), el equipo investigador dividió las organizaciones de cada lista por región de Estados Unidos (noreste, medio oeste, sur y oeste) y sus territorios; luego escogió al azar un número dado de

organizaciones por región y produjo una selección de 100 organizaciones por sub-muestra (un listado que contiene los estados por región está incluido en el Apéndice G). No se logró establecer contacto con 23 (12%) de las organizaciones de la sub-muestra debido a que la información de contacto era incompleta o a que la organización no estaba disponible, fuera porque ya no existía o porque declinó participar. A una organización se le envió la encuesta en formato impreso cuando así lo solicitó. De las 82 organizaciones participantes de la sub-muestra de “organizaciones que sirven activamente a comunidades latinas” (LEO), 39 (48%) completaron la encuesta; de las 83 organizaciones que constituían la sub-muestra del Directorio del NSVRC (SAC), 32 (38%) completaron la encuesta. Los detalles demográficos de cada sub-muestra están incluidos en la sección “Resultados”.

Los datos cualitativos, especialmente los obtenidos de las entrevistas telefónicas breves y las entrevistas con integrantes del Comité MAPA, sirvieron como guía para desarrollar el formulario de la encuesta en línea que se entregó a las organizaciones. Utilizar múltiples metodologías significó que los datos cualitativos proporcionaron el contexto necesario para elaborar las preguntas de modo que produjeran, de manera cuantitativa, respuestas sobre áreas específicas. Los datos obtenidos a través de la encuesta nacional proveen información más específica para comprender las necesidades de materiales en español y áreas de asistencia técnica y desarrollo de capacidad.

A fin de obtener una mayor tasa de respuestas, el equipo investigador siguió las recomendaciones de *PeoplePulse* (por ejemplo, hora del día, incentivos ofrecidos, recordatorios, personalización, etc.), una herramienta de sugerencias y encuestas en línea que se utiliza para encuestar a clientes y empleados por medio de internet (PeoplePulse, s/f). Se invitó a las personas participantes a completar la encuesta en cuatro ocasiones: en la solicitud inicial se pidió que la persona más adecuada respondiera la encuesta; luego se envió el primer mensaje electrónico con un enlace a la encuesta; dos semanas después se envió un recordatorio para completar la encuesta y se envió un último mensaje electrónico que también anunciaba el cierre inminente de la encuesta. La tasa de respuesta de la encuesta en línea para este estudio de necesidades fue de 43% en general. Los encuestados se les envió una tarjeta de regalo de \$20 (un “Visa gift card”) en reconocimiento por su participación.

Revisión y evaluación de documentos internos. El equipo investigador utilizó varias estrategias para determinar la capacidad del NSVRC de proveer servicios culturalmente pertinentes, lo que incluyó revisar los documentos relacionados con la pertinencia cultural proporcionados por el NSVRC, una revisión de la colección de materiales y recursos de la Biblioteca del NSVRC (tanto los escritos en español como los relacionados con comunidades latinas), una entrevista a la directora bibliotecaria y un análisis de los Registros de Solicitudes Especiales de Asistencia Técnica para Asuntos de Idiomas del NSVRC. Durante el transcurso de todo el estudio de necesidades, el personal del NSVRC proveyó información adicional sobre las barreras o los apoyos al trabajo de acceso lingüístico.

Análisis de la información

El análisis cuantitativo de datos. Los datos cuantitativos se organizó y se analizaron con Microsoft Excel y Survey Monkey (un servicio para encuestas en línea). Los investigadores también utilizaron el paquete de software PASW Statistics 18 para analizar los datos de la encuesta nacional en línea.

Análisis de datos cualitativos. Los investigadores realizaron un proceso inductivo de codificación para analizar las respuestas abiertas de los participantes (es decir, entrevistas y grupos focales). Luego, los investigadores crearon un sistema de clasificación jerárquica para organizar los códigos en temas más amplios que se aplicaban a través de varias preguntas abiertas. El programa de software cualitativo NVivo 9 se utilizó para ayudar en la organización de los datos y el análisis.

Modelo lógico del estudio de necesidades del NSVRC

Socios	Actividades	Productos	Resultados	Supuestos/factores externos	Preguntas de investigación
• NSVRC • MAPA • CIES • Socios colaboradores del NSVRC • Socios secundarios del NSVRC • Socios emergentes del NSVRC • Socios no identificados del NSVRC • Víctimas	• Identificar socios claves y aliados que apoyen la prevención de la violencia sexual entre hispanoparlantes • Contactar a todos los coordinadores de RPE, coaliciones estatales y miembros del MAPA • Muestro bola de nieve (snowball) para identificar a todos los socios claves • Determinar las necesidades de materiales y de asistencia técnica en español. para apoyar la prevención de la violencia sexual en comunidades y personas hispanoparlantes • Revisión de estudios de necesidades e investigaciones disponibles • Análisis los registros de asistencia técnica del NSVRC. • Entrevistas exhaustivas con informaciones claves. • Encuesta con muestra de los posibles socios y aliados identificados. (materiales necesarios, apertura a Prácticas Basadas en Evidencia Científica (EBP), Apreso para recibir asistencia técnica, necesidades de capacitación, habilidades para trabajar transculturalmente) • Determinar la preparación, competencia cultural y capacidad de servicios en el idioma español de programas y organizaciones que prestan servicios a comunidades latinas. • Analizar mediante mapas la concentración de hispanoparlantes (no bilingües) y la prevención de la violencia sexual • Encuestar muestras de organizaciones en relación a su capacidad para proveer servicios culturalmente competentes y transculturales. • Determinar la competencia cultural y la capacidad para proveer servicios en español comunidades latinas del NSVRC • Recursos actuales y análisis de los registros de solicitud de asistencia técnica. • Grupos focales • Entrevistas • Preparación del NSVRC para proveer diversos tipos de asistencia técnica • Competencia cultural del NSVRC • Acuerdos colaborativos actuales del NSVRC	• Listado de recursos necesarios • Confirmar integridad de la estrategia en los grupos focales de los socios y los aliados • Modelo de Asistencia Técnica para trabajar con prevención en poblaciones hispanoparlantes. • Desarrollar recomendaciones para agencias federales y organizaciones privadas	• <i>Corto plazo</i> • Más recursos disponibles en español • Socios identificados para referencias incluyendo socios potenciales fuera de la red de proveedores previamente identificada • <i>Mediano plazo</i> • Mayor capacidad del NSVRC para atender a la población hispanoparlante • <i>Largo plazo</i> • Mayor énfasis en la prestación de apoyo a la población hispanoparlante • Mayor capacidad del NSVRC para brindar apoyo a la población hispanoparlante.	• <i>Supuestos:</i> Desarrollar materiales y prácticas culturalmente competentes, en vez de traducir recursos, es una prioridad. Importancia de expandir colaboraciones e identificar nuevos aliados para el NSVRC. Prioridad de desarrollar un modelo de asistencia técnica sustentable que sirve de apoyo a agencias para la prestación de servicios culturalmente competentes. • <i>Factores externos:</i> Creciente población hispanoparlante en los Estados Unidos. Fuentes de fondos limitadas y competitivas.	• ¿Cuáles son los grupos/entidades clave que están trabajando con o apoyando esfuerzos de intervención o prevención de violencia sexual en las comunidades latinas e hispanoparlantes? • ¿Cuáles son las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales trabajando en intervenciones y/o prevención de la violencia sexual en comunidades hispanoparlantes? • ¿Cuál es la competencia cultural y capacidad de proveer servicios en español de programas y organizaciones que están prestando servicios a comunidades latinas? • ¿Cuál es el rol más efectivo para el NSVRC en la prestación de servicios de apoyo a defensoras/es de comunidades hispanoparlantes?



Resultados

Introducción

El objetivo general del estudio es poner a disposición del NSVRC la información fundamental que le ayude a diseñar su capacidad de apoyar los esfuerzos de prevención e intervención en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Cuatro preguntas de investigación globales, cada una dividida en preguntas más específicas, orientaron este proceso de estudio:

- 1. ¿Cuáles son los grupos/entidades clave que están trabajando con o apoyando esfuerzos de intervención o prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes? (p. 30)**
 - a. ¿Quiénes son socios potenciales del NSVRC para apoyar la prevención de violencia sexual e intervenciones en comunidades hispanoparlantes? (p.31)
 - b. ¿De qué tipo y calidad son los recursos de prevención de violencia sexual que existen actualmente para comunidades hispanoparlantes? (p. 37)
- 2. ¿Cuáles son las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales trabajando en intervenciones y/o prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes? (p. 40)**
 - a. ¿Qué tipos de recursos se necesitan en español? (p. 41)
 - b. ¿Qué recursos deben ser desarrollados en español para asuntos y temas específicos de violencia sexual? (p. 55)
 - c. ¿Qué tipos de capacitaciones y asistencia técnica necesitan las organizaciones para ser culturalmente competentes y poder trabajar de manera transcultural? (p.59)
- 3. ¿Cuál es la competencia cultural y capacidad de proveer servicios en español de programas y organizaciones que están prestando servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes? (p. 66)**
 - a. ¿Cómo compara la capacidad de las organizaciones con clientes hispanoparlantes o clientes que no cuentan con servicios en su área de servicio? (p. 67)
 - b. ¿Cuán preparadas están las organizaciones para trabajar en capacitaciones y asistencia técnica sobre competencia cultural y trabajo transcultural? (p. 77)
 - c. ¿Cómo afecta el ambiente político (por ejemplo, capacidad / prioridades de fondos / deseabilidad / mecanismos) la habilidad de atender a comunidades latinas y/o hispanoparlantes? (p. 79)
- 4. ¿Cuál es el rol más efectivo para el NSVRC en la prestación de servicios de apoyo a defensoras/es de comunidades latinas y/o hispanoparlantes? (p. 83)**
 - a. ¿Cuáles son los recursos relevantes disponibles en el NSVRC? (p. 84)
 - b. ¿Son las referencias para apoyo o servicios a hispanoparlantes del NSVRC apropiadas en la actualidad? (p. 89)
 - c. ¿Cómo el desarrollo adicional de competencia cultural y lingüística permitiría al NSVRC alinearse más efectivamente con las necesidades de apoyar la prevención de violencia sexual e intervención en comunidades latinas y/o hispanoparlantes? (p. 91)
 - d. ¿Cuál modelo de asistencia técnica es el más apropiado y efectivo para el NSVRC? (p. 92)

Pregunta de Investigación 1. ¿Cuáles son los grupos/entidades clave que están trabajando con o apoyando esfuerzos de intervención o prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes?



Resultados: Pregunta de Investigación 1

¿Quiénes son socios potenciales del NSVRC para apoyar la prevención de violencia sexual e intervenciones en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

Visión general: Profundizar las relaciones y aumentar las colaboraciones entre el NSVRC y otras entidades que activamente brindan servicios a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes es esencial para adelantar y fortalecer el campo de la prevención de la violencia sexual y la intervención con la misma, de modo que la adopción de prácticas culturalmente relevantes se convierta en la norma. Se usaron varias fuentes de información para determinar posibles colaboradoras/es, entre las cuales figuran: entrevistas de identificación de colaboradoras/es, entrevistas con integrantes del Comité MAPA y representantes de organizaciones nacionales, dos grupos focales y una encuesta nacional en línea.

La mayoría de participantes expresó la necesidad de tener conocimiento de las otras entidades existentes que proveen servicios a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, así como de establecer mejores colaboraciones. Durante el proceso del estudio, muchas de las organizaciones fueron recomendadas (por participantes) por proveer servicios culturalmente pertinentes o porque habían desarrollado proyectos específicos de prevención de violencia sexual. Esta sección contiene información básica sobre los tipos de organizaciones identificadas.

Métodos de identificación de posibles colaboradoras/es

- Entrevistas con integrantes del Comité MAPA
- Entrevistas de identificación de colaboradoras/es
- Grupos focales
- Entrevistas con organizaciones nacionales
- Encuesta nacional en línea

Proporcionar, apoyar y coordinar los servicios de prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes a lo largo de la nación es una tarea monumental. Tanto el NSVRC como las organizaciones existentes se beneficiarán considerablemente de la creación de alianzas y redes de apoyo para adelantar el trabajo de prevención en comunidades de culturas específicas. Dichas alianzas también fortalecerán el sistema de prevención de violencia sexual que existe en la

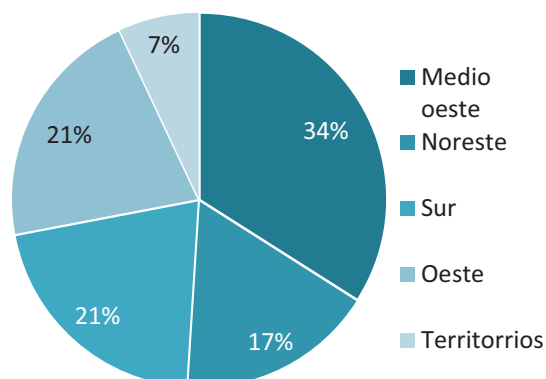
actualidad. En el recuadro arriba se enumeran las fuentes de información que se usaron para identificar organizaciones que hacen este tipo de trabajo en los niveles nacional, estatal y local.

Tras completar dos ciclos de entrevistas de identificación de colaboradoras/es, el equipo investigador identificó 325 organizaciones a lo largo de la nación que proveen servicios de prevención de violencia sexual a las comunidades latinas y hispanoparlantes o les brindan servicios relacionados. Además, mediante las entrevistas con integrantes del Comité MAPA y representantes de las organizaciones nacionales que tales integrantes nombraron se identificaron aún más colaboradoras/es potenciales y programas modelo. En la Figura 4 se desglosa la distribución de las entidades identificadas por región geográfica. La mayor cantidad de recomendaciones se recibió de la región del medio oeste de la nación (34%).

Gran parte de las personas participantes de la encuesta nacional (74.6%) afirmó que acude a organizaciones de base comunitaria cuando tiene dudas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la prestación de servicios culturalmente adecuados a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Participantes de la encuesta también indicaron que acudían a:

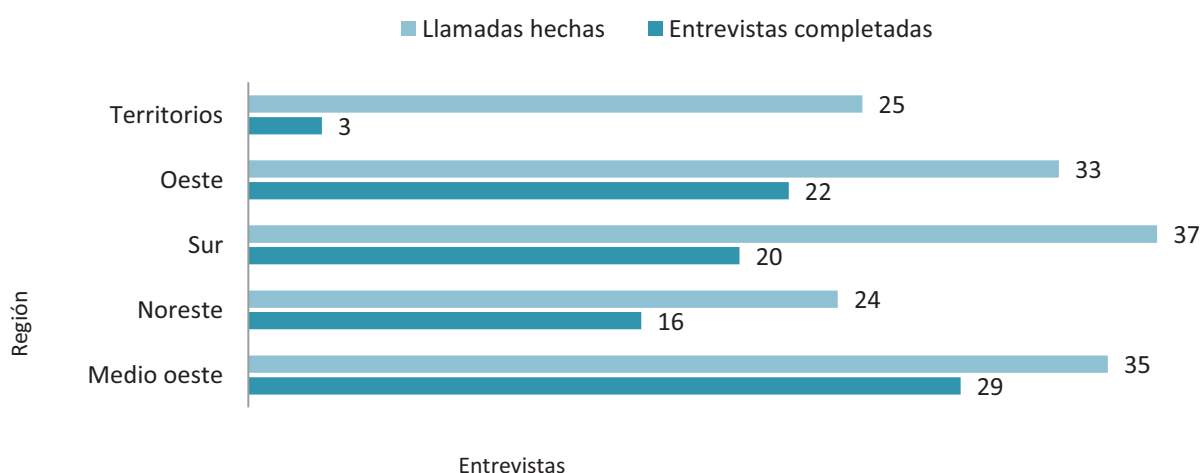
- Centros multiculturales (33.9%),
- Internet (32.2%),
- Centros de asistencia para víctimas de violación (25.4%)
- Coaliciones estatales (23.7%) y
- Organizaciones nacionales (20.3%).

Figura 4. Distribución de organizaciones identificadas por participantes (por región)



En el Ciclo 1 de entrevistas de identificación de colaboradoras/es se contactó a 154 organizaciones. En éstas se completó un total de 92 entrevistas (60%). En la Figura 5 se muestra la cantidad de entrevistas que se intentó hacer, así como la cantidad de entrevistas completadas en cada región.

Figura 5. Entrevistas de identificación de colaboradoras/es que fueron completadas



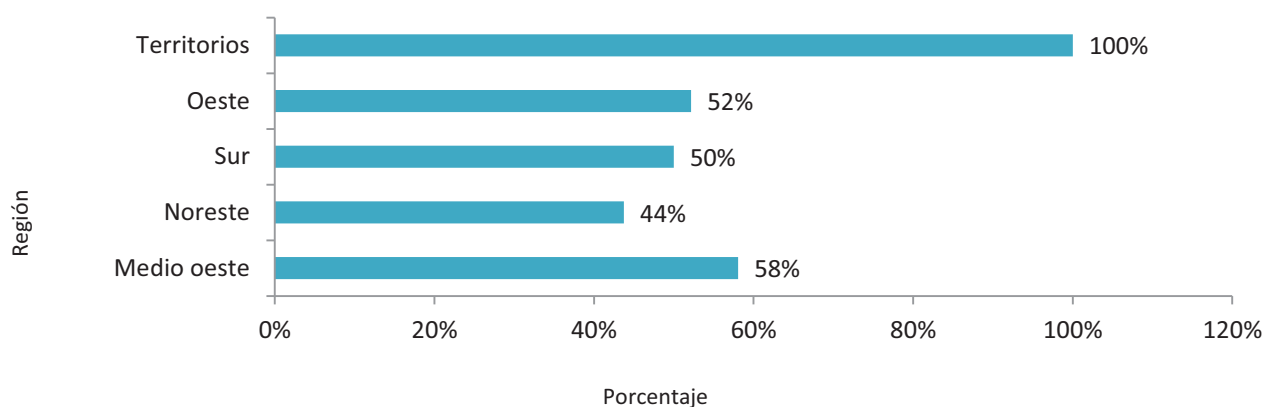
Durante las entrevistas breves, el equipo investigador formuló cuatro preguntas básicas: si las organizaciones trabajaban específicamente con personas latinas y/o hispanoparlantes (en este informe, “LSO”, lo cual significa que la prestación de servicios a esta población era parte de su misión o alcance de servicios); la extensión de los servicios que proporcionan a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes (por ejemplo, si hay personal que presta y promueve servicios para esas comunidades o si más bien es una sola persona quien lo hace); el tipo de organización o la forma en que ésta se identifica (por ejemplo, centro de servicios médicos o clínica de servicios para inmigrantes), así como su misión y sus metas (por ejemplo, trabajo en la prevención de

violencia sexual o trabajo transcultural); y el tipo de trabajo que hacen (como educación, investigación, promoción y defensa, acompañamiento). Además, las personas participantes tuvieron la oportunidad de intercambiar información sobre sus organizaciones, incentivos y/o proyectos especiales, además de describir cuáles son sus necesidades y lo que requieren para mejorar sus servicios (esto se aborda detalladamente en la sección de la Pregunta de Investigación 2).

Organizaciones dirigidas específicamente a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (LSO)

De las 92 organizaciones que participaron en las entrevistas breves, el 54% se identificó como organización dirigida específicamente a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (“LSO”). Esto significa que, en su misión, la organización afirma de manera explícita que atiende a estas personas (ver la Figura 6). Aparte de los territorios, el medio oeste tiene el mayor porcentaje de organizaciones proveedoras de servicios a las comunidades latinas que se han identificado en forma explícita como “organizaciones que trabajan específicamente con personas latinas”.

Figura 6. Porcentaje de organizaciones dirigidas específicamente a personas latinas y/o hispanoparlantes (LSO), entrevistadas por región geográfica



Extensión del servicio provisto

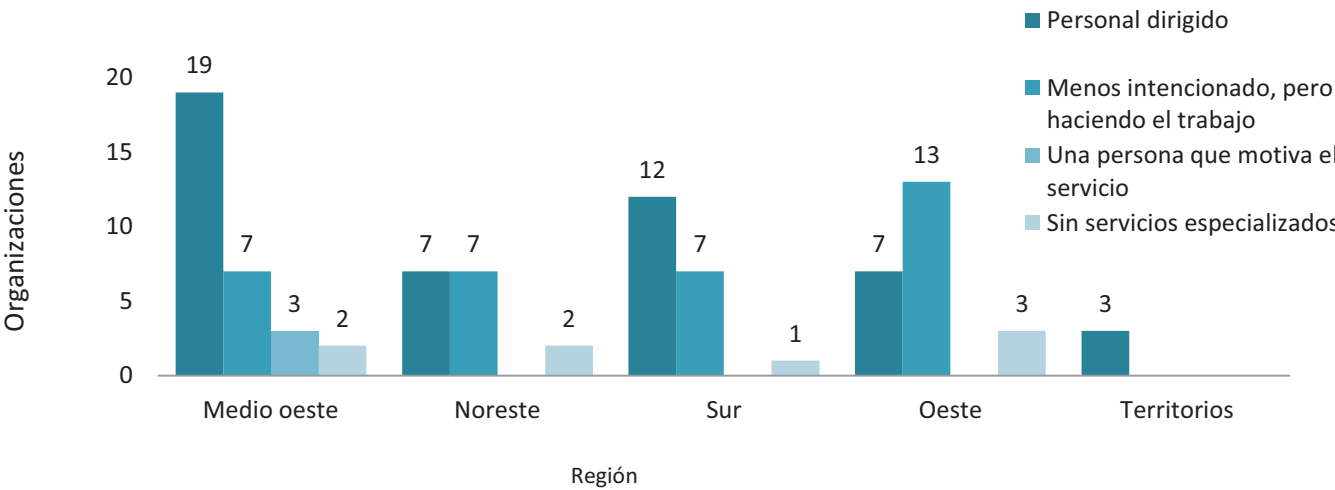
Se crearon cuatro clasificaciones para catalogar la extensión del servicio que se provee a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes:

1. Servicios dirigidos a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
2. Esfuerzos menos intencionados, en los cuales no obstante se trabaja con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
3. Una persona promueve la prestación de servicios a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
4. No se provee servicios especializados a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

En la Figura 7 se desglosa, por región geográfica y por extensión de servicios, el porcentaje de organizaciones contactadas y entrevistadas durante el proceso de identificación de

colaboradoras/es. De las 92 organizaciones entrevistadas en el Ciclo 2, 48 (52%) tienen personal o programas dirigidos a las comunidades latinas; 34 organizaciones (37%) proveen esfuerzos menos intencionados, pero sí trabajan con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes; tres organizaciones (3%) sólo tienen a una persona que promueve la prestación de servicios a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes y ocho (9%) no proveen servicios especializados para dichas comunidades.

Figura 7. Extensión del servicio provisto por las organizaciones entrevistadas

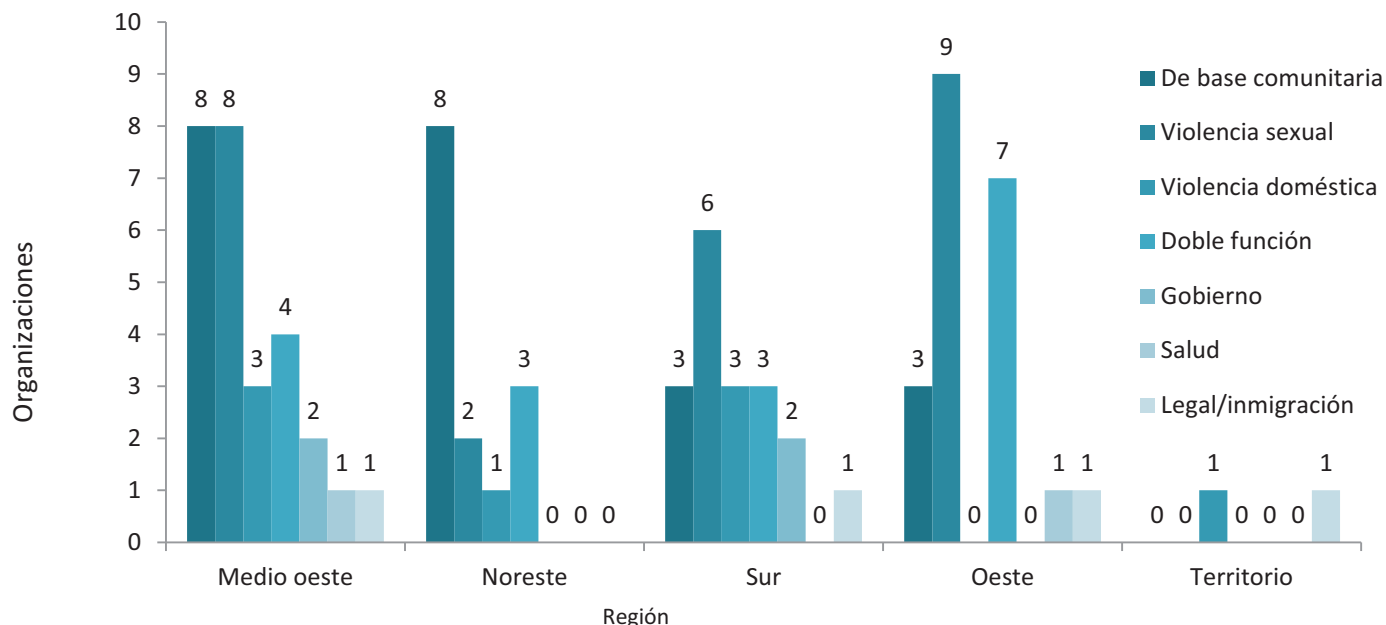


Tipo de organización

Las organizaciones que fueron nombradas en los ciclos 1 y 2 del proceso de identificación de colaboradoras/es eran considerablemente diferentes entre sí, lo cual demuestra que colaboran con una diversidad de entidades y no sólo con otras organizaciones que trabajan en violencia sexual. Algunos de estos colaboradores son grupos locales con misiones y alcances variados. La mayoría de las organizaciones se identificó como organización de base comunitaria o que trabaja en violencia sexual; sin embargo, otras se identificaron como organizaciones con doble función, es decir que proveen servicios en casos tanto de violencia sexual como de violencia doméstica (ver la Figura 8).

Tipo de servicios provistos

Figura 8. Tipos de organización entre las entidades colaboradoras referidas



Nota: Se carece de algunos detalles de entre una y dos organizaciones de cada región respecto a su tipo de organización.

Se les preguntó a las personas participantes sobre el alcance del trabajo que hacían con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. La mayoría de los servicios que las organizaciones proveían a estas comunidades incluía trabajo de procuraduría, acompañamiento y programas/servicios educativos. Además, imparten capacitación, llevan a cabo investigación y dan servicios de traducción e interpretación. Como se discute más adelante en la pregunta sobre las necesidades de recursos (p. 28), a menudo el trabajo de procuraduría se puede manifestar en múltiples métodos de ayuda para las víctimas y sus familias. Por ejemplo, las personas defensoras pueden desempeñar el papel de intérprete o representante legal, mientras tratan de ayudar a las víctimas y sus familias.

Niveles de organización

Además de distinguir las organizaciones entre las que están sirviendo activamente a comunidades latinas (LEO) y las dirigidas específicamente a comunidades latinas (LSO), se les puede catalogar en tres diferentes niveles de alcance: nacionales, estatales o locales.

Cada uno de los tres niveles de alcance de las organizaciones es de suma importancia en el sistema de prevención de la violencia sexual. Por ejemplo, las organizaciones nacionales

pueden participar en movimientos, capacitaciones, debates sobre políticas públicas, intercambio de información y desarrollo de materiales. Las organizaciones estatales funcionan o pueden funcionar como enlaces entre grupos y tienen la habilidad de facilitar el intercambio de información a nivel tanto estatal como local. Las organizaciones locales implementan programas y reciben una gran cantidad de sugerencias y reacciones de participantes/clientes. Debido a que proveen servicios directos, las organizaciones locales pueden presentar sugerencias a otros grupos de base comunitaria y organizaciones nacionales, como también compartir lecciones aprendidas e ideas innovadoras. Es importante recalcar que las organizaciones frecuentemente están representadas y trabajan en diversos niveles. Por ejemplo, una organización primordialmente estatal se puede dar a conocer por sus esfuerzos y enfoques y ser consultada o vista como modelo a nivel nacional.

Las organizaciones que integrantes de MAPA y las personas entrevistadas en las organizaciones nacionales identificaron como programas modelo al nivel nacional están incluidas en la Figura 9. Estas organizaciones se catalogaron como modelo debido a la gran calidad del trabajo que llevan a cabo y de los servicios que proveen a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes en el campo de la prevención de violencia sexual o trabajos relacionados. Como ocurre con las organizaciones identificadas mediante las entrevistas de identificación de colaboradoras/es, los enfoques de atención y recursos de los programas y organizaciones modelo sugeridos abarcan una diversidad amplia de enfoque.

Figura 9. Programas modelo /ejemplares de servicios dirigidos a culturas específicas que fueron identificados en las entrevistas a integrantes de MAPA y organizaciones nacionales. (Nota: Algunos de los programas enumerados funcionan en varios niveles, por ejemplo, las organizaciones que hacen trabajo estatal o regional)

Organizaciones nacionales	Alianza
	Arte Sana
	Casa de Esperanza
	Latin@ Advocacy Network
	Líderes Campesinas
	Mujeres del Movimiento
	National Latina Institute for Reproductive Health
	National Coalition for Immigrant Women's Health
	SisterSong
	Southern Poverty Law Center
	Encuentro Latino

¿De qué tipo y calidad son los recursos de prevención de violencia sexual que existen actualmente para comunidades latinas y/o hispanoparlantes (por ejemplo, competencia cultural)?

Visión general: Tener conocimiento de los recursos existentes, así como de su idoneidad, juega un papel decisivo en determinar la manera en que se puede y debe compartir la información. Entre las fuentes de información que se usaron para determinar la disponibilidad de los recursos en la actualidad figuran entrevistas con integrantes del Comité MAPA y representantes de organizaciones nacionales y la información recopilada en la encuesta nacional. La mayoría de las personas entrevistadas manifestó que tenía la necesidad de saber qué materiales existían y si éstos se podían compartir.

También enfatizaron la importancia de garantizar que los recursos sean competentes y pertinentes en términos culturales. Los fondos de los programas de prevención de violencia sexual son limitados, de modo que compartir los materiales existentes significaría que los fondos para traducción se pueden redistribuir y canalizar hacia otras iniciativas y satisfacer otras necesidades. Integrantes del Comité MAPA comentaron que la traducción al español de los materiales a menudo era mediocre (es decir, traducciones literales del inglés al español), por lo que los materiales podrían estar en detrimento de la comunidad. Si los materiales no se adaptan adecuadamente a la cultura latina, la información podría percibirse de una manera distinta a lo previsto o ser rechazada.

A la pregunta sobre los recursos existentes de prevención de violencia sexual para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, integrantes del Comité MAPA y representantes de las organizaciones nacionales contestaron en su mayoría que no existen suficientes recursos para la prevención de violencia sexual en dichas comunidades. Las personas participantes plantearon que muchos de los materiales existentes no son competentes o pertinentes en términos culturales para las comunidades meta. Las fuentes de información han hecho hincapié en que se debe mejorar la sensibilidad cultural en los materiales, servicios y programas.

Integrantes del Comité MAPA manifestaron que los ofrecimientos a nivel sistémico para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes son mínimos. La información recogida demuestra que las LSO son las que han desarrollado los materiales relevantes y pertinentes que existen en la actualidad y los evalúan rigurosamente antes de distribuirlos.

Integrantes del Comité MAPA comentaron que la traducción al español de los materiales a menudo era mediocre (es decir, traducciones literales del inglés al español), por lo que los materiales podrían estar en detrimento de la comunidad. Si los materiales no se adaptan adecuadamente a la cultura latina, la información podría percibirse de una manera distinta a lo previsto o ser rechazada. Un ejemplo mencionado en varias entrevistas de identificación de colaboradoras/es fue el proceso recomendado para buscar ayuda luego de sufrir agresión

sexual. El acercamiento recomendado no siempre es adecuado para las víctimas indocumentadas (por ejemplo, puede que no sea recomendable llamar primero a la policía). En muchas entrevistas con integrantes del Comité MAPA se mencionó el enfoque clónico de desarrollo de servicios (es decir, adoptar un modelo básico de prevención que se usa en los servicios provistos a la población en general y aplicarlo a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, en vez de adaptar el modelo a valores y culturas específicos). También se especificó que los servicios y materiales deben ser adaptados a la cultura de las poblaciones en vez de producir traducciones literales del inglés al español.

Figura 10. Consideraciones a tener en cuenta en el proceso de conseguir materiales adecuados

Necesidad de adaptaciones

- *"Las universidades puede que tengan materiales aceptables, pero se tienen que adaptar a la comunidad (lenguaje, competencia lingüística, generación)".*
- *"Los materiales para la comunidad no son adecuados; se deben adaptar conforme a su nivel educativo (por ejemplo, imágenes vs. texto)".*
- *"Hay materiales impresos que parten de la premisa de que 'la persona lo leerá, lo entenderá y acudirá a mí para los servicios'".*

Necesidad de alejarse de las traducciones y enfocarse en la participación comunitaria

- *"Existen buenos materiales a nivel nacional, pero no hay una buena compilación relativa a la competencia cultural".*
- *"No hay una herramienta metodológica para educar a la comunidad".*
- *"Las hojas sueltas informativas no son proyectos, ni campañas ni estrategias".*

Integrantes del Comité MAPA manifestaron que muchas personas han desarrollado iniciativas buenas para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, parte de los cuales se lleva a cabo en el nivel organizacional. También indicaron que l@s defensoras/es se desempeñan en este campo con mucha pasión, la cual podría maximizarse compartiendo los recursos disponibles en español.

En las entrevistas con integrantes del Comité MAPA se trajeron a colación varios temas relacionados con los recursos para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes: entre ellos, adaptar los materiales existentes a fin de que sean más adecuados para la cultura meta, alejarse de las traducciones y adoptar un enfoque de participación comunitaria (ver la Figura 10).

Participantes de los grupos focales comentaron que existe una cantidad limitada de recursos para proveer capacitación adecuada sobre la prestación de servicios pertinentes en términos culturales, tales como:

- Algunas capacitaciones en español
- Algunas capacitaciones sobre cómo proveer servicios culturalmente pertinentes y
- Escasez de recursos que abordan lo que significa ser una persona latina o inmigrante escasean.

Asimismo, manifestaron que no se ha creado programa alguno que realmente aborde la

prevención y sea apropiado para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Participantes de los grupos focales en español concordaron en que la funcionalidad de los programas era limitada y son escasos los programas basados en valores latinos. Muchos de los comentarios enfatizaron la falta de sensibilidad cultural de los programas y la necesidad de que éstos reflejen los valores de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Pregunta de Investigación 2. *¿Cuáles son las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales que trabajan en intervenciones y/o prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?*



Resultados: Pregunta de Investigación 2

¿Qué tipo de recursos se necesitan en español?

Visión general: Un objetivo principal del estudio de necesidades era determinar las necesidades de trabajadoras/es de prevención para colaborar con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Todas las fuentes de información fueron examinadas para determinar estas necesidades. La información obtenida de cada fuente apoya la conclusión general de que las necesidades de recursos van mucho más allá de los materiales impresos y se adentran mucho más en la necesidad de un sistema de prevención de violencia sexual equipado para trabajar con comunidades culturalmente específicas. Esta sección describe las cinco principales necesidades de recursos para trabajar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes, entra en más detalle respecto a las necesidades de recursos por grupo específico o fuente de información y provee elementos específicos sobre el tipo de materiales solicitados y los mejores métodos para difundirlos en la comunidad.

Necesidades principales para servir a las comunidades latinas e hispanoparlantes según todas las fuentes de datos

- Alcance comunitario
- Personal multilingüe/
- multicultural
- Colaboraciones y alianzas
- Materiales en español
- Recursos/programas específicos a la cultura

El mensaje constante a lo largo de este estudio de necesidades es que los recursos necesarios para la prestación eficaz de servicios en comunidades latinas y/o hispanoparlantes van más allá de que los documentos estén en español y se hagan traducciones. Algunos de los recursos señalados se encuentran en el nivel sistémico, como el aumento de fondos en diversas áreas y la necesidad de colaboración y alianzas entre profesionales. Otros recursos necesarios están relacionados con temas

específicos en el plano organizacional, como la forma de llegar a las comunidades y establecer confianza con ellas. En todas las áreas, sin embargo, el factor principal es el desarrollo de recursos — programas de prevención que siguen un modelo de servicio de promotoras,^A seminarios virtuales, estrategias de contratación, etc. — que sean culturalmente sensibles y reflejen tanto la diversidad como los valores de las culturas latinas. Las necesidades de recursos discutidas a lo largo del estudio de necesidades puede ser representada en varias categorías, ilustradas en el recuadro arriba y descritas detalladamente a continuación.

Alcance comunitario se refiere a la necesidad de técnicas para buscar tanto los puntos de acceso a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes como las maneras apropiadas de hablar sobre la prevención de la violencia sexual con estas comunidades. Muchas de las discusiones sobre el alcance comunitario durante la evaluación enfatizaron la importancia de encontrar a la gente “donde está” y hacerlo de una manera culturalmente adecuada—por ejemplo, hablar con

^A “Promotora” es una persona que desempeña trabajo de salud en la comunidad, a menudo utilizando un enfoque de educación entre pares.

personas de la comunidad después de las misas en español, o ir a salones de belleza para concientizar sobre los servicios prestados relacionados con prevención e intervención en materia de agresión sexual. Las organizaciones necesitan no sólo recursos materiales que incluyan afiches y folletos, sino también medios tales como fotonovelas^B y radionovelas^C para fines de alcance comunitario y difusión. Además, requieren capacitación y asistencia técnica sobre prácticas óptimas para incorporar, en las estrategias de difusión, temas que resuenen con las culturas latinas y comunicarse con comunidades latinas y/o hispanoparlantes en torno a la prevención de la violencia sexual.

*"The biggest challenge is finding the people that need our services." [El mayor reto es encontrar a las personas que necesitan nuestros servicios.] ***
– LEO del medio oeste

"The demand is so great. There's just not that many of us doing the work." [La demanda es tan alta. No somos muchas las personas que estamos haciendo el trabajo.]
– Participante del grupo focal en inglés

Personal multilingüe y multicultural es necesario en todos los niveles de las organizaciones, según participantes del estudio de necesidades. Este personal se necesita en todo tipo de organizaciones—no sólo en los centros de asistencia a víctimas de abuso y violencia sexual

que sirven a una variedad de poblaciones, sino también en organizaciones de base que cuentan con todo un personal hispanoparlante. El factor clave es tener, en todas las áreas pertinentes, personal capacitado que sea multilingüe y multicultural, entienda cómo proveer servicios culturalmente pertinentes y posea conocimiento y experiencia en servicios relacionados con la violencia sexual.

La colaboración y las alianzas entre las organizaciones son esenciales para adelantar el campo de la prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, según observan con frecuencia las personas encuestadas. Las organizaciones hablaron muchas veces de la necesidad de compartir recursos a través de estas colaboraciones. Defensoras/es latin@s señalaron también la necesidad de colaboración entre agencias locales que no necesariamente atienden de manera específica la violencia sexual, pero han establecido confianza con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Es importante destacar que subrayaron la necesidad de colaboración entre defensoras/es que están haciendo trabajo similar.

Los materiales en español se discutieron constantemente a lo largo del estudio de necesidades y parecen ser el vehículo para crear

**Con el fin de mantener la sensibilidad cultural en este estudio, los participantes quedan en el idioma original en todo el informe, los datos. Una traducción está en paréntesis. Las traducciones pueden variar.

^B *Fotonovela* es un medio impreso tradicional con ilustraciones y burbujas de diálogo para representar una historia sencilla y dramática.

^C *Radionovela* es una novela transmitida por la radio que contiene diálogos y descripciones.

1. Materiales para el personal de la organización

2. Materiales para personas de la comunidad

Los dos tipos principales de necesidad de materiales que se sugirieron en el estudio de necesidades.

relaciones con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Surgieron dos tipos principales de necesidad de materiales: materiales para el personal de la organización y materiales para personas de la comunidad. El material en español para que el personal y defensoras/es difundan mensajes de prevención podría incluir presentaciones educativas en español o materiales de capacitación que ayuden a defensoras/es a aprender cómo hablar sobre la violencia sexual con dichas comunidades. Los materiales para personas de la comunidad son aquéllos que describen los servicios prestados por las organizaciones; por ejemplo, medios de comunicación que incluyen anuncios de radio y afiches, y materiales de promoción tales como limas para uñas y pañuelos. Los recursos deberían ayudar a la comunidad a comprender cuáles servicios existen y saber que están disponibles en su idioma y con sus valores. Si bien hay una larga lista de materiales solicitados en español y muchos temas en los cuales podrían ser desarrollados, la importancia se ha puesto en ir más allá del material impreso y hacia la participación comunitaria.

“Need to design programs that are culturally competent, it is not only enough to hire bilingual staff... programs need to be designed to address the needs for the community to be served. [It is] More than translating documents, or thinking that it is enough to hire bilingual staff... training is key to success of projects.” [Se necesita diseñar programas que sean culturalmente competentes, no basta con contratar personal bilingüe... Es necesario que los programas sean diseñados para atender las necesidades de la comunidad a la que van a servir. [Es] más que traducir documentos o pensar que es suficiente contratar personal bilingüe... La capacitación es esencial para el éxito de los proyectos.]

– Persona entrevistada de una organización nacional

Recursos/programas culturalmente específicos. En todo el estudio de necesidades se enfatizó el desarrollo de programas y recursos específicos para la cultura como algo necesario al proveer servicios a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Diseñar programas y recursos con pertinencia cultural implica tener en cuenta las principales necesidades de la comunidad (por ejemplo, obtener una vivienda satisfactoria), incluir los valores y creencias de la cultura (dos ejemplos comunes son el *marianismo*^D y el *machismo*^E) y reconocer las experiencias actuales de la comunidad (como los requisitos de documentación o el posible estrés causado por la aculturación). Las recomendaciones de participantes del estudio de necesidades se utilizaron a fin de desarrollar las consideraciones para crear recursos culturalmente específicos dirigidos a comunidades latinas y/o hispanoparlantes, y las mismas se incluyen en la sección de recursos.

Necesidades específicas de recursos de distintos grupos

Aunque en todas las fuentes de información surgieron estos temas generales en relación a las necesidades de recursos y apoyo, se evidenciaron algunas diferencias en función del punto de

^D *Marianismo* es un valor específico de género que alienta a las latinas a utilizar a la Virgen María como su modelo de mujer ideal.

^E *Machismo* es un valor específico de género que se aplica a los varones latinos, referido a la responsabilidad del hombre de proveer para su familia, protegerla y defenderla.

vista de la persona participante. Por ejemplo, quien provee servicios directos en una organización convencional contra la agresión sexual tiene propuestas y preocupaciones diferentes a las de quien provee servicios en una organización específica para personas latinas o las de quien dirige una organización nacional. Esta subsección describe con más detalle cada fuente específica de información y los recursos necesarios para servir mejor a sus comunidades.

Entrevistas telefónicas breves. En las entrevistas telefónicas breves con coaliciones estatales y de territorios, así como con las LEO referidas por las coaliciones, las personas participantes priorizaron de manera similar cuatro temas principales, con diferencias en cómo calificaron el quinto tema comúnmente mencionado. Dentro de la lista de las LEO existe una sub-muestra compuesta por organizaciones cuyo objetivo directo es proveer servicios específicamente a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (las LSO). En la sub-muestra de las LSO se destacaron necesidades similares de recursos, pero en otro orden de prioridad (ver la Figura 21). Los cuatro temas más tratados que prevalecieron en todas las rondas de entrevistas telefónicas breves son:

- Alcance comunitario: Necesidad de mejores estrategias de alcance comunitario y recursos para realizarlo.
- Personal multicultural/multilingüe: Énfasis no sólo en personal que hable español, sino en personal que sea culturalmente competente y mantenga el respeto hacia la cultura latina.
- Colaboración/alianzas: Intercambio de recursos, principalmente con organizaciones comunitarias locales que pueden no centrarse específicamente en la violencia sexual, pero que sí están sirviendo a comunidades latinas y/o hispanoparlantes, como también con defensoras/es que brindan servicios pertinentes relacionados con la violencia sexual en estas comunidades.
- Materiales en español: Incluye materiales específicos (como los ciclos de poder y control, o la discusión de las raíces del problema), materiales básicos (por ejemplo, currículos, afiches y presentaciones) y consideraciones para la creación de materiales con pertinencia cultural.

Figura 11. Cinco necesidades principales de recursos: coaliciones estatales y de territorios

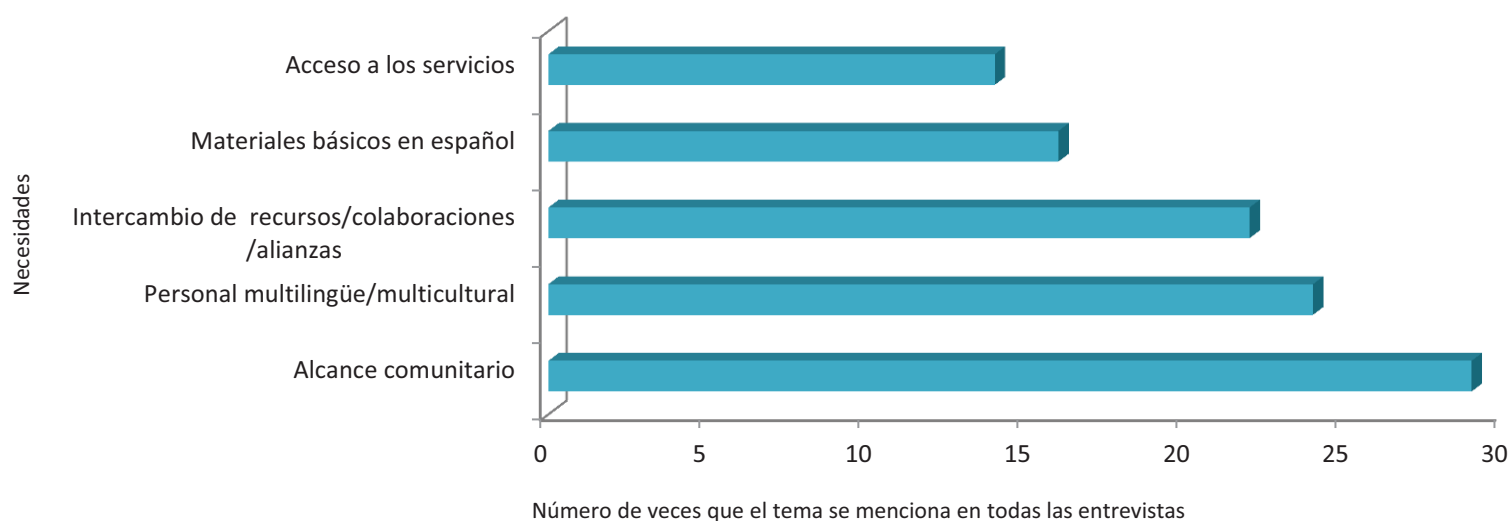


Figura 12. Cinco necesidades de recursos principales: Las LEO y las LSO



Como demuestran las figuras 11 y 12, en dos de los cinco grandes temas destacados durante las entrevistas de identificación de colaboradoras/es se refleja una diferencia de opinión entre las coaliciones y las organizaciones referidas (las LEO). Mientras las coaliciones mencionaron como necesidades significativas el acceso a los servicios (por ejemplo, debido a barreras lingüísticas o de ubicación) y el intercambio de recursos, las LEO consideraron que las comodidades y la asistencia a las víctimas y sus familias, además de los fondos exclusivos son necesidades importantes.

Las LEO hablaron con frecuencia de la necesidad de comodidades y asistencia para las víctimas y sus familias. En cierto modo, esta necesidad es similar a la de acceso a los servicios, pero tiene más que ver con la asistencia específica que las comunidades necesitan para poder recibir los servicios (por ejemplo, cuidado infantil, transporte, etc.). Muchas/os defensoras/es se refirieron a la violencia sexual como apenas un componente más dentro de la gran variedad de ayudas que las víctimas necesitan, lo cual hace que l@s defensoras/es se conviertan en manejadoras/es de casos y defensoras/es en múltiples áreas. El tipo de asistencia que las víctimas frecuentemente necesitan incluye transporte, cuidado infantil, vivienda, asistencia legal, asistencia financiera y obtención de documentación. Éstos son muchos problemas que afrontan las organizaciones que trabajan con intervención; sin embargo, las que brindan servicios de prevención también los toman en cuenta en la forma de facilitar que la clientela asista a presentaciones o reuniones, o para hacer llegar a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes el mensaje de que su organización es consciente de sus necesidades y está preparada para ayudarlas.

“Address needs of women within Latino community. Most immigrants, as well as non-immigrants do not have access to transportation, and in the name of privacy will not do home-visits. Services cannot be replicas of mainstream services.” [Que se atiendan las necesidades de las mujeres dentro de la comunidad latina. La mayoría de inmigrantes, así como de no inmigrantes, carece de acceso a transporte, y por proteger la privacidad no acepta visitas al hogar. Los servicios no pueden ser réplicas de los servicios brindados a la mayoría]

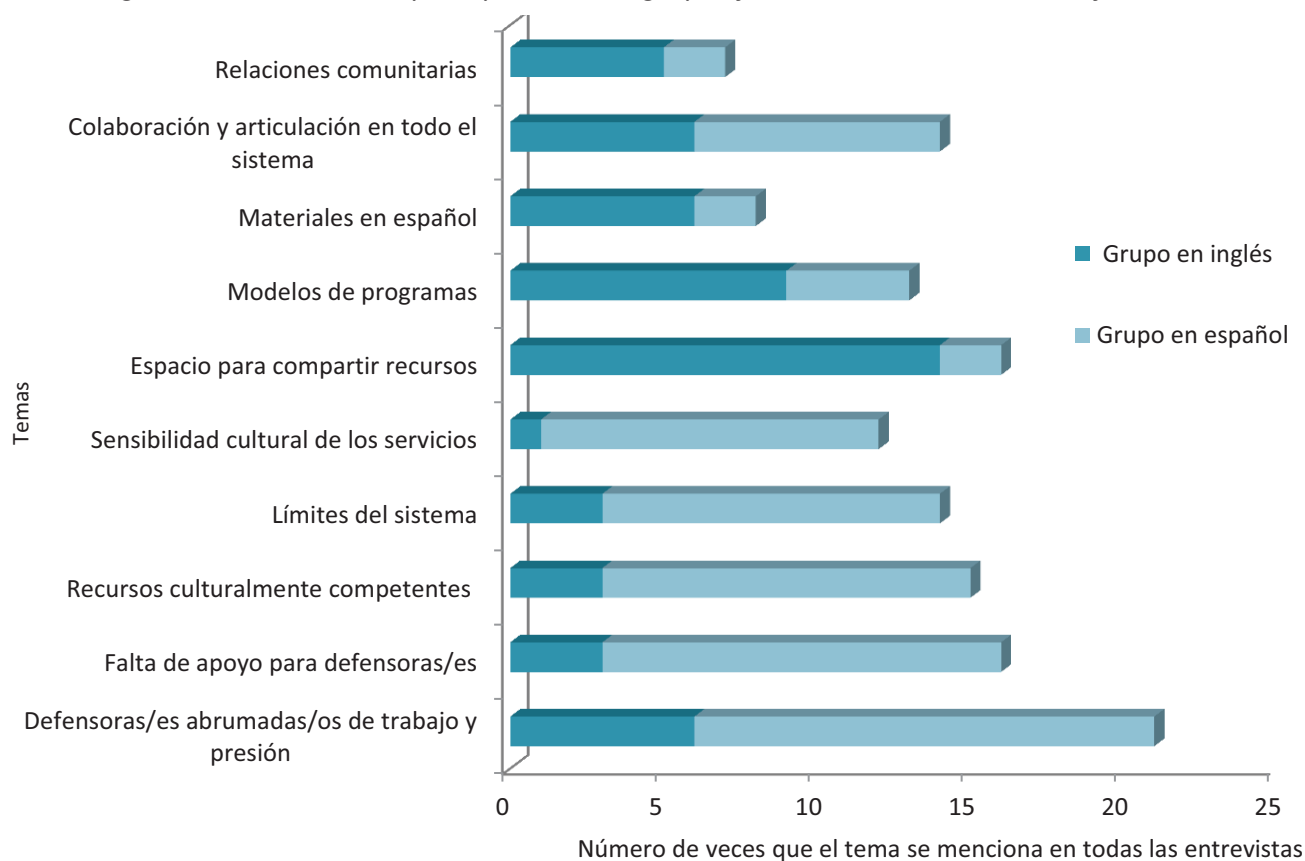
Grupos focales. Las personas participantes de ambos grupos focales, en español y en inglés, tuvieron argumentos fuertes en cuanto a las necesidades, los problemas y barreras dentro del sistema de servicios relacionados con la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. En gran medida describieron el sistema como uno muy limitado en la prestación de servicios a dichas comunidades. Señalaron que los recursos son insuficientes, incluyendo pero no exclusivamente: los fondos, los programas específicos a la cultura, defensoras/es multilingües/multiculturales y el apoyo a defensoras/es que trabajan con comunidades culturalmente específicas. También reportaron que muchas organizaciones o políticas tratan de seguir un enfoque clónico (es decir que un programa o modelo que suele utilizarse con una comunidad se aplica a otra sin adaptar las prácticas o tomar en cuenta la cultura o las costumbres de la segunda), lo cual limita la eficacia de los servicios.

“Pero nuestra institución no nos provee lo que nosotras necesitamos para darles ese servicio”.
– Participante del grupo focal en español

Mientras el grupo focal en inglés subrayó la necesidad de un medio para intercambio de recursos y colaboración con otras organizaciones, el grupo en español hizo hincapié en la falta de apoyo a defensoras/es y la abrumadora carga de trabajo de defensoras/es latin@s. Ambos problemas denotan la necesidad subyacente de un sistema integrado, la integración de

servicios y recursos para defensoras/es que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes. La Figura 13 muestra cómo la prioridad de las discusiones varió según el grupo.

Figura 13. Los 10 temas principales de los grupos focales realizados en la Conferencia



En el grupo focal en español, las discusiones en torno al tema principal de defensoras/es con exceso de trabajo y/o abrumadas/os incluyeron el hecho de usar como meros símbolos a defensoras/es que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes; algunas veces, su aislamiento dentro del campo de la violencia sexual pero, más a menudo, la abrumadora carga de trabajo que asume la persona defensora hispanoparlante dentro de una organización. Existe la mentalidad de que la “persona defensora de latin@s” debe ir más allá para ayudar a los necesitados. Las personas participantes hablaron de las largas horas y los esfuerzos adicionales necesarios para encontrarse con clientes donde estén o ayudar con los servicios adicionales requeridos (por ejemplo, interpretar para la policía si no tienen disponible a una persona

“Porque eso es otra cosa de nuestra cultura, queremos ayudar y ayudar y ayudar [...] Somos hijas del rigor”.
– Participante del grupo focal en español

bilingüe del Equipo de Respuesta a la Violencia Sexual—en inglés, Sexual Assault Response Team o SART—, acompañar a clientes al tribunal hasta que llegue un intérprete o pasar por el proceso de adquisición de visas tipo U si no hay representantes legales disponibles). En el grupo focal en español, la mayoría de participantes sentía falta de apoyo en su trabajo, ya fuera a nivel organizacional, sistémico o de las políticas.

En el grupo focal en inglés, las discusiones en torno al tema principal de tener un espacio para intercambiar información incluyeron la necesidad de que defensoras/es compartan entre sí. Esto podría llevarse a cabo mediante conferencias, talleres, foros en línea u oportunidades informales para establecer contactos a fin de difundir mejor la información a defensoras/es. Muchas personas mencionaron la escasez de recursos existentes específicamente para comunidades latinas y/o hispanoparlantes, así como el acceso limitado a recursos que sí existen (por ejemplo, no están disponibles en línea para descarga o impresión).

“[...] even webinars, conference calls, times that people can get together and have a conversation around it. I mean, give me the information, but also give me some ideas and tips on what I can do with that and how I can do that.” [...] incluso los seminarios virtuales y las teleconferencias son oportunidades en que las personas se pueden juntar y tener una conversación al respecto. O sea, sí, dame la información, pero también dame algunas ideas y consejos de lo que puedo hacer con eso y cómo lo puedo hacer yo.]

– Participante del grupo focal en inglés

Entrevistas de integrantes del Comité MAPA. Las entrevistas con integrantes del Comité MAPA se enfocaron en los problemas relacionados con la comunidad. Entre los temas principales estaban la necesidad de hacer alcance comunitario, la necesidad de participación comunitaria, construir relaciones con la comunidad y recopilar sugerencias y reacciones de la comunidad. Además, subrayaron la falta de compromiso a nivel organizacional hacia la competencia cultural por parte de proveedores de servicios y lo limitado del actual sistema de servicios para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Figura 18. Temas más discutidos en las entrevistas con integrantes del Comité MAPA



Los 10 subtemas principales^F discutidos por integrantes del Comité MAPA son:

1. Organizaciones que ven el compromiso hacia la competencia cultural sólo como algo superficial y para cumplir requisitos, sin la motivación intrínseca de proporcionar servicios culturalmente pertinentes
2. Necesidad de que la comunidad participe
3. Importancia de forjar relaciones con la comunidad
4. Necesidad de obtener reacciones y sugerencias de la comunidad y de recopilar sus comentarios para mejorar los servicios
5. Fuerte necesidad de mejorar el alcance comunitario
6. Falta general de compromiso organizacional hacia la competencia cultural
7. Prototipos de organizaciones que tienen buenos modelos de servicios culturalmente específicos
8. Falta de un sistema de servicios para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes
9. Importancia de comprender la diversidad de la comunidad para la prestación de servicios culturalmente específicos
10. Esfuerzos individuales de defensoras/es u organizaciones que fortalecen el “sistema”

Integrantes del Comité MAPA hablaron sobre sus sentimientos de aislamiento y la presión que a menudo enfrentan al ser las únicas personas bilingües y multiculturales dentro del personal en su lugar de trabajo. Muchas veces esto significa tener que hacer tareas fuera de sus roles y responsabilidades. También expresaron cierto optimismo en cuanto a la creación del Comité MAPA, dejando saber que otras organizaciones (fuera del NSVRC) han formado comités para cumplir requisitos concretos (por ejemplo, relacionados con financiamiento), en vez de ser motivadas por un deseo o habilidad real de involucrar a defensoras/es latin@s y/o hispanoparlantes. Asimismo subrayaron—mediante sus comentarios, aportaciones y participación hasta la fecha—la necesidad y deseabilidad de tener canales de comunicación y un espacio que les permitan discutir sus esfuerzos y estrategias para servir mejor a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

“Más que materiales impresos... los cuales asumen muchas cosas: ej. lo vas a leer, lo vas a entender y vas a venir hasta donde mí para servicios...”.

— Integrante del Comité MAPA

Un enfoque principal en las entrevistas es la necesidad de trascender los materiales impresos y traducidos al colaborar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes y enfocarse en la construcción de relaciones y en la educación popular. Según integrantes del Comité MAPA, los

esfuerzos que se concentren sólo en traducir documentos al español estarán desaprovechando la oportunidad de involucrarse con las comunidades, además de que dichos documentos serían inaccesibles para muchas personas latinas y/o hispanoparlantes debido a sus niveles de alfabetización y variaciones en dialecto e idioma, así como a suposiciones sobre la pertinencia.

^F Calculados según el número de veces que cada tema se menciona en las entrevistas.

Entrevistas a organizaciones nacionales.

Las entrevistas con lideresas y líderes de organizaciones nacionales giraron principalmente en torno a la necesidad de tener “un espacio donde compartir”. Tal espacio brindaría “un lugar donde discutir posibles estrategias para adelantar la competencia cultural y conversar sobre posibles guías del trabajo”. Estas personas también hablaron sobre sus necesidades de capacitación y asistencia técnica, incluyendo colecciones de herramientas para defensoras/es en el campo de la violencia sexual, desarrollo del liderazgo de defensoras/ de latin@s y desarrollo de capacidad en los temas de sostenibilidad y financiamiento.

“Toolkits, resources, or curricula aimed at building leadership for systemic change/ issues that address systemic violence/ more resources for leadership development and policy issues, support Latinos organize.” [Herramientas, recursos o currículos dirigidos a desarrollar el liderazgo para el cambio sistémico/ temas que aborden la violencia sistémica/ más recursos para el desarrollo de liderazgo y asuntos de políticas, apoyo para que personas latinas se organicen.]

– Persona entrevistada de una organización nacional

Encuesta nacional. La mayor necesidad reflejada en la encuesta nacional es la de más personal multicultural y multilingüe, seguida de recursos y programas culturalmente específicos y recursos en español (ver el cuadro de resultados en el Apéndice A). El análisis de datos revela que el 80% de participantes de la muestra SAC dijo necesitar más personal multicultural y multilingüe (en comparación con un 55.2% de participantes de las LEO). Además, participantes de las LEO también priorizaron la necesidad de más personal para alcance comunitario. Al analizar los datos por región, la inmensa mayoría de las organizaciones del noreste (92.3%) reporta la necesidad de más personal multilingüe y multicultural. A diferencia de los datos recopilados con las organizaciones nacionales e integrantes del Comité MAPA, las personas que respondieron la encuesta tenían las menores probabilidades de priorizar la necesidad de una plataforma para intercambio de recursos (sólo un 11.9% lo seleccionó como una necesidad primaria).

Los materiales pueden dividirse en dos categorías: materiales dirigidos a que l@s defensoras/es tengan una mejor preparación para trabajar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes y materiales para que las víctimas y sus familias u otras personas de la comunidad se concienticen más sobre los servicios y recursos que tienen a su alcance.

Materiales en español

Durante todo el proceso del estudio de necesidades, las personas participantes mencionaron una gran necesidad de materiales en español que sean pertinentes y/o específicos a la cultura. Los materiales pueden dividirse en dos categorías: materiales dirigidos a que l@s defensoras/es tengan una mejor preparación para trabajar con comunidades latinas y/o

hispanoparlantes y materiales para que las víctimas y sus familias u otras personas de la comunidad se concienticen más sobre los servicios y recursos que tienen a su alcance. Las personas participantes señalaron que el alcance comunitario es un área principal que requiere

desarrollo de recursos y también hablaron sobre la posibilidad de presentar y difundir información a través de varios medios.

Materiales de alcance comunitario. Un tema que a menudo se enfatizó en las entrevistas de identificación de colaboradoras/es y con integrantes del Comité MAPA es la necesidad de un mejor alcance comunitario en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Atender esta necesidad incluiría brindar a defensoras/es capacitación y asistencia técnica en estrategias para realizar un mejor alcance comunitario (lo cual

se aborda en la siguiente sección, “Capacitación y asistencia técnica”). Los materiales específicos de alcance comunitario en español incluyen un currículo para trabajar en la comunidad, además de otros tales como tarjetas pequeñas o folletos para distribuir o información sobre eventos en la comunidad. La mayoría de los comentarios sobre prácticas eficaces de alcance comunitario se refería a salir a la comunidad y hablar con la gente. La persona representante de una organización mencionó como un recurso muy útil a “las mamás” de la comunidad—las personas a quienes acudir para regar la voz.

“I believe one-on-one contact through outreach is one of the most effective ways of providing information and material to the community.” [Creo que el contacto personal a través de alcance comunitario es una de las formas más efectivas de proporcionar información y materiales a la comunidad.]

– Participante de la encuesta nacional

Más allá de los materiales impresos. Las personas participantes hablaron de la importancia de presentarle a la comunidad la información sobre la agresión sexual en diferentes formatos—no sólo impresos. Esto incluye utilizar imágenes visuales (por ejemplo, “libros de cuentos” que expliquen el proceso de la agresión sexual) y recursos audiovisuales que tomen en cuenta el nivel educativo de las personas hispano- y angloparlantes. Participantes de las entrevistas mencionaron la importancia de incluir métodos alternativos, como los medios de comunicación masiva, para difundir mensajes de prevención y crear conciencia sobre la violencia sexual. Algunos medios de comunicación son:

- Televisión o videos musicales en español
- Comerciales/anuncios en español
- Videos
- DVD educativos o documentales
- Programas/ programaciones radiales
- Periódicos

Difusión de información a la comunidad. El análisis de los datos cuantitativos de la encuesta nacional apoya lo hallado a través de las entrevistas y grupos focales respecto a la importancia de tener múltiples métodos para que la información esté al alcance de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. En general, las organizaciones necesitan materiales sobre prevención y servicios específicos que puedan compartir con integrantes de la comunidad. Una persona entrevistada por teléfono mencionó la forma en que pudo compartir exitosamente mensajes

sobre agresión sexual con integrantes de la comunidad: *“hablando de prevención en comunidades latinas, repartiendo tarjetas en las parroquias o en el autobús”*. Desarrollar muestras de materiales y modelos para que sean adaptados al nivel local podría ayudar a atender dicha necesidad.

Las personas participantes discutieron la importancia de difundir recursos mediante visitas a escuelas, iglesias y lugares de trabajo; a través de charlas comunitarias, reuniones donde las comunidades latinas y/o hispanoparlantes buscan recursos; dando la oportunidad para hacer preguntas y discutir asuntos que le interesen al público. También mencionaron que se deberían utilizar medios más creativos para que los mensajes de prevención lleguen a los públicos latinos y/o hispanoparlantes.

Métodos más efectivos para difundir información

- Conversaciones personales (57.6%)
- Anuncios de TV (45.8%)
- Folletos (40.7%)
- Anuncios de radio (37.3%)
- Afiches (27.1%)

Se les pidió a participantes de la encuesta nacional que informaran de las modalidades más exitosas para transmitir información a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Si bien los datos en general muestran que las discusiones en persona son vistas como la manera más eficaz de difundir información (ver el recuadro a la izquierda), en las sub-muestras

de la encuesta es diferente el orden de las modalidades según su éxito. En la sub-muestra de organizaciones que sirven activamente a comunidades latinas (LEO), las personas participantes consideraron los anuncios de TV (55.2%) y los de radio (48.3%) como las mejores maneras de crear conciencia sobre la violencia sexual, mientras que en la sub-muestra de centros convencionales de ayuda a víctimas de abuso y violación sexuales (SAC) dijeron que los folletos (50%), seguidos de los anuncios de TV (36.7%), son los más exitosos.

Consideraciones a la hora de crear y adaptar recursos culturalmente específicos para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes

Consideraciones para crear y adaptar materiales

- Dirigido específicamente a las necesidades de la comunidad
- Valora las fortalezas, normas y tradiciones de la comunidad
- Toma en cuenta la diversidad de la comunidad
- Orientado por la comunidad
- Accesible a integrantes de la comunidad
- Aprobado (revisado por muchas personas)

En el estudio de necesidades, las personas participantes discutieron de manera reiterada la importancia de crear materiales culturalmente específicos que realmente reflejen la cultura de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Basándose en sus experiencias de trabajo con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, mencionaron la necesidad de materiales adecuados que sean sensibles a la cultura y reflejen la diversidad entre personas latinas y/o hispanoparlantes que viven en los Estados Unidos.

Surgieron varios temas centrales mediante los cuales las personas participantes definieron en la práctica lo que son materiales culturalmente pertinentes (ver el recuadro a la izquierda). Es importante señalar que no se pretende que la lista sea exhaustiva o sirva para cotejo; se trata en realidad de principios rectores emanados de los datos del estudio. En el Apéndice E se presentan citas adicionales que apoyan cada uno de los temas descritos a continuación.

Dirigido específicamente a las necesidades de la comunidad. El material o recurso atiende las experiencias actuales de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Por ejemplo, aborda el miedo a la deportación asegurando que las víctimas sepan que si buscan ayuda por una agresión sexual no serán deportadas. Provee información sobre las opciones de las víctimas y sus familias; por ejemplo, se pueden tener disponibles visas tipo U para las víctimas de violencia doméstica o sexual. Las personas participantes mencionaron que algunas víctimas latinas y/o hispanoparlantes pueden no denunciar una agresión sexual porque al hacerlo podrían perder apoyo económico, vivienda, apoyo familiar, etc.

Valora las fortalezas, normas y tradiciones de la comunidad. Los recursos, materiales o servicios aluden al familismo (la orientación hacia la familia entre personas latinas) y a la naturaleza protectora tan común de las madres en muchas culturas latinas. Toman en cuenta normas culturales y roles de género tales como el machismo y el marianismo. Honran el éxito y la resiliencia y se centran en el empoderamiento y la celebración de las fortalezas internas. Reconocen días festivos importantes y festivales, como también la superación de los obstáculos y la opresión.

Toma en cuenta la diversidad de la comunidad latina. El material o recurso tiene en cuenta y es sensible a las diferencias dentro de la comunidad latina—diferencias en los dialectos, el nivel de educación, el país de origen y el nivel de aculturación. Los mensajes educativos deberían ser específicos para el público al que van dirigidos y entender las diferentes perspectivas de la juventud en comparación con madres jóvenes, abuelas y abuelos, ya que cada grupo generacional experimenta un nivel de aculturación distinto al de la cultura mayoritaria estadounidense. El énfasis se pone en reconocer que todas las comunidades, incluyendo la latina, tienen necesidades diferentes. Por lo tanto, los materiales en español podrían ser apropiados para una comunidad, pero necesitar adaptación cultural para otra. Participantes del grupo focal en español hablaron especialmente de la necesidad de materiales que puedan ser traducidos y adaptados para distintas comunidades y niveles educativos.

Orientado por la comunidad. Incluir a personas de la comunidad en el desarrollo de los recursos es clave. Integrantes de MAPA enfatizaron la importancia de integrar en todo el proceso la participación comunitaria y sus sugerencias. Los recursos deben venir de la comunidad y ser reflejo de las personas, los valores y el lenguaje de la comunidad. Más que simplemente consultarles, se debe incluir a integrantes de la comunidad en el diseño de los materiales y a través de una auténtica colaboración. Esto asegurará que los materiales reflejen

las necesidades, valores y lenguaje pertinentes (por ejemplo, las expresiones idiomáticas y el dialecto).

Accesible al público meta. Se necesitan materiales educativos con más elementos orales, como charlas, talleres, presentaciones comunitarias, visitas al hogar, etc. Los recursos deberían incluir imágenes, palabras y voces que resuenen en el público meta y propiciar la adaptación de los materiales de modo que incorporen un lenguaje adecuado para subculturas específicas dentro de la población meta, según sea necesario. Muchas/os defensoras/es comentan que se ven en la necesidad de crear los recursos por cuenta propia (52.5% de participantes de la encuesta nacional) o adaptar los recursos existentes a fin de que sean pertinentes y accesibles para el público meta (por ejemplo, respecto a su nivel de lectura).

Aprobado/validado. Los datos del estudio de necesidades muestran la necesidad de prácticas basadas en evidencia o recursos basados en la práctica. Aunque estos recursos no abundan en el sistema de servicios para la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, los materiales actuales y nuevos creados por personas y organizaciones deben ser aprobados/validados como culturalmente competentes mediante la participación de las partes interesadas. Integrantes del Comité MAPA hablaron significativamente sobre la necesidad de una mayor participación comunitaria en todos los servicios. También discutieron la necesidad de garantizar la calidad de los programas y modelos y verificar que sean adecuados para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Además, varias personas participantes discutieron la falta de modelos para desarrollar materiales culturalmente competentes. Un(a) integrante del Comité MAPA dijo que no existe una verdadera compilación bibliográfica sobre la competencia cultural y que sería bueno tener un manual sobre el tema. Otra persona recomendó crear un sistema básico para diseñar programas o materiales culturalmente competentes que pudiera adaptarse a las necesidades de distintas comunidades, una base que se pueda utilizar como modelo para evolucionar.

¿Qué recursos deben ser desarrollados en español para asuntos y temas específicos de violencia sexual?

Visión general: Un objetivo principal del estudio de necesidades era *determinar la necesidad de traducir materiales y recursos de capacitación al español*. La encuesta nacional fue la principal fuente de datos estadísticos que se utilizó para identificar/priorizar problemas específicos. Los datos cualitativos recopilados mediante las entrevistas de identificación de colaboradoras/es respaldaron la encuesta. Además de pensar en las necesidades generales de recursos, las personas que trabajan con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes identificaron como prioritarios varios temas (por ejemplo, afrontar el estigma, la trata humana) que podrían ser el punto de partida para el desarrollo de materiales del NSVRC u otras entidades. Por medio de varias fuentes de información, sobre todo las sub-muestras de los SAC y las LEO, se identificaron problemas y temas específicos que contribuirán a desarrollar recursos que tengan resonancia en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Se pidió a participantes de la encuesta nacional que colocaran en orden de prioridad temas relativos al desarrollo de recursos para personas latinas o hispanoparlantes. La lista que escogieron provenía de un listado de temas principales de prevención contenido en el *2010 RPE Annual Report [Informe anual sobre RPE 2010]* (Departamento de Salud Pública de California), con insumos del personal y consultoras/es del NSVRC. Los cinco temas que las personas participantes seleccionaron como los más importantes se presentan en la Figura 21. Más información sobre cada tema/necesidad se describe a continuación, incorporando datos cualitativos para ofrecer contexto adicional y respaldar los hallazgos.

Los cinco temas principales para el desarrollo de recursos

- Abordar el estigma de la violencia sexual dentro de las comunidades latinas
- Prácticas óptimas de prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas
- Involucrar a hombres y niños en la prevención de la violencia sexual
- Adaptar los currículos y las estrategias de prevención para poblaciones culturalmente específicas
- La trata humana

Abordar el estigma. Más de la mitad de participantes (57.6%) reportó la necesidad de que los materiales aborden el estigma de la violencia sexual con las comunidades latinas. Integrantes del Comité MAPA enfatizaron la dificultad de tocar el tema de la violencia sexual con/dentro de las comunidades latinas, además de temas específicos que son tabú, como el incesto. Tal como lo describiera un(a) integrante del Comité MAPA, hay necesidad de *“materials that address the taboo of sexual assault, that define it, and that describes the continuum of sexual assault (victims, perpetrators, etc.) and that debunk sexual assault, to address the isolation in the Latino community, as they don’t know who they can talk to, making the experience harder to share...”* [materiales que aborden el tabú de la agresión sexual, que lo definan, que describan el

Una nota sobre el tema de la inmigración

Aunque el tema de atraer la participación de inmigrantes no surgió como una de las cinco necesidades principales entre participantes de la encuesta nacional en general, sí fue mencionado con frecuencia en otras fuentes de información del estudio de necesidades.

Varias entrevistas con defensoras/es se centraron en la necesidad de hablar sobre los temores de vivir sin documentos, de desarrollar recursos adaptados para poblaciones específicas de inmigrantes, de elaborar recursos que aborden y comprendan la condición de inmigrante (carencia de documentos, la confusión sobre reportar un delito) y desarrollar materiales para abogadas/os.

“Lot of concerns revolving around immigration issues- there is so much fear for an undocumented individual. There’s no real safe place or refuge for victims of sexual violence to seek out resources.” [Muchas inquietudes en torno a los temas de inmigración – hay tanto miedo para una persona indocumentada. No hay verdaderos lugares seguros o albergues donde las víctimas de violencia sexual puedan buscar recursos.]

– Participante de una coalición estatal

continuo de la agresión sexual (víctimas, perpetradores, etc.) y desenmascaren la agresión sexual, de manera que se enfrente el aislamiento [de las víctimas] en la comunidad latina, ya que no saben con quién pueden hablar, lo cual hace que la experiencia sea más difícil de compartir].

Prácticas óptimas. Casi la mitad de participantes (49.2%) priorizó como una necesidad la implementación de prácticas óptimas para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Esto fue reiterado, en las entrevistas con las coaliciones y las LEO para identificar colaboradoras/es, mediante solicitudes de prácticas basadas en evidencia o artículos basados en evidencia sobre prestación de servicios de prevención de violencia sexual. Participantes de todo el estudio parecen coincidir en que existe una cantidad limitada de prácticas óptimas para llevar a cabo el trabajo de prevención de violencia sexual con comunidades latinas y/o hispanoparlantes y en la necesidad de aumentarlas.

Involucrar a hombres y niños. El trabajo con los hombres se ha mencionado como una de las áreas en que deben desarrollarse recursos para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Ambos ciclos de entrevistas de identificación de colaboradoras/es han apoyado los hallazgos de la encuesta nacional respecto a propiciar la

participación de los hombres en la prevención de la violencia sexual—como aliados y como víctimas. Las conversaciones en torno a incorporar los valores culturales coinciden en este punto con el mensaje preventivo para modificar los roles de género (el machismo y el marianismo), así como erradicar la mentalidad de que la violencia sexual es aceptable.

Adaptar currículos y estrategias. Cerca de un tercio de quienes respondieron (32.2%) indicó que necesitaba materiales para adaptar los currículos y estrategias a participantes latin@s y/o hispanoparlantes. Al principio de esta sección (p. 50) se presenta información adicional sobre las consideraciones para adaptar los currículos.

Trata humana. Problemas asociados a la trata humana salieron a relucir en todo el estudio, con más frecuencia en relación a trabajadoras/es migrantes y agrícolas. Casi un tercio (30.5%) de quienes respondieron a la encuesta nacional mencionó los materiales sobre la trata humana como un recurso necesario.

Áreas para desarrollo de recursos específicos por región

Se realizó un análisis secundario de los temas para desarrollo de recursos con el objetivo de identificar las cinco necesidades principales de las LEO y los SAC y las cinco necesidades principales por región para destacar posibles similitudes y diferencias. No obstante, el tamaño de la muestra por categoría (o sea, LEO vs. SAC y entre regiones) es menor; por lo tanto, no se hicieron pruebas estadísticas de las diferencias, así que las diferencias deben interpretarse con cierta cautela. Hubo leves diferencias entre las priorizaciones de las LEO y los SAC. Sin embargo, las tres necesidades principales fueron las mismas, aunque no surgieron en el mismo orden de prioridad. Las cinco necesidades principales (o seis cuando ha habido un empate) de recursos específicos para las dos muestras se presentan en la Figura 15.

Las cinco necesidades principales (o seis, en caso de empate) de recursos específicos por región se presentan en la Figura 16. Las diferencias sobresalientes incluyen la alta prioridad que el noreste dio a las prácticas óptimas, en comparación con el resto de las regiones (o sea, 76.9% de las organizaciones de noreste coincidió en que ésta era una necesidad, en comparación con el promedio general de 49.2%) y la alta prioridad que dio el medio oeste a los asuntos de estigma (o sea, el 90% de quienes respondieron del medio oeste los seleccionó como una de las principales prioridades).

Figura 15. Las necesidades principales de recursos por tipo de muestra

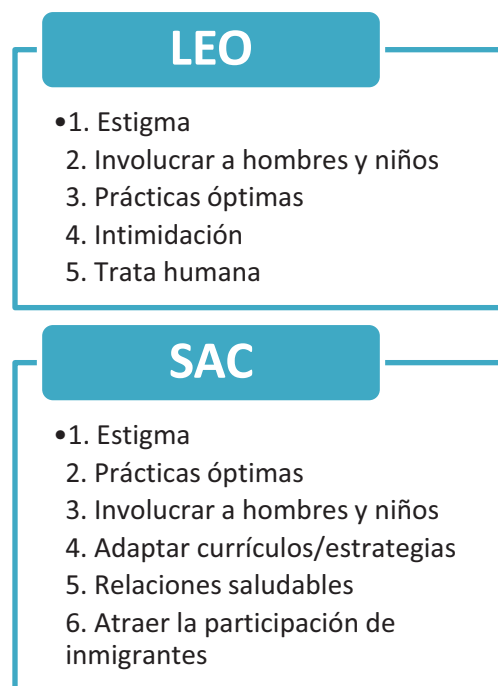


Figura 16. Las necesidades principales de recursos por región

Noreste	Sur	Medio oeste	Oeste	Territorios
•Prácticas óptimas •Estigma •Trata humana •Inmigración •Adaptación	•Participación de hombres/niños •Prácticas óptimas •Estigma •Asistencia legal/políticas •Trata humana	•Estigma •Adaptación de currículos de prevención •Consentimiento •Prácticas óptimas •Participación de hombres/niños •Relaciones saludables •Impacto de la violación	•Estigma •Prácticas óptimas •Participación de hombres/niños •Violación facilitada por el alcohol •Familia/escuelas •Inmigración	•Participación de hombres/niños •Relaciones saludables •Intimidación •Violación facilitada por el alcohol •Prácticas óptimas •Colaboraciones con la comunidad •Familia/escuelas

¿Qué tipos de capacitaciones y asistencia técnica necesitan las organizaciones para ser más culturalmente competentes y poder trabajar de manera transcultural?

Visión general: Dos de las metas principales del estudio de necesidades eran determinar la necesidad de traducir materiales y recursos de capacitación al español e identificar las necesidades de trabajadoras/es de prevención para colaborar con las comunidades latinas e hispanoparlantes. Aunque son levemente diferentes, ambas preguntas remiten a las necesidades de desarrollo de capacidades (ya sea construyendo infraestructura o brindando capacitaciones y asistencia técnica) de las organizaciones para proveer servicios culturalmente pertinentes y adecuados a dichas comunidades. La fuente principal que se utilizó para revelar estas necesidades incluye la encuesta nacional, sustentada por los datos cualitativos de las entrevistas de identificación de colaboradoras/es, los grupos focales y las entrevistas con organizaciones nacionales. Cada fuente de información reveló necesidades de capacitación y apoyo similares, aunque particulares, entre defensoras/es (por ejemplo, fondos para tener más personal, capacitación sobre estrategias de alcance comunitario). Sin embargo, todas las fuentes concuerdan en el deseo de incorporar de manera efectiva los valores culturales y experiencias latinas a sus materiales y su prestación de servicios.

Áreas para desarrollo de capacidad

En la encuesta nacional se pidió a las personas participantes enumerar tres prioridades en el área de desarrollo de capacidad o apoyo por parte de los grupos nacionales que mejorarían los programas y/o la prestación de servicios de su organización a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las tres áreas más importantes recomendadas para desarrollo de capacidad y apoyo fueron (en orden de importancia):

1. fondos para contratar más personal hispanoparlante,
2. estrategias de alcance comunitario/ desarrollo de relaciones con comunidades latinas y/o hispanoparlantes, e
3. información sobre asuntos inmigratorios y servicio a clientes sin documentación.

“The main need for organizations is on the area of capacity-building, training, in order to strengthen their organization... we need to find a model to make organizations more sustainable.” [La necesidad principal de las organizaciones está en las áreas de desarrollo de capacidad, capacitación, de manera que fortalezcan su organización... necesitamos encontrar un modelo para hacer las organizaciones más sostenibles.]

– Persona entrevistada de una organización nacional

Las sub-muestras de la encuesta nacional—que incluyen los centros convencionales de ayuda a víctimas de abuso y violación sexuales (SAC) y las organizaciones referidas a través del proceso de identificación de colaboradoras/es y que sirven activamente a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (LEO)—mostraron ligeras diferencias en sus prioridades (ver el Cuadro 1). Por

ejemplo, las LEO priorizaron el financiamiento para contratar personal, seguido de información sobre asuntos inmigratorios, estrategias de alcance comunitario y mayor apoyo a defensoras/es multilingües (un área que no fue de tan alta prioridad entre participantes de los SAC).

Participantes de los SAC también priorizaron el financiamiento para el personal y las estrategias de alcance comunitario, pero además seleccionaron la capacitación para trabajar con diversas culturas como un área importante de desarrollo de capacidad.

Cuadro 1. Las tres áreas más importantes para desarrollo de capacidad y recibir apoyo de organizaciones nacionales

	Total	LEO	SAC
Capacitación para trabajar con culturas diversas	26.8%	21.4%	32.1%
Información sobre asuntos inmigratorios y servicio a clientes sin documentación	39.3%	46.4%	32.1%
Estrategias de alcance comunitario y desarrollo de relaciones con la comunidad	44.6%	42.9%	46.4%
Mayor apoyo a defensoras/es multilingües	32.1%	42.9%	21.4%
Fondos para contratar más personal hispanoparlante	62.5%	60.7%	64.3%

*Nota: Los tres porcentajes más altos por fuente de datos se destacan en **negritas**.*

Fondos para contratar más personal hispanoparlante. La necesidad significativa de fondos se ve reflejada no sólo entre participantes de la encuesta nacional (un 62.5% la nombró como su necesidad más importante en cuanto a desarrollo de capacidad), sino también en las entrevistas de identificación de colaboradoras/es. El acceso al financiamiento se discute como una barrera que existe en todas las regiones y territorios. Defensoras/es han recomendado estrategias para reclutar personal que llene las necesidades de la comunidad, lo cual a menudo significa contratar en la comunidad o capacitar a sobrevivientes que ya entienden las experiencias de las víctimas.

"We need to identify other funding resources to hire staff, but we need to educate the funders in order for them to understand that the staff that we should be hiring might not meet their requirements, but can meet the needs of the community. We need to look beyond our class system..." [Necesitamos identificar otros recursos de fondos para contratar personal, pero necesitamos educar a los donantes para que comprendan que el personal que contratemos quizás no cumpla todos sus requisitos, pero sí puede satisfacer las necesidades de la comunidad. Tenemos que mirar más allá de nuestro sistema de clases...]

– Integrante del Comité MAPA

Estrategias de alcance comunitario/desarrollo de relaciones con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. El alcance comunitario es una necesidad significativa para las organizaciones que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes, según todas las fuentes de información del estudio. Casi la mitad de quienes respondieron a la encuesta nacional (44.6%) seleccionó las estrategias de alcance comunitario como área importante para desarrollo de

capacidad. El alcance comunitario también se mencionó entre los cinco temas principales en el proceso de identificación de colaboradoras/es, así como en las entrevistas con integrantes del Comité MAPA. Las personas participantes hablaron de la necesidad de hallar maneras y puntos de acceso para llegar a la comunidad, capacitación sobre cómo empezar esa conversación, un modelo para ganarse la confianza de integrantes de la comunidad y materiales que les ayuden a hacerlo.

Una nota sobre el alcance comunitario

Aunque muchas organizaciones se preguntan cómo realizar alcance comunitario de manera eficaz, varias personas participantes hablaron sobre sus experiencias en esta área y ofrecen ejemplos de estrategias para aumentar la conciencia de la comunidad. Estas fuentes brindan modelos para quienes buscan maneras de mejorar sus estrategias de alcance comunitario.

Realizar más alcance comunitario de base en las comunidades, incorporando a líderes de fe, los mercados de rancheros, y acudir a personas que son parte de su cotidianidad. Regresar a las escuelas y celebrar foros, establecer alianzas con quienes imparten clases de inglés como segundo idioma (es decir, si quieres llegar a madres y padres que asisten a las clases, debes comprender que necesitan también un lugar donde dejar a sus hijas e hijos mientras toman la clase). Es importante unirse a alguien de la comunidad que entienda cómo ésta es y se identifique con la cultura. Establecer una conexión puede ser difícil. Necesitas tener a la persona indicada para comunicar el mensaje, y ser creativa respecto a con quién te asocias y traes a la mesa.

– Paráfrasis de participante de una coalición estatal

“So helping, not only provide the contact, but how do you deliver that, and what does that look like then? Because the way it looks for (name) is gonna be completely different for me. (name) might put on a play. And the community acts it out.” [Se trata de ayudar, no sólo proveer el contacto sino cómo llevas eso y cómo se ve eso después. Porque cómo se ve para (nombre) será totalmente diferente de cómo se ve para mí. (Nombre) puede organizar una obra teatral. Y la comunidad la interpreta.]

– Participante de grupo focal en inglés

Información sobre asuntos inmigratorios y servicio a clientes sin documentación. Una parte importante de la creación de recursos, materiales o programas culturalmente pertinentes es proveer información acerca de asuntos específicos con los cuales las comunidades latinas y/o hispanoparlantes puedan identificarse. Un tema destacado durante el desarrollo del estudio de necesidades fue la inmigración y el servicio a clientes que carecen de documentos. El 39% de participantes de la encuesta nacional seleccionó la información respecto a asuntos inmigratorios como una de las áreas más importantes en las cuales se requiere desarrollar capacidad y recibir apoyo.

Este tema salió a relucir con frecuencia en las entrevistas de identificación de colaboradoras/es mientras se discutía la importancia de atender asuntos inmigratorios. Much@s defensoras/es pueden estar trabajando en prevención de la violencia sexual e intervención con la misma, pero

terminan desempeñando también el papel de defensoras/es y recursos en asuntos judiciales, de vivienda, financieros y legales. Estas personas necesitan tener conocimiento de cómo abordar la inmigración o la documentación ya sea en mensajes de prevención o ayudando a las víctimas de violencia sexual mediante esfuerzos de intervención. Al hacer esto, deberán mantener los valores de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, así como la mentalidad de empoderar a las víctimas para que avancen, en vez de pensar que van a salvarlas.

Necesidades de capacitación y asistencia técnica

Defensoras/es, consejer@s en violencia sexual y directoras/es de organizaciones que sirven activamente a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (LEO) pidieron capacitación sobre los métodos para proveer servicios culturalmente pertinentes a dichas comunidades. Aunque las solicitudes llegaron de distintos lugares y de organizaciones cuyas capacidades actuales varían, las mismas tenían en común la meta final de concientizar y llegar a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes en cuanto a la violencia sexual. Las variaciones en los tipos de capacitación se describen a continuación (Figura 17).

Figura 17. Una lista de necesidades de capacitación

Capacitación para:	Trabajadoras/es de prevención con conocimientos sobre violencia sexual que necesitan adaptarla a comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
	Defensoras/es biculturales que comprenden el idioma y la cultura, pero no tienen conocimientos sobre la violencia sexual.
	Integrantes de la comunidad quienes vienen de la misma comunidad y la conocen podrían ser promotoras/es dentro de la comunidad.
	Policía, departamento del alguacil y proveedoras/es de servicios de salud en hospitales, para aprender sobre la competencia cultural.
	Organizaciones locales que trabajan con personas latinas y/o hispanoparlantes en asuntos no relacionados a la violencia sexual, para que puedan infundir temas de prevención de la violencia sexual.

La capacitación debe:	Ser más abarcadora que una capacitación <i>individual</i> en competencia cultural.
	Atraer la participación del personal en lo que significa la competencia cultural y en toda la discusión al respecto.
	Proveer herramientas a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes para que las utilicen en el futuro, respetando que ellas mismas tienen el poder.
	Ser impartida en español, desde una perspectiva culturalmente pertinente.

Capacitación sobre cómo:	Proveer servicios específicos para la cultura. Entender la manera más adecuada de servir a la comunidad.
	Franquear el sistema legal y de salud.
	Educar efectivamente sobre lo que significan los términos agresión y violencia sexuales y sus implicaciones.
	Ser respetuos@ y familiarizarse con la cultura con la que se está interactuando.
	Abordar la procuraduría/defensa como un arma para <i>empoderar</i> a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes y fomentar destrezas futuras en las personas—en vez de <i>rescatarlas</i> .
	Hacer un estudio de necesidades de la organización; mirar a su interior y preguntarse, "¿Tiene nuestra organización la capacidad de trabajar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes?"
	Hacer un estudio de necesidades dentro de la comunidad para determinar cómo acercarse a ésta y cómo preguntarle: "¿Qué necesitan para que podamos prevenir la violencia sexual?"
	Entender lo que significa ser una persona latina y/o hispanoparlante y lo que significa ser inmigrante.
	Entender que hay distintos procesos y ritmos dentro de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Capacitación de: Proveedores externos.

Aliados de la organización.

Provisión de asistencia técnica

La encuesta nacional procuró obtener información a fin de determinar las maneras en que las organizaciones desean recibir desarrollo de capacidad y apoyo. La Figura 18 muestra cómo las sub-muestras de la encuesta también priorizaron la provisión de asistencia técnica (AT). Los talleres y el acceso en línea son los dos métodos más populares para recibir desarrollo de capacidad e información sobre programas de prevención con pertinencia cultural y lingüística. Otros métodos adicionales de AT en los datos generales de participantes fueron los seminarios virtuales (50%), las conferencias (49.2%) y las oportunidades para que defensoras/es hablen entre sí y compartan recursos (39%).

“Training, and TA after the trainings are key to support cultural competence in the organizations.” [La capacitación y la AT tras las capacitaciones son vitales para apoyar la competencia cultural en las organizaciones.]

– Persona entrevistada
de una organización nacional

Figura 18. Provisión de asistencia técnica

Sub-muestra SAC	Sub-muestra LEO	En general
•Talleres (63.3%) •Acceso a recursos en línea (60%)	•Conferencias (58.6%) •Talleres (58.6%)	•Talleres (61%) •Acceso a recursos en línea (57.%)

La encuesta nacional también recopiló información, a través de las respuestas a preguntas abiertas, sobre cómo se puede difundir mejor la información en toda la red de agencias proveedoras de servicios a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las personas participantes discutieron modos en que las organizaciones podrían compartir recursos, mayormente intercambiando información y documentos por vía electrónica entre agencias, pero también estableciendo una localización central para estos recursos específicos a sus campos de trabajo. Estas respuestas y métodos de compartir información surgieron no sólo en los datos de la encuesta nacional, sino también en los de todas las fuentes de información. Algunos modos clave de compartir información y recursos son los siguientes:

- **Intercambio electrónico de información:** Lista electrónica de distribución (*listserv*), sitio en internet, grupos de correo electrónico con contactos de múltiples agencias, mensajes electrónicos sobre materiales disponibles.
- **Contacto con colegas defensoras/es:** Reuniones para establecer contactos, conferencias, reuniones intra-agenciales, capacitaciones, talleres.
- **Localización centralizada de recursos:** Centro de información para recursos dirigidos específicamente a una clientela latina y/o hispanoparlante; lista electrónica de distribución a nivel nacional para que todas/os las/os defensoras/es bilingües/biculturales intercambien información; un lugar centralizado con todos los recursos; quizás un sitio en internet para

que las organizaciones sin fines de lucro puedan *“acceder e imprimir materiales sin costo cuando los requieran de acuerdo a las necesidades de personas individuales o defensoras/es”*.

“No solamente 3 ó 4 personas, pero como 25 personas que tú puedes ir, puedes hablar sobre temas, que te van a entender, que te pueden ayudar. Si necesitas, que tú estás trabajando en un folleto, ‘¡Oh! Mira, yo tengo este folleto’”.

– Participante de grupo focal en español

Pregunta de Investigación 3. ¿Cuál es la competencia cultural y capacidad de proveer servicios en español de programas y organizaciones que están prestando servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes?



Resultados: Pregunta de Investigación 3

¿Cómo compara la capacidad de las organizaciones con clientes latinas y/o hispanoparlantes o clientes que no cuentan con servicios en su área de servicio?

Visión general: A fin de evaluar los servicios disponibles para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, es indispensable averiguar si las organizaciones locales tienen la capacidad de proveer servicios adecuados y pertinentes en términos culturales. La encuesta nacional planteó varias preguntas sobre la capacidad y las prácticas de las organizaciones. Aunque las respuestas fueron proporcionadas por las propias organizaciones, sí brindan cierto contexto en cuanto a las perspectivas del personal sobre sus organizaciones. Los datos recopilados mediante los grupos focales, las entrevistas con integrantes del Comité MAPA y representantes de las organizaciones nacionales y la encuesta nacional se utilizaron para destacar la capacidad de las organizaciones de realizar el trabajo de prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Participantes de la encuesta nacional reportaron niveles altos de apoyo por parte de sus organizaciones y colaboradoras/es. Sin embargo, integrantes del Comité MAPA, personas entrevistadas de las organizaciones nacionales y participantes del grupo focal en español parecen coincidir en que, por lo general, no hay un compromiso sólido de parte de las organizaciones a fin de garantizar que el personal y las personas proveedoras de servicios estén capacitados de manera apropiada para brindar servicios culturalmente competentes.

Apoyo organizacional a los servicios culturalmente pertinentes

Grupos focales reunidos en la Conferencia Nacional sobre Agresión Sexual 2011, integrantes del Comité MAPA y personas entrevistadas de las organizaciones nacionales trajeron a colación reiteradamente la falta de compromiso a nivel organizacional hacia la competencia cultural como factor que impide brindar un mejor apoyo a personas y comunidades latinas y/o hispanoparlantes en cuanto a prevención e intervención en materia de violencia sexual.

"A lot of work is needed in this area. As a coalition [we] have been working with continued education, but have not had the desired success / outcome. Cultural competence training is not seen as a continued need that needs to be reinforced and refreshed." [Se necesita mucho trabajo en esta área. Como coalición, hemos estado trabajando con la educación continua, pero no hemos tenido el éxito/resultado deseado. La capacitación en competencia cultural no se ve como una necesidad continua que requiere ser reforzada y refrescada.]

— Integrante del Comité MAPA

Las personas participantes conversaron sobre varios factores subyacentes que contribuyen a la falta de apoyo al trabajo con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. En primer lugar, dijeron que falta apoyo institucional: l@s directoras/es no comprenden el tiempo que toma trabajar con clientes latin@s y/o hispanoparlantes y/o no aprueban el número de horas que es necesario dedicarles, no comprenden el contexto cultural de que "contamos historias" y desconocen la distinción entre servicio en general y servicio con conexión interpersonal.

También señalaron que los servicios disponibles para las comunidades LGBTQ o indígenas son limitados o inexistentes.

En segundo lugar, compartieron que se necesita el compromiso de la gerencia: l@s directoras/es deberían mostrar que la competencia cultural es importante, dado que son quienes aprueban la configuración de programas, los marcos lógicos, etc. Las personas participantes dijeron que necesitan que l@s administradores(as) sean modelos para el personal al implementar esfuerzos e iniciativas culturalmente pertinentes. Asimismo, manifestaron necesitar sentir que su alta gerencia y juntas directivas/asesoras les apoyan y motivan.

Integrantes del Comité MAPA también enfatizaron la falta de compromiso organizacional hacia la competencia cultural, al expresar que hay mucho trabajo por hacer. Mientras que algunas organizaciones priorizan este compromiso, muchas no lo hacen. Las personas entrevistadas dijeron que gran parte del compromiso es superficial y, aunque puede estar plasmado en la misión de la organización, el compromiso no se extiende a toda la gama de servicios. Sus expresiones pueden interpretarse de varias maneras:

- las organizaciones podrían no ser conscientes de la importancia de los servicios culturalmente pertinentes;
- podrían pensar que lo que están haciendo es suficiente y no saber qué sería genuinamente suficiente; o
- podrían estar abrumadas por servicios y fondos, así como carecer de tiempo o capacidad para asegurar su compromiso.

La actual falta de competencia cultural dentro de las organizaciones apunta a la necesidad de políticas o estructura que exijan prueba de que se está trabajando hacia la competencia cultural, así como de haberse comprometido a seguir un trayecto continuo para proveer servicios culturalmente pertinentes. Establecer estas políticas podría comenzar a mejorar la prestación de servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes, pero no garantizaría que las organizaciones asumirán un compromiso con la competencia cultural que vaya más allá de cumplir las políticas, con la actitud de “llenar casillas” en una lista de verificación.

La necesidad de más proveedoras/es de servicios

Algunas personas participantes indicaron que existía una verdadera necesidad de proveedoras/es latin@s y discutieron la importancia de que las organizaciones vayan más allá de contratar personal bilingüe (y quizás no bicultural). Según lo expresa un(a) participante, *“There’s a lot of tokenism, even by Latinas, and programs are developed by misinformed people...”* [“Hay mucha ‘inclusión simbólica,’^G incluso por parte de latinas, y personas mal informadas terminan desarrollando los programas...”]. Otras personas participantes se

^G tokenism

centraron en la importancia de que las organizaciones comprendan que contratar a personas latinas no las convierte en organizaciones culturalmente competentes. Unas más hablaron sobre la necesidad de que las personas que integran el personal sean culturalmente competentes hacia diferentes poblaciones: *“Some people are culturally competent with one group, but not with others, we should maximize the universal values of cultural competent, and recognize that all communities are different. Some of the things that we associate with Latino culture are not present at all Latino communities”* [“Algunas personas son competentes en términos culturales para un grupo y no para otros. Deberíamos maximizar los valores universales de la competencia cultural y reconocer que todas las comunidades son diferentes. Algunas cosas que asociamos con la cultura latina no están presentes en todas las comunidades latinas”].

Algunas personas entrevistadas dijeron que a sus clientes les trataban mal en otras organizaciones o que había una ausencia total de lugares a los cuales referirles. Según lo expresó una persona, *“It is hard to provide referral services because the majority of the workers in the RPEs (Rape Prevention and Education programs) are non-Latin@s that don’t speak Spanish and cannot provide culturally relevant services”* [“Es difícil brindar servicios de referencia porque la mayoría de trabajadoras/es en el campo de RPE (programas de Prevención y Educación de Violación) no son personas latinas, no hablan español ni pueden brindar servicios culturalmente pertinentes”].

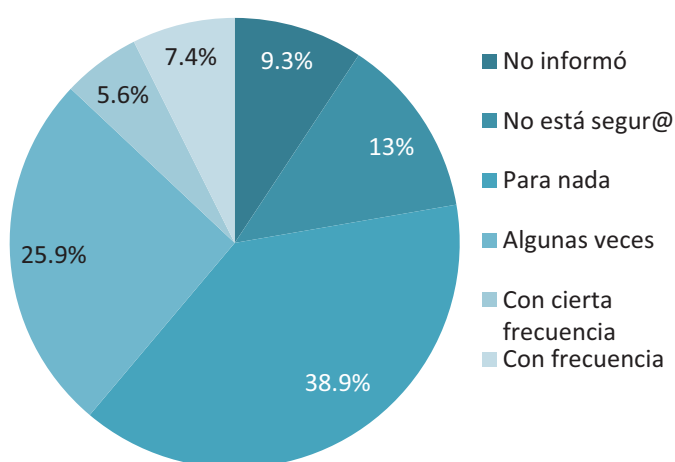
La vasta mayoría de participantes de la encuesta nacional (87%) reportó que su organización apoya el trabajo pertinente e informado en términos culturales; un 41.2% dijo que la misión de su organización incorpora la competencia lingüística y la pertinencia cultural. Sin embargo, lideresas y líderes de las organizaciones nacionales e integrantes del Comité MAPA manifestaron escepticismo generalizado sobre la competencia cultural, la pertinencia y el apresto de la mayoría de los grupos. A fin de comprender mejor las prácticas de las organizaciones en torno al trabajo culturalmente informado, se hicieron varias preguntas sobre prácticas organizacionales.

Tres cuartas partes (75.9%) de las organizaciones indicaron que proveen capacitación formal sobre la diversidad, específicamente en torno a trabajar con grupos culturales diferentes. Sin embargo, sólo un 37.7% de las organizaciones reportó que brinda incentivos/motivación a su personal para mejorar su competencia lingüística o habilidad de llegar a comunidades culturales diversas.

Un tema común en todo el estudio fue la dificultad que tienen algunas organizaciones para tener acceso y/o servir a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Las personas entrevistadas se refirieron a la falta de capacidades para acceder a la comunidad, debido en parte al carácter privado de la cultura latina y su inclinación a mantener los problemas de violencia sexual dentro de la familia, en el hogar. Una persona entrevistada de la región noreste dijo que necesitaban estrategias para “ayudar a la gente a buscar los servicios en lugar de

mantener la información ‘dentro del hogar’”. El problema de acceso también podría deberse a la capacidad de la organización de encontrar los puntos de entrada a la comunidad para transmitirle información. Según lo expresó un(a) representante de la coalición de un estado de la región oeste, necesitamos “poder entrar a la comunidad latina para que las personas conozcan los servicios que brindamos [...] alcance comunitario – acceso que permita hacer llegar a la población el material traducido”.

Figura 19. Organizaciones (de la encuesta nacional) que utilizan recursos con pertinencia cultural y lingüística



Datos demográficos de la área de servicio

La vasta mayoría de participantes de la encuesta nacional (91.4%) dijo que su organización conoce la composición demográfica de su área de servicio. Sin embargo, respecto a si la clientela a la cual su organización servía correspondía a la población que quería servir, casi una quinta parte (19.3%) no pudo decirlo con certeza o creía que no. Una persona comentó: “*No tenemos personal disponible para servir al número de participantes que habla español*”. Según participantes de la encuesta nacional, más de la mitad (57.4%) de

las organizaciones generan (internamente) recursos o materiales para prevención de violencia sexual dirigidos a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. No obstante, un 38.9% nunca utiliza recursos que tengan pertinencia cultural y lingüística (ver la Figura 19).

Casi la mitad (46.6%) de las entrevistas individuales con representantes de las LEO revelaron la necesidad de que las organizaciones que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes brinden a éstas apoyos concretos, sea mediante transporte, alimentos, cuidado infantil o ayudas menos tangibles, por ejemplo, ponerlas en contacto con servicios que necesitan, tales como asistencia legal, vivienda, empleo, apoyo económico, documentación, etc.

Participantes de la encuesta nacional indicaron que un 37% de las organizaciones “algunas veces” utiliza apoyos apropiados que facilitan el uso de sus

“Meet where the victims need to meet. Often times Spanish-speaking clients have limited mobility whether from not being able to drive, being a stay-at-home-mom” [Encuéntrese con las víctimas donde ellas lo necesiten. Muchas veces, clientes que hablan español tienen una movilidad limitada, sea por no poder conducir o por ser una madre ama de casa”]

– Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradoras/es

servicios por parte de consumidores (es decir, ubicación, costo asequible, transporte, cuidado infantil), mientras una cuarta parte reportó que estos apoyos nunca se utilizan. Además, menos de la mitad (44%) de las personas participantes informó que su organización “algunas veces” mantiene un ambiente físico representativo de comunidades diversas (por ejemplo, exhibe imágenes visuales y tiene disponibles materiales culturalmente pertinentes) y un 16.7% dijo que carece de este tipo de ambientación.

Porcentaje de organizaciones (de la encuesta nacional) sin personal diverso en términos culturales y lingüísticos, por posición:

- Junta directiva - 14.8%
- Directores (as) de centro - 39.2%
- Alta gerencia - 44.2%
- Personal - 13%
- Asesoras/es(incluyendointérpretes) - 25.9%
- Personas voluntarias - 13.2%

La composición de todo su personal

Otra manera de medir los esfuerzos de una organización por brindar servicios culturalmente competentes es evaluar la composición de todo su personal. Participantes del estudio hablaron con frecuencia sobre la dificultad de contratar y/o retener personal multilingüe y/o multicultural. El cuadro a la izquierda muestra el porcentaje de participantes de la encuesta nacional que informó que su organización no tenía personal cultural y lingüísticamente diverso en posiciones clave, lo cual destaca la falta de diversidad.

Además, incluso si una organización logra contratar a una persona multilingüe, todavía queda la pregunta de si él o ella es competente en términos culturales. Participantes del grupo focal en español discutieron en detalle aspectos de la prestación de servicios culturalmente específicos a comunidades latinas y/o hispanoparlantes, explicando que se trata de mucho más que hablar el idioma: los servicios específicos en términos culturales deben incluir respeto hacia la cultura y una comprensión de los valores culturales. Una persona entrevistada en el ciclo de identificación de colaboradoras/es subrayó la diferencia en escuelas de pensamiento cuando se trata de contratar a personas hispanoparlantes: ¿Qué es mejor: que un servicio esté disponible y tener una persona que habla español cuya tarea es regar la voz aun sabiendo que puede haber un desfase con la comunidad, o que el servicio no esté disponible en absoluto?

Como ya se mencionó, las personas participantes hablaron durante todo el proceso del estudio sobre la importancia de ver la competencia cultural en todos los niveles de la organización y dentro del sistema—específicamente desde el nivel más alto. Los datos de la encuesta reflejan esta necesidad: más de un 40% reportó que su alta gerencia no incluía personal cultural y lingüísticamente diverso.

Casi la mitad (46.3%) de las organizaciones ha designado a una persona, grupo o consejo asesor

“Entonces, ellos siempre nos quieren rescatar. Tengo muchas voluntarias que aprenden el idioma, estudian, todo lo hacen porque quieren ayudar, pero rescatar... Ésa es la palabra, quieren rescatar a la persona en vez de darle los poderes. Empoderar a la persona para que siga adelante”.

– Participante del grupo focal en español

para que promueva y coordine servicios cultural y lingüísticamente adecuados y pertinentes. Mientras que integrantes del Comité MAPA reiteraron la necesidad de mantenerse en conexión con la comunidad y obtener cierta guía de ésta, muy pocas organizaciones discutieron la alternativa de involucrar a integrantes de la comunidad en la planificación programática. Casi una quinta parte (18.9%) reportó que su organización nunca involucra a personas de la comunidad en la planificación de programas, mientras un 45.3% reportó que “algunas veces” les involucra. Además, solamente “algunas veces” se utiliza a agentes o enlaces culturales para ayudar a las organizaciones a comprender mejor las creencias y prácticas de grupos culturalmente diversos. A fin de vigilar la prestación de servicios pertinentes y adecuados en términos culturales y lingüísticos, el método más común de las organizaciones es la recopilación de datos de satisfacción del cliente, seguida por revisiones o auditorías de casos y la revisión de quejas o querellas.

Las personas participantes mencionaron varias barreras en la capacidad de sus organizaciones de proveer programas de prevención dirigidos a culturas específicas. Entre esos obstáculos se encuentran: insuficiencia de fondos tanto para servicios de prevención de crisis por violación como para tener defensoras/es hispanoparlantes; falta de diversidad del personal (por ejemplo, en funciones de liderazgo); falta de personal bilingüe; problemas políticos más amplios (tales como el resentimiento hacia inmigrantes sin documentación y reacciones adversas por parte de la comunidad); y el privilegio de la gente blanca. Las personas participantes hicieron varias recomendaciones para mejorar la competencia, pertinencia y adecuación culturales y lingüísticas de sus organizaciones, incluyendo:

- Aumentar el alcance en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes sobre servicios pertinentes
- Contratar a más personal bilingüe y/o diversificar el personal
- Impartir más capacitación profesional
- Aumentar la conciencia de los donantes sobre las necesidades de personas latinas y/o hispanoparlantes

Además de las barreras, las personas participantes mencionaron algunas buenas prácticas de sus organizaciones (ver el recuadro “Ejemplos: Fortalezas organizacionales actuales”).

Ejemplos: Fortalezas organizacionales actuales

“The fact that we are helpful and advocate for all our clients regardless of immigration status results in many victims seeking our services in our rural area.” [El hecho de que somos útiles y abogamos por todos nuestros clientes independientemente de sus estatus migratorios resulta en que muchas víctimas buscan nuestros servicios en nuestra área rural.]

“I collaborate, power share and live/work in the neighbor[hood].” [Colaboro, comparto el poder y vivo/trabajo en el vecindario.]

“We have the ability to offer meetings and programs in Spanish and our staff reflect the diversity of the community we serve.” [Tenemos la capacidad para tener reuniones y ofrecer programas en español y nuestro personal refleja la diversidad de la comunidad a la que servimos.]

“We provide ongoing trainings and integrate cultural humility practices and addressing anti-oppression work with every single topic.” [Proveemos capacitaciones regularmente, integramos prácticas de humildad cultural y abordamos el trabajo contra la opresión en todos y cada uno de nuestros temas.]

“Multicultural and multilingual staff (even though we are few).” [Personal multilingüe y multicultural (aunque somos pocas personas).]

La información recopilada mediante las entrevistas con representantes de organizaciones nacionales sugiere que es importante brindar al personal capacitación en general y desarrollo de capacidad en particular, para que las organizaciones sirvan más eficazmente a clientes y comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Existe la necesidad de proporcionar fondos para capacitar a personas latinas, como también de compensarles según las destrezas que utilicen en el trabajo (es decir, destrezas multilingües) y por su carga de trabajo adicional como defensora o defensor multilingüe. Las organizaciones también necesitan desarrollo de capacidad para mejorar su sostenibilidad y poder competir de manera eficaz por los fondos.

Apresto individual para el trabajo culturalmente pertinente^H

Un tema principal discutido en el estudio de necesidades durante toda la recolección de datos cualitativos fue la falta de multiculturalismo, de dominio lingüístico del español y de preparación general de las y los proveedores para realizar trabajos de prevención de violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Por lo tanto, en la encuesta nacional se hicieron varias preguntas sobre la preparación y capacidad individuales.

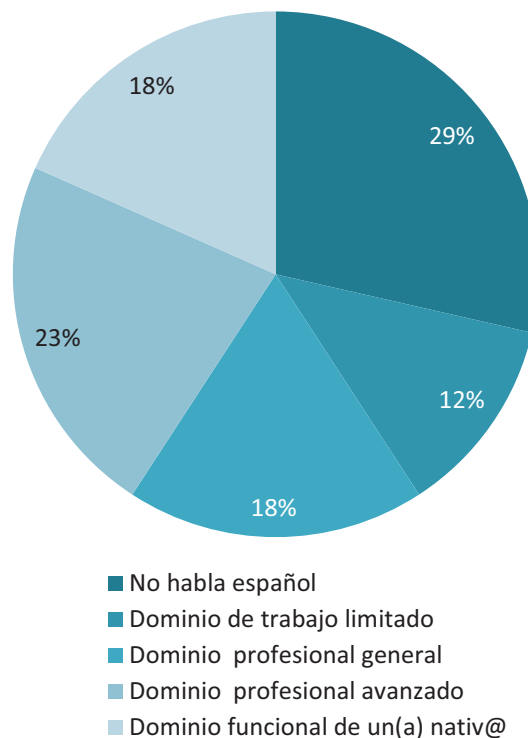
^H Aunque la muestra formada para la encuesta nacional se creó al azar mediante el proceso de identificación de colaboradoras/es y el NSVRC *Directory of Sexual Assault Centers in the United States* [Directorio del NSVRC de Centros de Asistencia para Víctimas de Violación en los Estados Unidos] (2008), las personas latinas y/o hispanoparlantes podrían estar sobrerrepresentadas en los datos debido a haberse auto-seleccionado para participar en la encuesta o estar trabajando con comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Poco menos de la mitad de participantes de la encuesta nacional (48.2%) se identificó como latin@ y/o hispan@; el 67.9% de la muestra de las LEO se identificó como latin@ y/o hispan@, mientras un 28.6% de la muestra de los SAC se identificó como latin@ y/o hispan@. La Figura 20 presenta el dominio del idioma español de participantes de la encuesta nacional que reportaron que su organización servía a una población predominantemente latina o hispana. En general, menos de una tercera parte (29%) de participantes dijo que no habla español en absoluto.

En la encuesta se le preguntaba a la persona participante si sentía haber recibido capacitación adecuada que le hubiera preparado para realizar prevención de violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes. De la muestra total, menos de la mitad (39.3%) informó sentirse preparada para este trabajo (ver el cuadro a la izquierda). Entre quienes dijeron que “latinas/os o hispanas/os” es un grupo

étnico predominante dentro de su población de servicio, el 47.5% expresó sentirse preparado. Un análisis más profundo de las organizaciones que especifican la prevención de la violencia

Figura 20. Nivel de dominio del español entre participantes de la encuesta nacional cuyas organizaciones sirven a personas latinas y/o hispanoparlantes



SAC: 35.7%

LEO: 42.9%

Total: 39.3%

Proveedoras/es (de la encuesta nacional) que consideran tener una preparación adecuada para realizar trabajo de prevención de violencia sexual en comunidades latinas e hispanoparlantes

sexual en su misión (excluyendo las que se centran en asuntos de inmigración o son clínicas de salud general) muestra que el 57.6% de defensoras/es sentía que tenía la capacitación adecuada para realizar prevención de violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes. La mayoría de quienes respondieron la encuesta (81.5%) había participado en capacitaciones de desarrollo profesional en torno a diversidad, competencia cultural o pertinencia cultural.

Compromiso de las coaliciones estatales hacia el trabajo culturalmente pertinente

Un tema recurrente durante todo el estudio de necesidades es la falta de apoyo que l@s defensoras/es sienten respecto a su trabajo con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Mientras que algunas LEO mencionan que recurren a su coalición estatal para obtener materiales y capacitación, integrantes del Comité MAPA y participantes de los grupos focales reportan falta de respaldo por parte de sus líderes organizacionales.

“But I don’t think that there’s that formal type of structure that’s needed to really support Latina advocates in this work, both in sexual violence and domestic violence.” [Pero no creo que existe ese tipo formal de estructura que se necesita para realmente apoyar a las defensoras latinas en este trabajo, tanto en violencia sexual como en violencia doméstica.]

– Participante del grupo focal en inglés

En la encuesta nacional se preguntó a participantes cuánto apoyo de grupos diferentes (por ejemplo, la coalición estatal, otras/os defensoras/es) sentían para realizar trabajo culturalmente pertinente y competente. Casi un 60% indicó sentir que recibía apoyo de sus organizaciones “con mucha frecuencia”, mientras que menos del 30% sentía recibir apoyo de su coalición estatal “con mucha frecuencia”. Además, la mayoría de defensoras/es reportó que “algunas veces” sentía apoyo de las organizaciones nacionales.

Se examinaron los datos más a fondo para intentar determinar si las coaliciones estatales en ciertas regiones reflejaban más apoyo a este trabajo que en otras regiones. Defensoras/es de los territorios y del medio oeste tenían la mayor probabilidad de decir que estaban “bien” o “muy bien” apoyadas/os por sus coaliciones, mientras que defensoras/es del sur tenían la menor probabilidad de sentir apoyo.

A las organizaciones se les pidió que detallaran cómo su coalición estatal podría apoyar mejor su trabajo, y respondieron haciendo varias recomendaciones que incluyen:

- Apoyar/proporcionar fondos, subvenciones y políticas
- Reclutar personal bilingüe
- Convocar a las agencias a reunirse – incrementar la colaboración entre grupos
- Apoyar a organizaciones individuales y desarrollar el liderazgo dentro de éstas
- Brindar capacitaciones y asistencia técnica
- Con materiales y recursos en español

Las respuestas cualitativas en la encuesta nacional respecto al apoyo de las coaliciones también fueron variadas. Por ejemplo, una persona dijo: “I do not believe that the current coalition is equipped with tools and supports to infuse cultural relevant practices in a non-oppressive way.” [“No creo que la coalición actual tenga las herramientas ni las estructuras para comunicar prácticas culturalmente pertinente de una manera que no sea opresiva”], mientras que otra expresó satisfacción con los esfuerzos actuales: “Our coalition does a great in job in trying to provide relevant information and advocacy for the Spanish community. The coalition is join[ed]

with the domestic violence coalition therefore the times funding, time, and personnel might be shortened, however they are trying to provide the best outreach to the community within their means.” [“Nuestra coalición realiza un buen trabajo en cuanto a tratar de brindar información pertinente y defensa a la comunidad hispanoparlante. La coalición está fusionada con la coalición contra la violencia doméstica, por lo que el tiempo, los fondos y el personal podrían reducirse, pero están tratando de hacer el mejor alcance comunitario posible dados sus recursos”].]

En la encuesta, varias personas indicaron los apoyos que necesitan de parte de su coalición, además de los ya mencionados (ver el recuadro de ejemplos a continuación).

Ejemplos de apoyos solicitados a las coaliciones

“I would like them to realize that undocumented Latinas are among the most vulnerable of the underserved populations in [the state].” [Quisiera que comprendieran que las latinas indocumentadas están entre las más vulnerables de las poblaciones menos atendidas en [el estado].]

“Most coalitions ‘add on’ SA services and even more ‘add on’ working with communities of color. We need more support to increase the leadership of women of color in coalitions.” [La mayoría de las coaliciones ‘añade’ los servicios relacionados con la agresión sexual e incluso más ‘añade’ el aspecto de trabajar con las comunidades de color. Necesitamos más apoyo para aumentar el liderazgo de las mujeres de color en las coaliciones.]

“Supporting individual agencies, rather than funnel all Latin@ clients to one agency.” [Apoyar a agencias individuales, en lugar de canalizar a toda la clientela latina hacia una sola agencia.]

“Que realizaran su trabajo de conocer cuáles son las necesidades de sus integrantes sobre este tema. Que realicen visitas a las organizaciones integrantes”.

“Offer training and materials for organizations that provide prevention and advocacy but are not the certified sexual assault center for the area.” [Ofrezcan capacitación y materiales para las organizaciones que brindan prevención y defensa pero no son el centro de asistencia a víctimas de abuso y violación sexuales certificado del área.]

“Entrenar a las personas que hablan español que ya están trabajando en la agencia para ser intérpretes”.

¿Cuán preparadas están las organizaciones para trabajar en capacitaciones y asistencia técnica sobre competencia cultural y trabajo transcultural?

Visión general: El grado de preparación de las organizaciones y las personas para trabajar con comunidades latinas y/o hispanoparlantes varía, al igual que su capacidad de participar y aprender de las capacitaciones, la asistencia técnica y las estrategias para desarrollo de capacidades. NSVRC pueden trabajar con sus socios para ayudar a crear capacidad en todo el espectro de apresto organizacional, para apoyar a las organizaciones en las distintas etapas. Los datos recopilados mediante la encuesta nacional y las entrevistas con integrantes del Comité MAPA se reflejan en los resultados descritos a continuación. En general, las organizaciones están encontrando sus propias soluciones a las barreras de acceso lingüístico y del limitado sistema de servicios para comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Mientras que personas dentro de las organizaciones pueden estar preparadas para el cambio, las propias organizaciones necesitan más asistencia. Adoptar un marco de apresto organizacional ayudará a formular recomendaciones para atraerlas a participar del proceso.

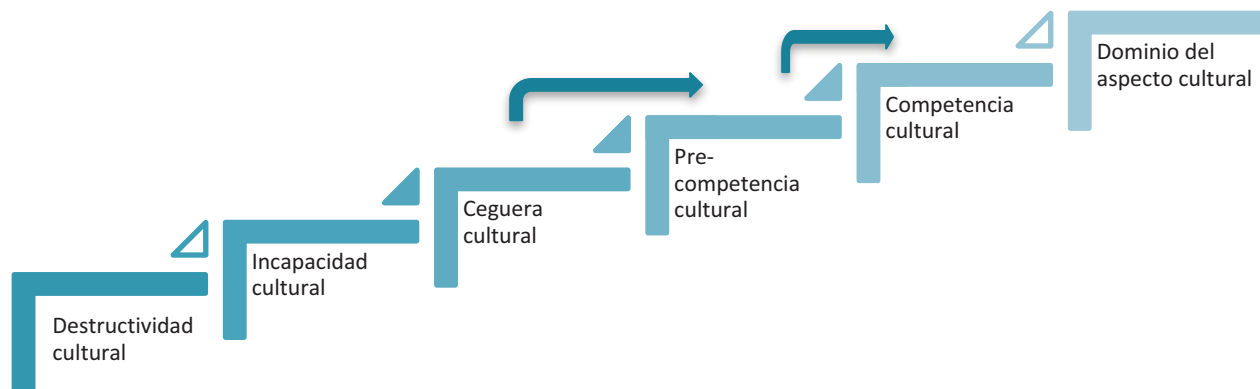
En el nivel nacional, quienes abogan por o en nombre de personas latinas y/o hispanoparlantes, así como donantes y políticas más recientes, han ejercido presión para ampliar la competencia cultural. Sin embargo, algunas de estas políticas no dan la talla y las organizaciones no siempre saben cómo desarrollarse para ser competentes en términos culturales o todavía no han pasado a la fase de acción (por ejemplo, no proveen servicios culturalmente competentes). Si bien a nivel individual hay bastante apresto y entusiasmo para hacer cambios, en el plano organizacional existe menos capacidad para cambiar. Por lo tanto, se necesita hacer un gran trabajo a nivel organizacional para inspirar la motivación interna que requiere el proceso de cambio y generar sostenibilidad.

Mientras que integrantes del Comité MAPA y las personas entrevistadas durante el proceso de identificación de colaboradoras/es hablaron sobre la falta de competencia cultural en las organizaciones para apoyar a las comunidades y personas latinas y/o hispanoparlantes respecto a prevención e intervención en materia de violencia sexual, un 87% de participantes de la encuesta nacional reportó que su organización apoya el trabajo culturalmente pertinente e informado. Este desfase entre la intención y la acción podría ser el resultado de falta de conciencia o conocimiento en las personas y las organizaciones.

La Figura 30 presenta el Continuo de la Competencia Cultural, que ilustra las diferentes fases por las cuales una organización podría tener que pasar en su meta de implementar un trabajo culturalmente pertinente. Según todas las fuentes de datos del estudio de necesidades, la mayoría de organizaciones en el campo de la prevención de la violencia sexual parece estar ya sea en la fase de ceguera cultural (desconocen el desfase entre su oferta de servicios y las necesidades de la comunidad), o la fase de pre-competencia cultural (cuentan con una o más personas bilingües o biculturales en el personal), o la fase de competencia cultural (tienen

personal y programas dirigidos a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes). Es importante señalar que el camino no es lineal progresivo, de manera que muchas organizaciones regresan a una fase anterior (cuando, por ejemplo, la única persona hispanoparlante dentro del personal se va de la organización) o pueden pasar a una fase más avanzada (por ejemplo, mediante la visión de un/a nuevo/a director/a ejecutivo/a).

Figura 21. Competencia cultural organizacional (Cross et al., 1989)



Es más probable que el conocimiento obtenido mediante capacitación y asistencia técnica sea implementado eficazmente por personas y organizaciones que están abiertas a los conceptos y listas para aprender de éstos. Sin embargo, se pueden utilizar estrategias para adelantar a cualquier organización hacia la competencia cultural. Las estrategias para atraer la participación de los grupos y enseñar los conceptos serán distintas según el apresto de la organización. Pueden aplicarse modelos de apresto para cambios de conducta con el fin de generar entusiasmo por el cambio organizacional dentro de las entidades.

¿Cómo afecta el ambiente político (por ejemplo, capacidad/prioridades de fondos/deseabilidad/mecanismos) la habilidad de atender a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

Visión general: Aunque el movimiento contra la violencia sexual está empezando a adoptar los principios de la competencia cultural y a implementar servicios y programas culturalmente pertinentes, las realidades políticas, las prioridades presupuestarias y la cultura en general han impedido avanzar en esta dirección. Los datos recogidos mediante las entrevistas con representantes de las organizaciones nacionales e integrantes del Comité MAPA revelaron la existencia de varias barreras (por ejemplo, fondos) y algunos apoyos (tales como aumento de conciencia) que emergen del ambiente político actual y afectan la capacidad de las organizaciones para realizar y participar del trabajo culturalmente pertinente.

Hay varios temas centrales que giran en torno al ambiente político del acceso lingüístico para la prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes—entre ellos: financiamiento, apresto organizacional, discriminación, políticas inmigratorias, aumento de conciencia y de priorización y esfuerzos de políticas en general. A continuación se discute cada tema por separado.

Financiamiento. Dos problemas principales emergieron del análisis de los datos cualitativos respecto a los fondos: *insuficiencia de fondos* y *fondos divisivos*. El 85% de integrantes del Comité MAPA, ambos grupos focales, un 38% de las coaliciones estatales y el 66% de las LEO trajeron a colación el problema de los fondos como barrera para el sistema de servicios de prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

"We need to be able to impact / change the funding sources ideas of what it means to be culturally competent, change the approach of "checking" a box of compliance with cultural competence." [Necesitamos poder tener impacto, cambiar las ideas de las entidades financiadoras sobre lo que significa ser competente culturalmente, cambiar el enfoque de "marcar" un lugar en una lista de cumplimiento con la competencia cultural.]

— Integrante del Comité MAPA

Lideresas y líderes señalaron de manera reiterada que existe una insuficiencia de fondos para el trabajo relacionado con la violencia sexual. En particular, los programas brindan actualmente servicios por encima de su obligación para responder a las necesidades principales de la comunidad (con lo cual ya realizan trabajo culturalmente pertinente). Aunque el campo de la violencia sexual está bien organizado, tradicionalmente no ha contado con un financiamiento adecuado. Para cubrir la brecha de servicios, las organizaciones se ven en la necesidad de hacer mucho más de lo que fueron diseñadas o financiadas para hacer (y, con frecuencia, el trabajo para el que sí fueron diseñadas también está mal financiado). Una persona señaló que, cuando los fondos son escasos y se recorta la prestación de servicios, históricamente se selecciona a las mujeres en los recortes.

Además, para comenzar a comprometerse con la competencia cultural, las organizaciones necesitan el apoyo de donantes. Participantes de todas las fuentes de información discutieron la necesidad de fondos, en cada área posible. Específicamente, una de las personas entrevistadas de una organización nacional habló sobre los fondos necesarios para respaldar el compromiso de brindar programas y materiales culturalmente pertinentes. Expresó que se asegura de recordarles a los donantes que sí se está gastando mucho dinero para garantizar que los materiales sean competentes y accesibles en términos culturales, pero que el beneficio de esa inversión toma más tiempo. Dijo que los resultados podrían reflejar algo diferente, pero son igual de importantes. Una persona integrante del Comité MAPA también discutió los fondos en relación a garantizar la competencia cultural, pero con respecto a cuándo hay recortes de fondos, indicando que lo típico es que lo primero que se elimina son los servicios culturalmente pertinentes.

Además de la insuficiencia de financiamiento para realizar el trabajo, los fondos para el trabajo relacionado con violencia sexual y violencia doméstica se separan y las fuentes de financiación son pocas, algunas veces lo cual crea una competencia por recursos entre estos grupos. Una persona entrevistada de una organización nacional dijo: “Latina workers are starting to work on the issue of violence, intra family violence, not only sexual violence or domestic violence. We need to continue collaborating and not see each sector as competition” [“Las trabajadoras latinas están comenzando a trabajar en el tema de la violencia, la violencia intrafamiliar, no sólo la violencia sexual o la violencia doméstica. Necesitamos continuar colaborando y no ver cada sector como competencia”].

La prioridad de servir a personas latinas y/o hispanoparlantes. El ambiente político ha creado muchas barreras para las organizaciones respecto a realizar trabajo de prevención de violencia sexual entre hispanoparlantes. La barrera principal es la baja prioridad que se da a los servicios para personas latinas y/o hispanoparlantes. Contrario a la declaración del NSVRC en su documento *Centrality of multilingual access to sexual violence prevention and intervention*¹ [El acceso multilingüe: Imprescindible para la prevención de la violencia sexual y las intervenciones conexas], la nación no ha adoptado esta postura de justicia social. Ello podría derivarse del racismo o la discriminación hacia personas indocumentadas y, dentro de las organizaciones, del nivel de recursos que requiere servirles de manera adecuada (por ejemplo, emplear intérpretes, contratar latin@s en el personal). Esta falta de compromiso y priorización a nivel nacional ha conducido a escasez de proveedores de servicios multilingües/multiculturales. Por lo tanto, las organizaciones tienen menos personal capacitado y apto, una capacidad limitada para buscar trabajadoras/es y poca conciencia de la función crítica que estas personas desempeñan.

¹ <http://www.nsvrc.org/publications/nsvrc-publications/statements/centrality-multilingual-access-sexual-violence-prevention-and-intervention>

Inmigración. Las políticas inmigratorias han generado dificultades para llegar y servir a algunos clientes y comunidades (por ejemplo, personas indocumentadas). Participantes dijeron que muchas organizaciones no saben cómo interpretar

la ley, por lo que no saben si pueden brindar servicios a clientes que carecen de documentación o cómo lo harían. Además, la realidad de la inmigración ha reducido la importancia que se asigna a la prevención e intervención en materia violencia sexual en algunas comunidades, en comparación con otras necesidades urgentes. Por ejemplo, lo que una persona participante describió como “esclavitud para todos los efectos” entre trabajadoras/es agrícolas afecta principalmente las vidas de muchas personas inmigrantes y es un asunto que exige atención antes de otros problemas puedan ser afrontados.

*“The issue of immigration is key when providing services.” [El tema de la inmigración es **clave** al proveer servicios.]*

– Persona entrevistada de una organización nacional

Divisionismo entre líderes de la comunidad latina. Hay cierta evidencia de que los grupos latinos no han podido colaborar unos con otros plenamente debido en parte a tres factores: la inclusión meramente simbólica (*tokenism*)—práctica de la cual muchas personas latinas han sido objeto y a la que han sometido a otras de su misma comunidad; la falta de inclusión, así como la exclusión de grupos latinos específicos (por ejemplo, afrolatinos) debido al racismo; y la competencia ya sea por fondos o por territorio. Según señaló una persona entrevistada de una organización nacional: “We need to learn from each other and to feel like we all belong, and that we are all part of the same movement” “[Las personas] Necesitamos aprender unas de otras y sentir que todas pertenecemos y somos parte del mismo movimiento”].

Esfuerzos en la esfera de la política pública. A nivel nacional se han establecido algunas políticas que podrían beneficiar a personas latinas y/o hispanoparlantes y brindarles mayor acceso (por ejemplo, la reforma de servicios de salud). Existe mayor reconocimiento de que esto es importante y necesario; además, hay grupos que están impulsando esta agenda. Sin embargo, estas políticas no abarcan todo lo necesario.

En los grupos focales y las entrevistas con organizaciones nacionales e integrantes del Comité MAPA se enfatizaron de manera significativa las políticas de apoyo a las organizaciones para garantizar servicios pertinentes culturalmente. Las personas participantes discutieron la necesidad de establecer políticas que fortalezcan y solidifiquen el compromiso con el trabajo culturalmente competente. Ello reitera la importancia de que el compromiso se asuma en la cúpula, por formuladores de políticas que reflejen las necesidades de la comunidad. Las responsabilidades por el servicio a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes recaen con frecuencia sobre el/la defensor(a) latin@/el personal que habla español, lo cual les convierte en meros símbolos ya sea como la persona que asegura la competencia cultural, la única persona defensora bilingüe que impulsa los servicios o, como explicó un integrante del Comité MAPA, para “sesiones de fotos.” Se deben establecer políticas más amplias a fin de apoyar a las organizaciones para que prioricen los servicios culturalmente pertinentes.

Mayor conciencia/compromiso. A nivel nacional se han asignado fondos y apoyos específicos para el desarrollo de la competencia cultural y algunos donantes han comenzado a exigirles este trabajo a las organizaciones. Además, quienes abogan por personas latinas y/o hispanoparlantes, así como donantes y políticas más recientes, han ejercido presión para que aumente la competencia cultural. Sin embargo, a menudo las organizaciones no conocen el proceso requerido para realizar trabajo adecuado en términos culturales. Las personas participantes comentaron que quienes dirigen las organizaciones algunas veces hablan en nombre de toda una comunidad a la vez que excluyen las necesidades de poblaciones particulares. Con frecuencia, las organizaciones no involucran a las comunidades en la toma de decisiones y hacen suposiciones sobre las necesidades que tienen—lo cual resulta en desfases entre lo disponible y lo que se necesita.

Aunque hay cierta falta de conocimiento, también hay esperanza: “that there are a number of organizations advocating for Latinos and to ensure that services are culturally competent, we have a strong voice...; I see the commitment stronger now, and in part because funding obligates that services are culturally competent, and they need to write on the reports their compliance with cultural competence, their funding could be at play” [“pues hay varias organizaciones que abogan por personas latinas y para garantizar que los servicios sean culturalmente competentes, tenemos una voz que se hace escuchar...; veo que ahora el compromiso es más fuerte y, debido en parte a que los fondos obligan a que los servicios sean competentes culturalmente y [las organizaciones] tienen que asentar en los informes su cumplimiento con el renglón de la competencia cultural, sus fondos podrían estar en juego”] (persona entrevistada de una organización nacional).

Pregunta de Investigación 4. ¿Cuál es el rol más efectivo para el NSVRC en la prestación de servicios de apoyo a defensoras/es de comunidades latinas y/o hispanoparlantes?



Resultados: Pregunta de Investigación 4

¿Cuáles son los recursos relevantes disponibles en el NSVRC?

Visión general: A fin de proporcionar información esencial que oriente el desarrollo de un modelo de asistencia técnica culturalmente pertinente y eficaz, se recopilaron y analizaron datos para determinar la capacidad actual del NSVRC. La información fue recogida mediante una entrevista con la directora bibliotecaria del NSVRC, una revisión de documentos y un análisis de los registros de solicitudes especiales de materiales en español. Desde que este estudio de necesidades comenzó a finales del 2010, el NSVRC ha hecho grandes avances para mejorar su capacidad de acceso lingüístico por medio de la creación de un nuevo puesto titulado “especialista en acceso lingüístico”, del desarrollo continuo del grupo de trabajo sobre acceso lingüístico y de la elaboración y difusión de una declaración de postura oficial sobre el acceso multilingüe en 2012.

Ejemplos de recursos clave del NSVRC

- Recursos en español
- Biblioteca del NSVRC
- Grupo de Trabajo sobre Diversidad
- Base de datos del Centro de Atención Telefónica
- Especialista en acceso lingüístico

Biblioteca del NSVRC. Una entrevista con la directora bibliotecaria del NSVRC y una revisión de los materiales bibliotecarios revelaron varias fortalezas de la biblioteca. Entre ellas, el NSVRC cuenta con un equipo de personas establecido que revisa los materiales añadidos a la colección. Este equipo tiene la importante meta de identificar materiales culturalmente

competentes, lo cual permite al NSVRC mantener en circulación materiales culturalmente competentes de fuentes confiables, como la Organización Mundial de la Salud y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). El personal bibliotecario también ha sido anfitrión de pasantes bilingües que han contribuido a la búsqueda de materiales de fuentes internacionales escritos en español. Por lo tanto, en la colección actual hay una gama amplia de materiales en español o centrados en poblaciones hispanoparlantes.

El documento *Materiales sobre violencia sexual en español*^J se publicó en 2008 (en español e inglés) a fin de destacar la colección de la biblioteca que sirve de referencia para trabajar con poblaciones hispanoparlantes. Se trata de un recurso valioso porque incluye una variedad amplia de materiales (por ejemplo, afiches, videos y folletos) y presenta a las organizaciones que los produjeron, así como su información de contacto. El sitio del NSVRC en internet, mediante el cual también se puede acceder a los recursos de la Coalición de Pensilvania contra la Violación (PCAR, por sus siglas en inglés), contiene una biblioteca muy abarcadora con recursos diversos. La biblioteca virtual tiene una función de búsqueda especial (“special search”) para opciones de búsqueda preseleccionadas, siendo una de ellas la de recursos en español (*Spanish Language Resources*). Al momento de redactar este informe, la búsqueda

^J <http://www.nsvrc.org/publications/nsvrc-publications/materiales-sobre-violencia-sexual-en-espanol>

especial arrojaba una lista de 750 títulos de materiales y recursos que están traducidos al español o fueron escritos en español. Además de los materiales en español, hay 124 títulos de materiales cuando la búsqueda se limita a “latino” y 169 cuando incluye “latina”.

Los tipos de autores de los recursos que están en español y/o van dirigidos a públicos latinos varían mucho e incluyen (pero no exclusivamente) organizaciones internacionales (por ejemplo, Isis International y Amnistía Internacional), agencias federales (entre ellas el Departamento de Justicia de los Estados Unidos), organizaciones nacionales (como la National Latino Alliance for the Elimination of Domestic Violence [Alianza Latina Nacional para Erradicar la Violencia Doméstica], coaliciones, organizaciones locales y personas a título individual.

Los recursos del NSVRC en español y/o para públicos latinos existen en una variedad de formatos y a muchos de ellos puede accederse de inmediato mediante enlaces a sitios en internet o materiales en línea. Si un título no está disponible para acceso inmediato, se puede contactar a la bibliotecaria. No están disponibles materiales audio/visuales o libros para circulación por medio de la biblioteca, aunque el número de identificación (*call number*) y la información de contacto de la editorial están incluidos. La biblioteca ofrece una sólida colección de recursos a organizaciones que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes; además, su sitio en internet contiene una lista de enlaces a otras bibliotecas.

Si bien varias fortalezas fueron identificadas, se detectaron algunos desafíos para la biblioteca del NSVRC en cuanto a satisfacer las necesidades de públicos latinos y/o hispanoparlantes. El reto principal es la falta de personal bilingüe en el NSVRC. Existe una cantidad limitada de fuentes pertinentes acreditadas que pueden utilizarse y nadie en el personal tiene la capacidad de vigilar revistas profesionales o publicaciones escritas en español. Cabe destacar que el sitio de la biblioteca del NSVRC en internet (al igual que la página de inicio del NSVRC) no está disponible en español, lo cual representa un obstáculo para quienes prefieren leer información e interactuar en español con el sitio.

Publicaciones en español. El NSVRC ha producido versiones en español de documentos previamente producidos en inglés. En los últimos años ha producido traducciones al español de documentos para la campaña del Mes de Conciencia sobre la Agresión Sexual y aproximadamente dos traducciones adicionales cada año.

“... I love the NSVRC library I think it’s a great resource. So I think having more resources they could add to that. And then having curriculums that we could actually use that are not repeats of what’s already out there, translated into Spanish. They created 20 years ago in English and now 5 years ago they translated them all into Spanish and at the end of it, not culturally competent.” [... Me encanta la biblioteca de NSVRC, pienso que es un gran recurso. Así que pienso que con más recursos podrían añadirle a lo que tienen. Y luego, conseguir currículos que pudiéramos en realidad usar, que no sean réplicas de lo que ya existe, traducidos al español. Produjeron algo hace 20 años en inglés, y ahora hace cinco años lo tradujeron todo al español, pero al final no es culturalmente competente.]

– Participante del grupo focal en inglés

Entre 2005 y 2012, el NSVRC produjo aproximadamente 20 documentos en español, de los cuales 14 fueron creados para (o promueve a través de) la campaña del Mes de Conciencia sobre la Agresión Sexual.

Recursos en línea. El NSVRC mantiene una colección en línea de recursos en español, a los cuales se puede acceder en esta página de su sitio: www.nsvrc.org/publications/en-espanol.

Línea de idiomas. El NSVRC ha contratado a Pacific Interpreters con el fin de poder atender las llamadas realizadas en idiomas que el personal del NSVRC no habla (al momento de esta publicación se trataba de llamadas que no fueran ni en inglés ni en español). Se impartió capacitación al personal sobre el uso del servicio telefónico (en el cual el personal pone en espera la llamada, se comunica con Pacific Interpreters y conecta la llamada a un intérprete en vivo). A partir de octubre de 2012, el personal tiene una oportunidad trimestral para practicar el uso del servicio de Pacific Interpreters.

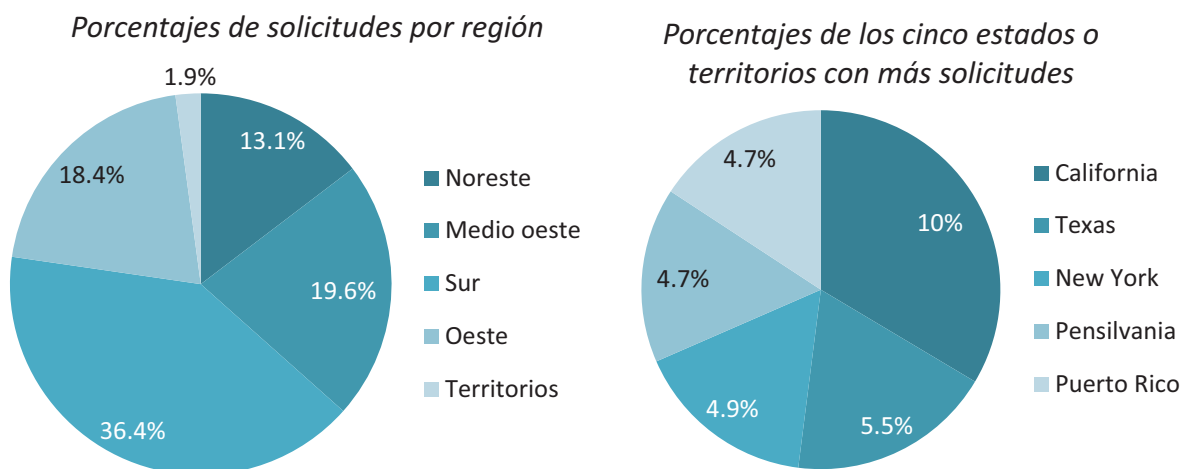
Centro de llamadas del NSVRC. El NSVRC proporciona asistencia técnica sobre una amplia variedad de tópicos relacionados con la prevención de la violencia sexual. El personal responde a solicitudes ya sea de personas anglosajonas que buscan materiales en otros idiomas o de quienes no hablan inglés y buscan materiales en su idioma de preferencia.

Un análisis de los Registros de Solicitudes Especiales de Asistencia Técnica para Asuntos de Idiomas del NSVRC mostró que todos los 50 estados, el Distrito de Columbia y un territorio habían llamado al NSVRC para hacer alguna “solicitud especial de lenguaje”. Tres llamadas fueron internacionales (datos correspondientes a las llamadas aparecen en la Figura 22).

Casi un tercio de las llamadas por solicitudes especiales de lenguaje provenía de defensoras/es (32%), seguido por administradoras/es (6%) y educadoras/es (3%). Seis llamadas requirieron interpretación. Se analizaron los temas de las llamadas por solicitudes especiales de lenguaje hechas al Centro de Atención Telefónica según la lista de temas para asistencia técnica utilizada en el Manual de Asistencia Técnica del NSVRC.

Aunque muchas llamadas se referían a solicitudes generales de materiales en español sobre la agresión sexual, el equipo investigador intentó dividir las entre las categorías provistas. Las categorías son educación comunitaria y de proveedoras/es de servicios (73.1%), referencias a servicios (8.7%), investigación (4.5%), diversidad y multiculturalismo (2.8%), servicios de traducción (2.8%), colaboración (1.9%), otro (2.3%) y no identificables (3.9%). Cabe señalar que una cantidad significativa de las solicitudes eran órdenes estándar por el Mes de Conciencia sobre la Agresión Sexual (SAAM, por sus siglas en inglés), que estaban categorizadas bajo “educación comunitaria y de proveedoras/es de servicios”. Debido en gran parte a esto, esa categoría reflejó la mayor cantidad de solicitudes, seguida por “referencias” e “investigación”, respectivamente.

Figura 22. Solicitudes especiales de asistencia técnica por región y estado/territorio



Nota: En la base de datos del Centro de Atención Telefónica faltaba información relacionada al 5.3 % de los datos estatales

En el análisis de las solicitudes de asistencia técnica también se dividieron las solicitudes por tipo de material solicitado (las órdenes de materiales de SAAM se contaron bajo "afiches").

- Artículos
- Folletos
- DVD
- Anuncios de servicio público
- Seminarios virtuales
- CD
- Afiches
- Videos
- Hojas informativas
- Panfletos
- Guías de capacitación

Grupo de trabajo sobre diversidad. En 2005 el personal de NSVRC y la Coalición de Pensilvania contra la Violación (PCAR, por sus siglas en inglés) participó en una evaluación de la diversidad. Un resultado de esa evaluación fue el desarrollo de un plan estratégico de cinco años que contaba con múltiples metas de diversidad para la agencia, incluyendo la formación del equipo de diversidad para gestionar la incorporación de políticas culturalmente competentes al interior tanto del NSVRC como de la PCAR.

Especialista en acceso lingüístico. La directora bibliotecaria del NSVRC dijo que hubo pasantes bilingües en el pasado que ayudaron a desarrollar la selección de materiales en español. Sin embargo, también mencionó que el servicio se ve limitado al no tener una persona bilingüe a tiempo completo que sea parte del personal, vigile los contenidos de los materiales en español y contribuya también a la capacidad de acceso lingüístico del NSVRC. El hecho de haber creado la posición de "especialista en acceso lingüístico" dentro del NSVRC ayudará a garantizar tanto la pertinencia cultural y lingüística de los materiales como la prestación de asistencia técnica y es un recurso concreto para el campo de la prevención de la violencia sexual.

Declaración de postura oficial sobre el acceso multilingüístico.

En la primavera de 2012, el NSVRC desarrolló una declaración pública titulada *Centrality of multilingual access to sexual violence prevention and intervention* [El acceso multilingüe: Imprescindible para la prevención de la violencia sexual y las intervenciones conexas]. En el documento se presenta la noción de la centralidad del acceso multilingüe para el movimiento por la erradicación de la violencia sexual, y en particular cómo ello se trata de un asunto de justicia social vital para el movimiento.

"Multilingual access propels us forward and works to dismantle power imbalances that have long-existed across languages and cultures." [El acceso multilingüístico nos mueve hacia delante y trabaja para dismantelar desequilibrios de poder que han existido desde hace mucho tiempo entre los idiomas y las culturas.]

- Declaración oficial del NSVRC

Campaña del Mes de Conciencia sobre la Agresión Sexual (SAAM, por sus siglas en inglés). El NSVRC provee versiones traducidas de los materiales en inglés para la campaña SAAM, que se lleva a cabo durante el mes de abril. También brinda productos en español para socios (por ejemplo, bolígrafos y botones), así como un sitio en internet con información en español.

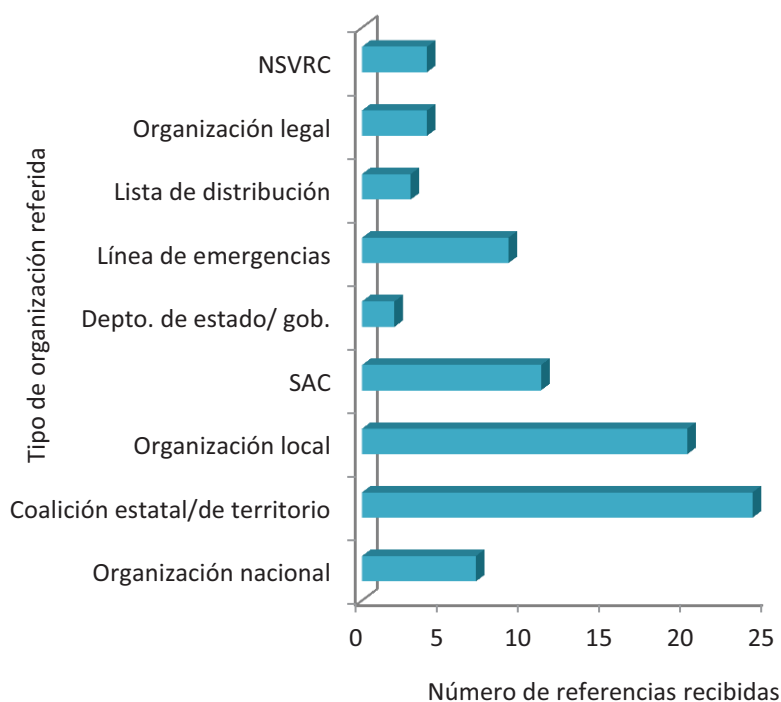
Grupo de trabajo sobre acceso multilingüístico. El grupo está compuesto de cinco a 10 integrantes del personal interno del NSVRC y la PCAR, quienes discuten la identificación y producción de materiales en idiomas adicionales al inglés. El grupo aborda asuntos relacionados con la pertinencia cultural y lingüística, así como la importancia de usar un lenguaje sencillo y llegar a personas analfabetas.

Conferencia Nacional sobre Agresión Sexual. El NSVRC provee dos apoyos importantes relacionados con el acceso multilingüístico durante la Conferencia Nacional sobre Agresión Sexual: interpretación simultánea de español a inglés y viceversa e interpretación de material escrito. Esta interpretación oral se ha utilizado un marco de justicia social y ha utilizado intérpretes familiarizados con la diversidad lingüística del español. Los materiales escritos que típicamente son traducidos incluyen el programa informativo de la Conferencia.

¿Son pertinentes las actuales referencias del NSVRC a los recursos existentes para apoyar a latin@s y/o hispanoparlantes?

Visión general: Como parte de la evaluación interna de los materiales del NSVRC en español, el equipo investigador evaluó las referencias hechas mediante el Centro de Atención Telefónica, usando la base de datos provista por el NSVRC. La mayoría de referencias se hizo a coaliciones estatales/de territorios, organizaciones locales y centros de asistencia para víctimas de violación, en ese orden respectivamente. El 19% de las referencias hechas por el Centro de Atención Telefónica correspondió con organizaciones que habían sido nombradas en las entrevistas de identificación de colaboradoras/es y descritas como activas que atienden a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (las LEO).

Figura 23. Referencias del centro de atención telefónica



Un análisis de los registros de solicitudes de asistencia técnica dentro de la base de datos de “solicitudes especiales de lenguaje” produjo 64 referencias^K hechas por el personal del NSVRC durante 2000-2010. La mayoría de las referencias se hizo a coaliciones estatales/de territorios y organizaciones locales (ver la Figura 23). Con el fin de dar contexto a las referencias, el equipo investigador comparó las referencias del Centro de Atención Telefónica con la lista de organizaciones que activamente atienden a comunidades latinas y/o hispanoparlantes (las LEO).

Durante el proceso de identificación de colaboradoras/es se determinó que, de las organizaciones referidas por el Centro de Atención Telefónica (19%), 12 realizan trabajo de prevención de violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes (las LEO). El resto era en su mayoría referencias a coaliciones o grupos que no se nombraron en dicho proceso. Esto podría deberse a varios

^K Había más de 64 referencias, pero las adicionales no incluían suficiente información para incluir en el análisis (por ejemplo, carecían de información sobre la referencia o la información era incompleta, haciéndola inútil).

factores. Por ejemplo, el NSVRC tiene fuentes confiables y aptas con las que cuenta para hacer sus referencias que no son organizaciones dirigidas específicamente a personas latinas y/o hispanoparlantes, o quizás el NSVRC refiere a defensoras/es a organizaciones establecidas que trabajan con la violencia sexual y, a su vez, hacen su propia referencia a organizaciones que sirven específicamente a personas latinas y/o hispanoparlantes. De cualquier forma, un directorio establecido de organizaciones involucradas activamente en trabajo con comunidades latinas y/o hispanoparlantes sería un recurso beneficioso, tanto para las comunidades como para las organizaciones que trabajan con ellas.

¿Qué desarrollo adicional de competencia cultural y lingüística permitiría al NSVRC alinearse más efectivamente con las necesidades de apoyar la prevención de violencia sexual e intervención en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

Visión general: Tras discutir la capacidad y las fortalezas actuales del NSVRC para brindar apoyos al trabajo de prevención de violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes, es importante considerar los próximos pasos a tomar para propiciar el desarrollo de capacidades y un crecimiento general. Considerando las extensas necesidades que han traído a colación las organizaciones nacionales, estatales y locales e integrantes del Comité MAPA, hay áreas para desarrollo en las cuales el NSVRC puede participar, permitiéndole convertirse en un activo del movimiento contra la violencia sexual y el sistema de servicios para comunidades latinas y/o hispanoparlantes.

Mejorar el acceso lingüístico de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes en torno a la prevención e intervención en materia de violencia sexual es una tarea gigantesca, que requiere compromiso por parte de las personas y organizaciones en cada nivel del sistema. Los resultados del estudio de necesidades muestran que hay que mejorar el sistema de prevención de violencia sexual en sí para servir a las poblaciones en general. Enfatizar el trabajo con comunidades específicas, tales como las poblaciones latinas y/o hispanoparlantes, complica esa tarea. Como centro de recursos, compete al NSVRC garantizar la competencia cultural de sus recursos, ya sea desarrollando sus propios recursos, o promoviendo o recopilando los de la más alta calidad y pertinencia cultural. Las siguientes consideraciones podrían ser útiles para el desarrollo adicional de la competencia lingüística y cultural—algunas pueden haberse discutido antes en este informe, o ya están en proceso de materializarse en el NSVRC.

- Desarrollar continuamente programas y recursos culturalmente específicos.
- Desarrollar un espacio en el sitio del NSVRC en internet, dentro de secciones dadas tales como la Red de Especialistas u Organizaciones o bajo Proyectos Destacados, para recursos dirigidos al trabajo con comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
- Convertirse en centro de recursos y comunicación (posiblemente de acceso abierto) sobre temas específicos para las comunidades latinas: desarrollar listas electrónicas de distribución, foros en línea, etc. para que las organizaciones tengan un mejor acceso a la información.
- Incorporar las perspectivas y recomendaciones de integrantes del Comité MAPA sobre cómo mejorar el sistema y para impulsar el campo de la prevención y intervención de la violencia sexual para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
- Mantener las iniciativas actuales relacionadas con el apoyo a comunidades latinas y/o hispanoparlantes; continuar abogando por un mayor financiamiento para estas y otras iniciativas nuevas.

"...they [NSVRC] need to adapt their system and to include the voice of the community." ["...ellos [NSVRC] tienen que adaptar su sistema e incluir las voces de la comunidad".]

– Integrante del Comité MAPA

¿Cuál modelo de asistencia técnica es el más apropiado y efectivo para el NSVRC?

Visión general: Una meta principal del estudio de necesidades era brindarle al NSVRC información que le ayude a diseñar su capacidad de apoyar los esfuerzos de prevención e intervención en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Un modelo sostenible de apoyo para prevención y servicios culturalmente pertinentes se basa en evaluaciones de las fortalezas y necesidades tanto del NSVRC como de sus colaboradoras/es. Se utilizaron datos recopilados en las entrevistas con representantes de otras organizaciones nacionales e integrantes del Comité MAPA a fin de desarrollar la propuesta de un modelo para que el NSVRC fortalezca el sistema de prevención de violencia sexual para personas, organizaciones y comunidades en cuanto a iniciativas culturalmente adecuadas, pertinentes y competentes.

Los datos del estudio de necesidades muestran que el apoyo del NSVRC se necesita más en cuatro tipos específicos de asistencia técnica (ver detalles en la Figura 24 y la información a continuación). Se sugiere darle prioridad a la asistencia técnica, tomando en cuenta las fortalezas y capacidad del NSVRC, las posibles barreras a la efectividad, el peritaje de investigadoras/es en sistemas de capacitación y asistencia técnica, así como la singularidad de la misión y las metas del NSVRC.

Centro de Atención Telefónica. El NSVRC ha establecido un sólido Centro de Atención Telefónica para recibir y triangular las solicitudes de materiales y referencias. El Centro funge, en parte, como la base del modelo de asistencia técnica, ya que es mediante estos esfuerzos que el personal del NSVRC documenta su trabajo e identifica las necesidades de su circunscripción. El manual sobre cómo procesar, documentar y referir llamadas parece ser exitoso en lograr los recursos solicitados. En estos momentos podría no ser necesario que el NSVRC haga cambios radicales a su práctica actual para continuar brindando referencias o atender las necesidades de personas cuyo primer idioma no es el inglés. El directorio de organizaciones será una herramienta valiosa para proveer referencias más diversas y potencialmente más apropiadas.

Anfitrión de la iniciativa MAPA. El Comité Asesor del Proyecto de Acceso Lingüístico (MAPA, por sus siglas en inglés) fue desarrollado en 2009 para las necesidades relacionadas con poblaciones que hablan español, con el objetivo de ampliar a otros idiomas cuando hay fondos. El grupo puede ser

Figura 24. El modelo propuesto para que el NSVRC apoye el trabajo de prevención culturalmente pertinente



un sistema de apoyo medular para los servicios de prevención e intervención en materia de violencia sexual y constituir una contribución importante al movimiento. El NSVRC está bien posicionado para ser anfitrión de MAPA debido a sus históricos logros, sus profundas y duraderas conexiones y colaboraciones anteriores, mediante las cuales ha cultivado relaciones sólidas con las organizaciones. El papel que desempeña el NSVRC como centro nacional de asistencia técnica y su acceso a fondos le sitúan para ser exitoso en esta iniciativa. Los últimos dos años de desarrollo del Comité MAPA han fortalecido las relaciones entre sus integrantes, así como sus funciones, y se han establecido las bases para el esfuerzo. La posición de “especialista en acceso lingüístico” a tiempo completo brinda una zapata sólida para apoyar este esfuerzo.

“With the funding, provide staff to organize process, serve as keeper of the initiative, create a national directory with the information of the organizations, provide a space to learn or share information between national organizations, it would be highly beneficial to have an online directory.” [“Con los fondos, que coloque el personal para organizar el proceso, sirva de protector de la iniciativa, produzca un directorio nacional con la información de las organizaciones, provea un espacio para aprender o intercambiar información entre organizaciones nacionales, sería muy útil tener un directorio en línea”]

– Persona entrevistada de una organización nacional

Sin embargo, l@s defensoras/es no se han tardado en expresar su decepción respecto a esfuerzos anteriores de organizaciones nacionales que produjeron pocas acciones concretas y un mínimo de éxito. Una integrante del Comité MAPA, por ejemplo, estaba reacia a respaldar movimientos nacionales porque piensa que los fondos muchas veces no llegan a las personas en las comunidades, y en el pasado, tan pronto han cambiado las prioridades, estos esfuerzos se han descarrilado o abandonado. Comentó que *“some initiatives may start, but nothing will necessarily come of it. [...] The funds are received by some organizations, but the money does not always impact the community. [...] There are a lot of initiatives that start and nothing ever happens, trends changes, initiatives change... cultural competence is the same”* [“Puede que algunas iniciativas comiencen, pero eso no necesariamente significa que algo vaya a surgir de ellas. [...] Algunas organizaciones reciben los fondos, pero el dinero no siempre tiene un impacto en la comunidad. [...] Existen muchas iniciativas que comienzan y nada pasa después, las tendencias cambian, las iniciativas cambian... la competencia cultural sigue siendo la misma”].

El NSVRC puede considerar en desarrollar la infraestructura del Comité MAPA para que la iniciativa pueda sobrevivir los vaivenes de fondos, personal y prioridades, y posiblemente se convierta en una entidad auto-sostenible si ese es el objetivo de MAPA. Esta entidad podría ser anfitriona de iniciativas que aboguen por cambios en las políticas. Por ejemplo, podría reforzar los criterios para un compromiso continuo hacia los servicios culturalmente adecuados, cabildear por aumentos de fondos para servicios dirigidos a personas latinas y/o hispanoparlantes en general y combatir la violencia sexual en particular, así como crear un espacio de discusión, compañerismo, solidaridad y conexión. Las recomendaciones respecto a aumentar la capacidad del Comité MAPA para que sea exitoso incluyen:

- **Coordinador(a) de proyecto / especialista en acceso lingüístico.** Conseguir fondos y contratar a una persona para que coordine la iniciativa. Esta persona debe ser completamente bilingüe y bicultural y dedicarse por tiempo completo al proyecto.
- **Reuniones regulares del Comité MAPA.** Celebrar seis reuniones del Comité MAPA al año en español e inglés a través de conferencias telefónicas y en línea. Una reunión al año llevarse a cabo en persona para propiciar conversaciones frente a frente y planificación anual.
- **Formalizar las funciones.** Proveer estipendios anuales para integrantes del Comité MAPA que incluyan gastos de viaje a las reuniones. Asegurar que estas personas comprenden sus respectivas funciones y lo que se espera que cada una aporte. Reconocer, en lo posible, a las respectivas organizaciones de quienes integran el Comité.
- **Crear un plan de acción.** Desarrollar planes de acción del Comité MAPA, con metas, objetivos, tareas concretas y calendarios detallados.

“They [NSVRC] could serve as a clearinghouse of materials.” [“El [NSVRC] podría servir como centro de información para los materiales”.]
 – Persona entrevistada de una organización nacional

Centro de información de recursos. El NSVRC cuenta con más de una década de experiencia en provisión y desarrollo de recursos para defensoras/es. La necesidad de materiales en español y materiales que sean culturalmente pertinentes para trabajar con personas latinas y/o

hispanoparlantes fue una de las más discutidas. El grupo de trabajo sobre acceso lingüístico del NSVRC debería seguir aprobando y/o desarrollando materiales según sea necesario, y la biblioteca del NSVRC debería continuar su búsqueda de materiales adecuados. Desarrollar la infraestructura necesaria para contratar más personal y pasantes hispanoparlantes mejoraría sustancialmente la capacidad del NSVRC para desarrollar y buscar estos materiales.

Además de desarrollar materiales, el NSVRC debería considerar extender su funcionalidad en línea respecto a compartir recursos y programas. Alternativas que podrían ser útiles incluyen: (1) ser anfitrión de un espacio, como un foro en línea, para que defensoras/es intercambien recursos y se conecten entre sí; (2) aumentar la funcionalidad del sitio del NSVRC en internet y su página de Facebook para recursos específicos al trabajo con comunidades latinas y/o hispanoparlantes; (3) ser anfitrión de un blog; y (4) utilizar otros medios de comunicación social para avisar a defensoras/es cuando haya nuevos materiales disponibles. Es importante señalar que desarrollar una lista electrónica de distribución de acceso abierto para que defensoras/es de todas las disciplinas puedan someter preguntas sobre el trabajo con comunidades latinas y/o hispanoparlantes ayudaría al NSVRC a alcanzar un público más amplio. Unos recurso similares — como Mujeres del Movimiento y ALAS — están disponibles para profesionales latinas de este campo, y colegas que no hablan español y no son latin@s han solicitado un recurso similar. El NSVRC debería considerar establecer una alianza con recursos como éste para extender su alcance.

Capacitación y asistencia técnica. Una reciente revisión de investigaciones subrayó la importancia de una minuciosa capacitación sobre temas profesionales; la implementación no puede darse a menos que la persona esté bien preparada para cumplir el programa (Fixsen, Naoom, Blase, Friedman y Wallace, 2005). El dinero, tiempo y peritaje necesarios para brindar este nivel de apoyo podrían rebasar la capacidad actual del NSVRC por sí solo; por lo tanto, el NSVRC podría considerar potenciar y movilizar sus recursos actuales para identificar otras organizaciones que brindan capacitaciones y asistencia técnica de alta calidad (ver la sección de identificación de colaboradoras/es para ubicar posibles entidades y personas) y colaborar con ellas para ser anfitrión de capacitaciones, o bien proporcionar enlaces explícitos a otras organizaciones. El NSVRC también podría priorizar desarrollar modelos de prácticas óptimas para la adaptación cultural y el desarrollo de materiales sobre prevención de violencia sexual con comunidades latinas y/o hispanoparlantes (ver las secciones anteriores para conocer posibles problemas y temas de capacitación, tales como el alcance comunitario).

“What comes to mind is the NSVRC’s ability to pull in significant funding to really implement some mini grant projects around the country, with different populations... and then identify what are the best practices and work on duplicating that.” [“Lo que se me ocurre es la habilidad del NSVRC de atraer fondos significativos para implementar realmente algunos proyectos de subvenciones pequeñas en toda la nación, con diferentes poblaciones... y luego identificar cuáles son las prácticas óptimas y trabajar para replicarlas”.]

– Integrante del Comité MAPA

Posibles barreras al éxito del modelo propuesto de asistencia técnica

En las entrevistas, integrantes del Comité MAPA y representantes de las organizaciones nacionales identificaron algunas barreras potenciales a la implementación efectiva de este modelo de asistencia técnica. El Cuadro 2 presenta una descripción de cada barrera y posibles soluciones.

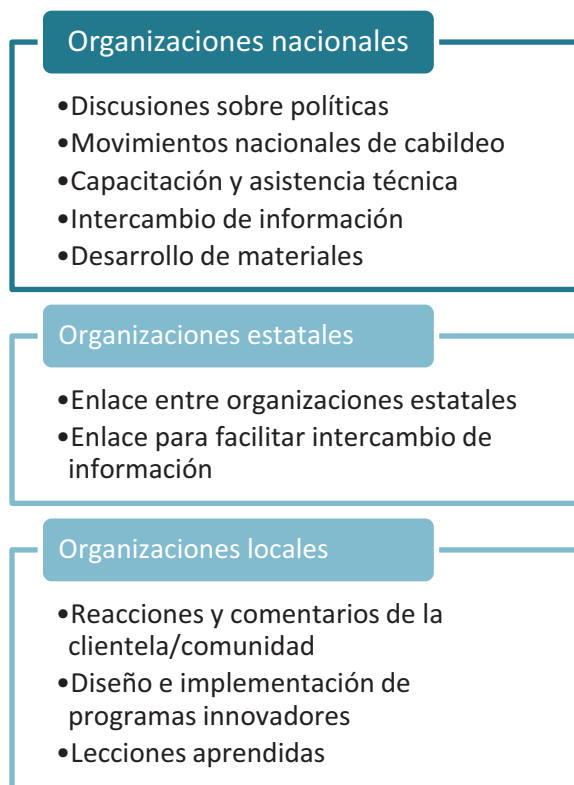
Cuadro 2. Barreras al éxito de una iniciativa del NSVRC para apoyar el trabajo culturalmente pertinente

Barreras al éxito	Descripción de la barrera	Ruta para superarla
Baja prioridad.	La violencia contra personas latinas y/o hispanoparlantes es de baja prioridad entre algunos donantes, comunidades de la población general y organizaciones. Algunas organizaciones dedicadas a las víctimas tratan este tema de manera superficial, como mero requisito en una lista de verificación y no como parte de su misión. Algunas comunidades latinas y/o hispanoparlantes descartan la necesidad de enfrentar el problema debido a la atención que exigen otros problemas más inminentes o apremiantes.	Abogar por más fondos (por ejemplo, con los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) para todos los servicios relacionados a la violencia contra personas latinas y/o hispanoparlantes. Continuar utilizando un marco de justicia social. Encontrar las comunidades donde ya están, mediante la inclusión de más servicios (cabildear por más fondos para proveer esos servicios).
Falta de colaboración entre personas latinas	La competencia por los mismos fondos. La falta de inclusión. La ausencia de colaboración genuina.	Atraer la participación e incluir de manera sustancial a defensoras/es que trabajan en el campo de la violencia doméstica y la violencia de pareja. Incluir las voces y grupos que no se escuchan normalmente. Crear un espacio compartido duradero y planes de acción concretos.
Fracaso de iniciativas previas	Las personas participantes indicaron que ya se han diseñado esfuerzos nacionales que han generado poco progreso, lo cual se debe en parte a cambios de prioridades.	Desarrollar un plan a largo plazo para mantener el Comité MAPA con respaldo del NSVRC, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades e integrantes del Comité MAPA. Garantizar suficiente capacidad de personal y recursos exclusivos para la iniciativa.

Pregunta de Investigación 1. ¿Cuáles son los grupos/entidades clave que están trabajando con o apoyando esfuerzos de intervención o prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

En lo que respecta a fortalecer el sistema de prevención de la violencia sexual, organizaciones de todos los tipos y tamaños podrían ser posibles colaboradoras del NSVRC, como también unas de otras. Debido a la complejidad del trabajo que requiere hacerse para reducir y prevenir la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, cada organización puede desempeñar algún papel: desde el grupo nacional de cabildeo hasta el programa educativo de base comunitaria o una iniciativa basada en la fe. Todas las fuentes de información del estudio tenían algo en común: la necesidad y el interés de formar alianzas y colaborar con otras organizaciones existentes. Las funciones sugeridas se presentan en la Figura 36.

Figura 36. Las funciones recomendadas en una alianza o asociación



Los recursos disponibles para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes son deficientes en cantidad, adecuación, pertinencia y accesibilidad. La insuficiencia de fondos y recursos complica aún más el panorama para las organizaciones que trabajan en prevención de la violencia sexual. También debe señalarse que las tendencias culturales de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes en torno a la búsqueda de ayuda profesional y el estigma alrededor de la violencia sexual implican la necesidad de incorporar la educación e información sobre la prevención de la violencia sexual en otros materiales (por ejemplo, el currículo de salud en la escuela y los boletines de la iglesia).

Según evidenciaron las organizaciones identificadas en todo el proceso de recopilación de datos, las alianzas son necesarias para fortalecer el sistema de servicios de prevención de violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Tener conexiones disponibles para hacer referencias eficaces, así como materiales culturalmente apropiados/pertinentes en común, garantizará que el mensaje sobre prevención de la violencia sexual alcance a un público mayor y más diverso.

Participantes de la encuesta nacional en línea reportaron recurrir principalmente a organizaciones de base comunitaria para aclarar dudas sobre proporcionar servicios de prevención pertinentes a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, con mucha más frecuencia de lo que recurren a su centro de ayuda para víctimas de violación sexual o su coalición estatal. Ello demuestra la necesidad de priorizar fondos para apoyar el trabajo que ya existe en las organizaciones locales, así como desarrollar recursos (por ejemplo, capacitaciones, provisión de asistencia técnica culturalmente específica) dentro de las coaliciones y los centros de asistencia a víctimas de violación sexual. Además, la naturaleza de buscar organizaciones locales justifica la necesidad de establecer un directorio formal de organizaciones que trabajan activamente con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes, de manera que unas puedan conectarse con otras, ya sea para dialogar sobre los recursos producidos/utilizados o intercambiar modelos de capacitación o asistencia técnica para la prestación de servicios culturalmente pertinentes.

“Una infraestructura es, este, poder tener una disponibilidad o una disposición de tener una conexión directa con todos los centros, con todas las latinas, tener directorios, información, en donde tú puedas ir y decir, en California hice esto, en Massachusetts, lo que sea. Tener un directorio de referencia de las latinas, de los centros, de los lugares, que esté circulando siempre información, donde tú puedas tener la disponibilidad por la computadora, o lo que sea...”.

– Participante del grupo focal en español

Much@s individu@s (es decir, entrevistas con integrantes del Comité MAPA, entrevistas de identificación de colaboradoras/es y los grupos focales) hablaron sobre el hecho de que los recursos existentes para las comunidades latinas y/o hispanoparlantes provienen de organizaciones de base que pueden no tener la violencia sexual especificada en su misión/visión. Aunque el desarrollo de relaciones con estos grupos es importante, se debe prestar atención al problema de utilizar a defensoras/es latin@s como meros símbolos y debe haber esfuerzos para evitar esta práctica no sólo hacia defensoras/es latin@s y/o hispanoparlantes a nivel individual, sino también como organizaciones que trabajan específicamente con personas latinas y/o hispanoparlantes. Las alianzas con estas organizaciones no deberían sustituir la contratación de defensoras/es multilingües/multiculturales ni la capacitación del personal actual.

Recomendaciones para el NSVRC

1. Compartir este informe del estudio de necesidades con todas las organizaciones identificadas mediante el proceso de identificación de colaboradoras/es.
2. Diseñar un modelo de colaboración para garantizar la viabilidad de una alianza entre diferentes tipos de organización.
3. Aprovechar al máximo la relación con el Comité MAPA (por ejemplo, continuar la colaboración a largo plazo y fungir como enlace con la comunidad en su conjunto).

Recomendaciones para el sistema de prevención de violencia sexual

1. Fortalecer las alianzas y colaboraciones (tanto dentro del sistema de atención a la violencia sexual, como extendiéndose a otros campos) con el propósito de sacarles el máximo provecho a los limitados fondos disponibles para prevenir la violencia sexual. Unos ejemplos son el intercambio y la difusión de los recursos, el desarrollo de los recursos más culturalmente específicos y la creación de un espacio para comunicación entre defensoras/es.
2. Continuar su colaboración con organizaciones que no ofrecen servicios de prevención de la violencia sexual, a fin de optimizar los servicios culturalmente competentes para sus clientes/participantes latinos.

Pregunta de Investigación 2. ¿Cuáles son las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/os y otras/os profesionales que trabajan en intervenciones y/o prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

Todas las personas participantes del estudio de necesidades reiteraron que existe una abrumadora necesidad de recursos que superen lo cubierto sólo por materiales impresos. Independientemente de si las organizaciones tienen o no fondos o personal plenamente bilingüe, los servicios para comunidades culturales específicas deben reflejar la diversidad, los valores y las necesidades de cada comunidad, además de ser pertinentes para la misma. Las necesidades globales de recursos/apoyos indicadas por todas las fuentes de información incluyen:

- Alcance comunitario
- Colaboraciones y alianzas
- Recursos y programas específicos a la cultura
- Motivación/valor en el compromiso hacia los servicios culturalmente competentes
- Personal multilingüe/multicultural
- Materiales en español
- Mayor apoyo a defensoras/es
- Participación comunitaria

Entre las áreas específicas para desarrollo de capacidad están las siguientes:

- Información en torno a asuntos inmigratorios y servicio a clientes sin documentación.
- Estrategias de alcance comunitario/ desarrollo de relaciones con comunidades latinas y/o hispanoparlantes
- Fondos para contratar más personal hispanoparlante
- Mayor apoyo a defensoras/es multiculturales entre sus organizaciones
- Capacitación para trabajar con culturas diversas

Queda mucho terreno por cubrir no sólo en cuanto a desarrollar los recursos mencionados (especialmente en formatos además del impreso), sino también respecto a colaborar con organizaciones nacionales colegas para crear un centro de información de recursos. Las personas participantes reflexionaron sobre la gran necesidad de difundir mejor los recursos entre defensoras/es que trabajan con las comunidades latinas y/o hispanoparlantes (los métodos de difusión preferidos incluyen talleres, conferencias, seminarios virtuales y acceso en línea a los recursos). Señalaron la necesidad de capacitación sobre estrategias de alcance comunitario y favorecieron la difusión de información mediante conversación en persona, anuncios de TV, folletos, anuncios radiales y afiches.

Recomendaciones para el NSVRC

1. Convertirse en un centro de información de recursos culturalmente pertinentes.
2. Desarrollar más recursos culturalmente específicos en múltiples medios (anuncios de televisión y radio, folletos, etc.) para comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
3. Desarrollar programas y modelos de capacitación basados en las áreas para desarrollo de capacidad recomendadas por participantes del estudio.

Recomendaciones para el sistema de prevención de violencia sexual

1. Aumentar los fondos para la prevención de la violencia sexual en las organizaciones que ofrecen múltiples servicios dentro de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
2. Respaldar la colaboración entre organizaciones establecidas dentro de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes y defensoras/es de la prevención de violencia sexual.
3. Asignar fondos exclusivos al desarrollo de recursos y modelos específicamente para comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
4. Crear un espacio en el cual defensoras/es puedan reunirse con cierta regularidad para colaborar a nivel nacional.

Pregunta de Investigación 3. ¿Cuál es la competencia cultural y capacidad de proveer servicios en español de programas y organizaciones que están prestando servicios a comunidades latinas y/o hispanoparlantes?

El equipo investigador evaluó la capacidad de las organizaciones, la preparación individual, el ambiente político y el compromiso de las coaliciones estatales con el objetivo de intentar comprender el apresto organizacional para el cambio. Los análisis condujeron al desarrollo de estrategias para atraer su participación en el proceso de comprometerse con la prestación de servicios culturalmente pertinentes.

Las participantes en el estudio de necesidades reflejan el sentimiento general de que faltan compromiso y apoyo organizacionales respecto a la competencia cultural. En lo concerniente al compromiso existente, las personas participantes dijeron que a menudo es superficial, para cumplir requisitos formales, careciendo de motivación y valor internos. Los datos de la encuesta nacional muestran que en la actualidad sí hay esfuerzos. La mayoría de participantes dice que siente cierto nivel de apoyo por parte de su organización. Por ejemplo, la mayoría de organizaciones que respondieron brinda capacitación. Sin embargo, pocas ofrecen apoyo tangible (por ejemplo, aumentos de salario) para mejorar la competencia lingüística o la capacidad de realizar alcance comunitario.

A las organizaciones se les dificulta tener acceso a las poblaciones latinas y/o hispanoparlantes. Aunque la mayoría (91.4%) ha identificado los perfiles demográficos de la población a la que quiere servir, no muchas (19.3%) pensaban que la clientela a la cual de hecho servía coincidía con la población a la que dirigían sus servicios. Más de la mitad de quienes respondieron la encuesta dijo que necesita proveer servicios o ayuda adicionales a clientes (por ejemplo, para encontrar vivienda adecuada y obtener una visa tipo U). Menos de la mitad de participantes de la encuesta nacional en línea reportó que su organización brinda apoyos que facilitan el uso de servicios (tales como transporte y cuidado infantil). Además, el personal organizacional no parece reflejar la diversidad de las comunidades servidas, en particular en la alta gerencia.

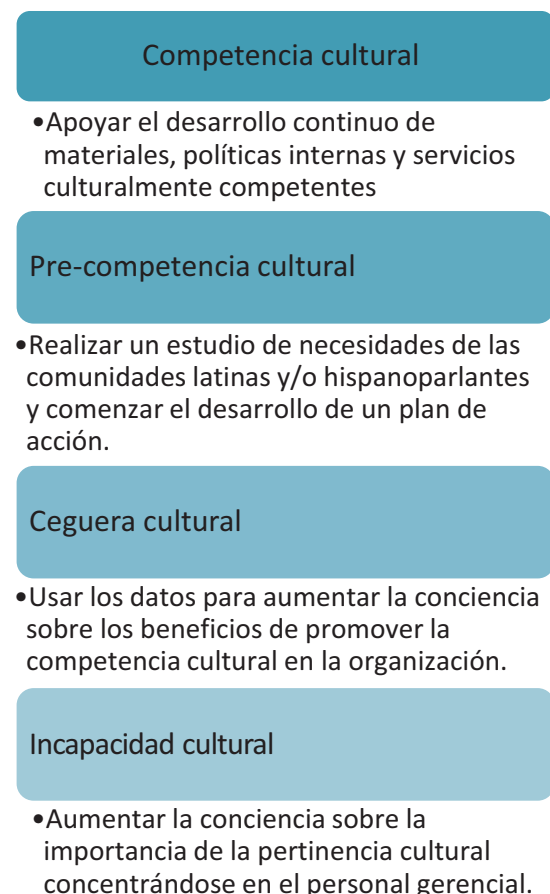
Participantes de la encuesta nacional informaron de la necesidad de recibir más apoyo por parte de sus coaliciones estatales para mejorar la infraestructura organizacional

“Yo considero que nosotras como advocates latinas reconocemos las necesidades de nuestras comunidades y si queremos, sabemos que falta el adiestramiento, que falta el respeto a nuestra cultura pero, desafortunadamente, institucionalmente no hay respeto para nuestras comunidades. O sea, nosotras como advocates que les damos el servicio tratamos de hacer lo mejor que podemos, pero nuestra institución no nos provee lo que nosotras necesitamos para darles ese servicio”.

– Participante de grupo focal en español

(fondos, capacitación, contratación, políticas, etc.). La mayoría de representantes de estas organizaciones parece estar lista para un cambio hacia la prestación de servicios más pertinentes a la cultura y más competentes en términos lingüísticos. No obstante, según las

Figura 26. Estrategias para atraer la participación de las organizaciones en trabajo culturalmente adecuado



discusiones de participantes, muchas organizaciones ni siquiera son conscientes de los esfuerzos que se tendrían que hacer, o creen que están haciendo grandes esfuerzos cuando en realidad no es así.

Aplicar modelos de apresto para el cambio al Continuo de la Competencia Cultural (descrito en detalle en la pág 76) puede contribuir a desarrollar el potencial para atraer la participación de las organizaciones. Aunque muchas de éstas se encuentran en las fases de pre-competencia cultural e incapacidad cultural, el NSVRC u otr@s defensoras/es de la prevención culturalmente pertinente pueden adoptar varias medidas para propiciar la participación de las organizaciones en el proyecto de la competencia cultural.

Según lo demuestra de manera consecuente la información recogida de participantes de las entrevistas, la encuesta y los grupos focales, las políticas son fundamentales para establecer un sistema estructurado que apoye el trabajo de prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Hay esfuerzos actuales para mejorar estos servicios, pero lograr el éxito requerirá el compromiso de todas las personas en cada nivel del sistema.

Recomendaciones para el NSVRC

1. Establecer oportunidades continuas de capacitación sobre acoso multilingüe y/o competencia cultural dirigidas a gerentes y directoras/es para que respalden el compromiso en todos los niveles organizacionales.
2. Continuar anunciando en el sitio del NSVRC en internet las oportunidades de subvenciones y financiamiento para las organizaciones que trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes.
3. Desarrollar o establecer alianzas con organizaciones a fin de que brinden a defensoras/es capacitación continua sobre destrezas para trabajar con comunidades hispanoparlantes.
4. Trabajar con las coaliciones estatales/de territorios para mantener disponibles los recursos sobre comunidades latinas y/o hispanoparlantes que las organizaciones locales necesitan.

Recomendaciones para el sistema de prevención de violencia sexual

1. Establecer fondos para capacitar a personas latinas y/o hispanoparlantes y compensarles según sus destrezas.
2. Crear programas de capacitación (por ejemplo, prácticas, pasantías, programas universitarios) para capacitar a defensoras/es multiculturales.
3. Establecer políticas para lograr que las organizaciones se comprometan con la competencia cultural.
4. Establecer subvenciones para que las organizaciones locales que ya trabajan con comunidades latinas y/o hispanoparlantes se capaciten en prevención de la violencia sexual.
5. Asignar fondos exclusivos a fin de contratar más defensoras/es para que trabajen con comunidades culturalmente diversas.
6. Compensar a empleadas y empleados multilingües/multiculturales según su conjunto de destrezas adicionales.

Referencias

Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Sexual (NSVRC). (2012). *Prevention assessment: Year 2 report: Innovations in prevention* [Evaluación de prevención: Informe de Año 2: Las innovaciones en prevención]. Enola, PA: NSVRC. Disponible en http://nsvrc.org/sites/default/files/Publications_NSVRC_Reports_Prevention-Assessment_Year2-Innovations-In-Prevention_0.pdf

Creswell, J. W., Klassen, A. C., Clark, V. L. P. y Smith, K. C. (2011). *Best practices for mixed methods research in the health sciences* [Prácticas óptimas para la investigación de métodos mixtos en las ciencias de la salud]. Disponible en el sitio de la Oficina para Investigación de Ciencias Conductuales y Sociales, Institutos Nacionales de Salud, Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos: [http://obsr.od.nih.gov/mixed_methods_research/pdf/Best Practices for Mixed Methods Research.pdf](http://obsr.od.nih.gov/mixed_methods_research/pdf/Best_Practices_for_Mixed_Methods_Research.pdf)

Cross, T. L., Bazron, B. J., Dennis, K. W. y Isaacs, M. R. (1989). *Towards a culturally competent system of care: A monograph on effective services for minority children who are severely emotionally disturbed* (Vol. 1) [Hacia un sistema de cuidado culturalmente competente: Una monografía sobre los servicios efectivos para los niños minorías que están severamente perturbados emocionalmente]. Washington, DC: CASSP Technical Assistance Center, Georgetown University Child Development Center.

Cuevas, C. A. y Sabina, C. (2010). *Final report: Sexual Assault Among Latinas (SALAS) Study* (NCJ 230445) [Informe final: Estudio sobre violencia sexual contra mujeres latinas]. Disponible en el sitio del Servicio Nacional de Referencia sobre Justicia Penal (NCJRS): <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/230445.pdf>

Fixsen, D. L., Naoom, S. F., Blase, K. A., Friedman, R. M. y Wallace, F. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literature* (FMHI Publication 231) [Investigación sobre implementación: Una síntesis de la literatura]. Disponible en el sitio de University of South Florida, College of Behavioral & Community Sciences, Child & Family Studies: http://cfs.cbcs.usf.edu/docs/publications/NIRN_Monograph_Full.pdf
Goode, T. D. (2004). *Cultural competence continuum* [Continuo de competencia cultural]. Disponible en www.ncccurricula.info/documents/TheContinuumRevised.doc

Goode, T. D. y Jackson, V. H. (2003). *Getting started... and moving on... planning, implementing and evaluating cultural and linguistic competency for comprehensive community mental health services for children and families: Implications for systems of care* [Ponernos en marcha... y avanzar... Planificando, implementando y evaluando la competencia cultural y lingüística para

servicios comunitarios de salud mental dirigidos a niñas, niños y familias: Implicaciones para los sistemas de cuidados]. Disponible en el sitio del Centro Nacional para la Competencia Cultural, Centro para Desarrollo Infantil y Humano de la Universidad de Georgetown:

http://nccc.georgetown.edu/documents/Getting_Started_SAMHSA.pdf

Harper, M., Hernandez, M., Nesman, T., Mowery, D., Worthington, J. y Isaacs, M. (2006). *Organizational cultural competence: A review of assessment protocols* (FMHI Publication 240-2) [Competencia cultural organizacional: Revisión de protocolos para evaluación]. Disponible en el sitio del Centro de Investigación y Capacitación para la Salud Mental Infantil, Departamento de Estudios sobre la Niñez y la Familia, Instituto de Salud Mental Louis de la Parte de la Florida (FMHI), Universidad del Sur de la Florida:

<http://rtckids.fmhi.usf.edu/rtcpubs/CulturalCompetence/protocol/CultCompProtocol.pdf>

Ingram, E. M. (2007). A comparison of help seeking between Latino and non-Latino victims of intimate partner violence [Una comparación de conductas de búsqueda de ayuda entre víctimas latinas y no latinas de violencia en la relación de pareja]. *Violence Against Women*, 13, 159-171. doi: [10.1177/1077801206296981](https://doi.org/10.1177/1077801206296981)

Klevens, J. (2007). An overview of intimate partner violence among Latinos [Visión general de la violencia en las relaciones de pareja entre personas latinas]. *Violence Against Women*, 13, 111-122. doi: [10.1177/1077801206296979](https://doi.org/10.1177/1077801206296979)

Maciak, B. J., Guzman, R., Santiago, A., Villalobos, G. e Israel, B. A. (1999). Establishing LA VIDA: A community-based partnership to prevent intimate violence against Latina women [Estableciendo LA VIDA: Una asociación de base comunitaria para prevenir la violencia contra mujeres latinas en las relaciones de pareja]. *Health Education & Behavior*, 26, 821-840. doi: [10.1177/109019819902600606](https://doi.org/10.1177/109019819902600606)

Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K. M., Guest, G. y Namey, E. (2005). *Qualitative research methods: A data collector's field guide* [Métodos de investigación cualitativa: Guía de campo para recolectores de datos]. Disponible en el sitio de Northwestern University Clinical and Translational Sciences Institute: http://www.nucats.northwestern.edu/community-engaged-research/seminar-series-and-events/pdfs/Family_Health_International_Qualitative_Research_Methods.pdf

Martin, S. L., Coyne-Beasley, T., Hoehn, M., Mathew, M., Runyan, C. W., Orton, S. y Royster, L. (2009). Primary prevention of violence against women: Training needs of violence practitioners [Prevención primaria de la violencia contra las mujeres: Necesidades de capacitación de profesionales en el campo de la violencia]. *Violence Against Women*, 15, 44-56. doi: [10.1177/1077801208327483](https://doi.org/10.1177/1077801208327483)

Medina, A. M. y Vasquez, J. F. (2004). *Developing linguistically and culturally responsive materials for Latina survivors of domestic violence* [Desarrollando materiales lingüística y culturalmente sensibles para latinas sobrevivientes de violencia doméstica] (2a. ed.). Disponible en el sitio de la Alianza Latina Nacional para Erradicar la Violencia Doméstica:

http://www.dvalianza.org/images/stories/ResourcePubs/booklets_info/r_devlinguistic.pdf

Milne, D. L. y Roberts, H. (2002). An educational and organizational needs assessment for staff training [Una evaluación de necesidades educativas y organizacionales para capacitación del personal]. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 30, 153-164. doi:

[10.1017/S1352465802002035](http://dx.doi.org/10.1017/S1352465802002035)

Oficina del Censo de los Estados Unidos. (2011). Overview of race and hispanic origin: 2010 [Visión general del origen racial e hispano]. *2010 Census Briefs*. Disponible en

<http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-02.pdf>

Pan, A., Daley, S., Rivera, L. M., Williams, K., Lingle, D. y Reznik, V. (2006). Understanding the role of culture in domestic violence: The Ahimsa Project for Safe Families [Comprendiendo la función de la cultura en la violencia doméstica: El Proyecto Ahimsa para Familias Seguras].

Journal of Immigrant and Minority Health, 8, 35-43. doi: [10.1007/s10903-006-6340-y](http://dx.doi.org/10.1007/s10903-006-6340-y)

Passel, J., Cohn, D. y Lopez, M. H. (2011). *Census 2010: 50 million Latinos: Hispanics account for more than half of nation's growth in past decade* [Censo 2010: 50 millones de latinos: Personas hispanas representan más de la mitad del crecimiento de la nación en la última década].

Disponible en el sitio del Centro Hispano Pew:

<http://www.pewhispanic.org/2011/03/24/hispanics-account-for-more-than-half-of-nations-growth-in-past-decade/>. Ver también: Pereda, C. F. Más de 50 millones de hispanos, Diario El País, 24 de marzo de 2011:

<http://blogs.elpais.com/usa-espanol/2011/03/mas-de-50-millones-de-hispanos.html>

PeoplePulse. (s/f). *Survey response rates: Tips on how to increase your survey response rates* [Tasas de respuesta a las encuestas: Sugerencias sobre cómo incrementar sus tasas de respuesta a las encuestas]. Disponible en

<http://www.peoplepulse.com.au/Survey-Response-Rates.htm>

Pledge, D. S. (1993). Staff development needs in a community mental health centre [Necesidades de desarrollo del personal en un centro comunitario de salud mental].

Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 20, 175-182.

doi: [10.1007/BF00713953](http://dx.doi.org/10.1007/BF00713953)

Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C. y Ferguson, C. G. (eds.). (1996). *Needs Assessment: A Creative and Practical Approach for Social Scientists* [Evaluación de necesidades: Un enfoque

creativo y práctico para científicos sociales]. Washington, DC: Taylor & Francis. Disponible en <http://www.taylorandfrancis.com/books/details/9781560323761/>

Tjaden, P. y Thoennes, N. (2000). *Full report of the prevalence, incidence, and consequences of violence against women: Findings from the National Violence Against Women Survey* (NCJ 183781) [Informe completo sobre la prevalencia, la incidencia y las consecuencias de la violencia contra las mujeres: Hallazgos de la Encuesta Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres]. Disponible en el sitio del Servicio Nacional de Referencia sobre Justicia Penal (NCJRS): <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/183781.pdf>

The Workgroup on Adapting Latino Services. (2008). *Adaptation guidelines for serving Latino children and families affected by trauma* [Directrices de adaptación para servir a la niñez y las familias latinas afectadas por traumas]. Disponible en el sitio del Centro Chadwick para Niños y Familias: <http://www.chadwickcenter.org/WALS/wals.htm>

Apéndice A. Necesidades de recursos

Cuadro 1. Necesidades de recursos más importantes de participantes de la encuesta nacional para servir mejor a las poblaciones latinas y/o hispanoparlantes

Recurso	Total %	LEO %	SAC %
Personal			
Más personal multilingüe/multicultural	67.8	55.2	80
Más personal de alcance comunitario	33.9	44.8	23.3
Materiales			
Recursos en español	35.6	31	40
Recursos accesibles en otros idiomas, aparte de inglés o español, que son usados por poblaciones latinas	13.6	13.8	13.3
Recursos que respondan a todos los niveles de alfabetización o escolaridad	30.5	24.1	36.7
Recursos en otros formatos o medios (por ejemplo, visuales/imágenes, programas de radio, materiales de educación popular)	30.5	37.9	23.3
Acceso			
Mayor acceso a recursos adaptados a necesidades lingüísticas y culturales específicas	30.5	24.1	36.7
Espacios para intercambiar recursos	11.9	10.3	13.3
Programas			
Programas basados en evidencia y desarrollados para comunidades latinas e hispanoparlantes	30.5	37.9	23.3
Recursos/programas diseñados para culturas específicas	39	31	46.7
Otras	10.2	2.7	2.9

Nota: 'Otras' necesidades de recursos se incluyen a lo largo del informe en las áreas pertinentes (por ejemplo, recursos para asuntos inmigratorios y recursos financieros)

Cuadro 2. Tres áreas más importantes para desarrollo de capacidad o apoyo

Área	Total %	LEO %	SAC %
Estrategias para reclutar personal multilingüe/multicultural	30.4	35.7	25
Capacitaciones sobre la competencia cultural y el trabajo con comunidades diversas	26.8	21.4	32.1
Información sobre asuntos inmigratorios y servicio a clientes sin documentación	39.3	46.4	32.1
Inclusión de la competencia cultural en la política organizacional	1.8	3.6	0
Estrategias de alcance comunitario/desarrollo de relaciones	44.6	42.9	46.4

con comunidades latinas e hispanoparlantes			
Más apoyo para defensoras/es bilingües/biculturales	32.1	42.9	21.4
Financiamiento para contratar más personal hispanoparlante	62.5	60.7	64.3
Mejor colaboración entre las organizaciones que trabajan con comunidades latinas	21.4	14.3	28.6
Desarrollo de modelo de prevención culturalmente específico	26.8	28.6	25
Más cabildeo/apoyo de grupos nacionales en torno al tema de servir a poblaciones latinas e hispanoparlantes	14.3	14.3	14.3

Cuadro 3. Temas seleccionados por participantes de la encuesta nacional, en relación a la prevención de la violencia sexual, para el desarrollo de recursos culturalmente específicos

Tema	Total %	LEO %	SAC %
Adaptación de currículos y estrategias de prevención a poblaciones culturalmente específicas	32.2	27.6	36.7
Abordar con comunidades latinas el estigma de la violencia sexual	57.6	55.2	60
Violencia sexual facilitada por drogas/alcohol	13.6	13.8	13.3
Prácticas óptimas para la prevención de la violencia sexual en comunidades latinas	49.2	41.4	56.7
Amedrentamiento y violencia sexual	25.4	31	20
Causas de las violaciones sexuales	11.9	13.8	10
Estrategias para colaboración y movilización comunitaria en torno a la prevención	18.6	13.8	23.3
Consentimiento vs. coerción	18.6	24.1	13.3
Involucrar a hombres y niños en la prevención de la violencia sexual	44.1	48.3	13.8
Familias y escuelas como ejes de prevención	15.3	13.8	16.7
Roles de género	13.6	17.2	10
Relaciones saludables	28.8	20.7	36.7
Trata humana	30.5	31	30
Impacto de la violación sexual	11.9	17.2	6.7
Información legal/sobre políticas	20.3	24.1	16.7
Cabildeo en los medios de comunicación	6.8	6.9	6.7
Dominio de los medios de comunicación masiva	5.1	3.4	6.7
Perfiles de transgresores sexuales	6.8	6.9	6.7
Opresión	15.3	20.7	10
Materiales de educación popular	11.9	13.8	10
Prevención de la transgresión sexual	6.8	3.4	10
Alcance a las poblaciones inmigrantes	27.1	17.2	36.7

Alcance a trabajadoras/es agrícolas	8.5	10.3	6.7
El papel de las personas espectadoras	22	17.2	26.7
El papel de defensoras/es	8.5	3.4	13.3
Causas fundamentales de la violencia sexual	11.9	13.8	10
Seguridad/igualdad/respeto	13.6	10.3	16.7
Acoso sexual	8.5	10.3	6.7
Violencia sexual en el contexto de las citas o el noviazgo	16.9	10.3	23.3
Cambio de normas sociales y de género como parte de la prevención	18.6	24.1	13.1

Apéndice B. Guías para las entrevistas

Estudio de Necesidades de Acceso Lingüístico Guía para las entrevistas - Muestreo bola de nieve

Introducción

Saludos, mi nombre es _____ y estoy llamando en representación del Centro Nacional de Recursos contra la Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés), a través de la Escuela Graduada de Salud Pública de la Universidad de Puerto Rico y su Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica (CIES).

- Estamos llevando a cabo un estudio de necesidades para conocer más acerca de las barreras, así como los apoyos, que trabajadores en los campos de prevención e intervención en crisis enfrentan al momento de proveer servicios a públicos hispanoparlantes. Nuestro estudio es parte del estudio de necesidades de prevención de tres años del NSVRC.

Coalición: Le llamamos dada su posición como representante de la coalición contra el abuso sexual de su estado.

Agencia referida: Le llamamos ya que _____ [entidad que hace la referencia] le refirió como organización/persona/grupo que atiende a la población hispanoparlante y conoce el tema de violencia sexual, violencia doméstica, prevención de violencia intrafamiliar (IPV) [u otro tema mencionado durante la referencia].

- El propósito de esta breve entrevista es identificar organizaciones clave y/o personas que trabajan en asuntos de prevención de violencia sexual con la población hispanoparlante de su estado. Estaremos creando un directorio nacional para poder identificar informantes clave que nos puedan ayudar a entender mejor los asuntos que enfrentan y los recursos que requieren para servir mejor a sus comunidades.
- Este directorio de recursos se hará público con el fin de promover el conocimiento y la colaboración acerca de los servicios para comunidades hispanoparlantes. Esta recolección de datos nos ayudará a completar uno de los objetivos establecidos por el NSVRC: evaluar y priorizar las necesidades de recursos de prevención de constituyentes hispanoparlantes.

¿Es usted la persona en su oficina más conocedora de los programas que atienden a personas hispanoparlantes en el estado?

➡ **De contestar afirmativamente-** ¿Tiene tiempo para contestar algunas preguntas? Esto no deberá tomar más de 5 – 10 minutos.

↻ **De contestar afirmativamente-** Antes de comenzar: ¿tiene alguna pregunta que quiera hacer?

➡ **De no tener tiempo al momento-** [Recalendarice con esta persona inmediatamente. De no poder recalendarizar al momento, déjele saber que se estará comunicando en unos días. Anote los cambios en la base de datos.]

➡ **De no ser la persona apropiada-** [Pregunte por la persona apropiada para llamar, el número de teléfono de ésta, agradézcale por su tiempo y déjele saber que se estará

comunicando con el nuevo contacto prontamente. Anote los cambios en la base de datos.]

➡ **De ser una agencia referida:** Gracias. Sólo necesito verificar que la información que fue provista por _____ [insertar nombre de la agencia que hace la referencia] es correcta. [Verificar que toda la información es correcta antes de proceder a completar la entrevista.]

➡ **De ser una confirmación final:** Gracias. Sólo necesito verificar que la información que fue provista por [insertar nombre de la agencia que hace la referencia] es correcta. [Verificar que toda la información es correcta. Agradézcale por su tiempo y termine la llamada.]

➡ **De ser RPE / Coalición / MAP:** Comience la entrevista.

Preguntas de la entrevista

Introducción. Como antes mencionado, estamos tratando de conocer más acerca de quienes estén trabajando en asuntos de prevención de violencia sexual con comunidades hispanoparlantes. Estamos interesados en dos tipos de organizaciones.

- a. El primer tipo son aquéllas que están específicamente enfocadas en el asunto de la prevención de violencia sexual en comunidades latinas. Tienen personal dedicado en sus proyectos y se pueden identificar en su declaratoria de propósitos como una entidad que sirve a la comunidad latina. Usamos el término violencia sexual no como una referencia a violencia doméstica o violencia intrafamiliar, sino como un asunto separado.

Violencia sexual significa que alguien obligue, fuerce o manipule a otra persona a una actividad sexual sin su consentimiento. (definición de referencia en la página del NSVRC)

- b. Estamos además interesados en organizaciones que estén llevando a cabo algún tipo de trabajo relacionado a la prevención de la violencia sexual con las comunidades latinas, pero sin que esto sea su objetivo/meta principal. Pueden ser programas de RPE, subvencionados por el gobierno, o inclusive otro tipo de organizaciones que han comenzado a trabajar en estas iniciativas por necesidad o por interés. Es importante que mantenga este tipo de organizaciones en mente mientras completamos el proceso de identificar contactos potenciales durante la lluvia de ideas.
1. ¿Quién/es entiende usted que son los actores clave en el estado que atienden asuntos relacionados a la violencia sexual en la población hispanoparlante o con las comunidades latinas? [Complete la Hoja de Colección de Datos]
 2. ¿Quién/es atiende/n o trabaja/n en asuntos relacionados a violencia doméstica, violencia intrafamiliar, abuso sexual u otros asuntos relacionados, con la población hispanoparlante? ¿Conoce usted acerca de otras personas que estén trabajando con estos temas en beneficio de las

comunidades hispanoparlantes y que puedan ser aliadas de l@s trabajador@s del campo de la prevención de la violencia sexual? [Por ejemplo: entidades que trabajen con asuntos de violencia doméstica en general, grupos que trabajen con la comunidad LGBT, entidades basadas en la fe o grupos de hombres. Complete la Hoja de Colección de Datos]

3. Existen en su estado otras entidades que trabajen con la comunidad latina que, aunque no se enfoquen solamente en asuntos de violencia sexual, deban ser contactadas para que nos den su insumo en cuanto a este tema? [Por ejemplo: entidades que sean visitadas por la comunidad latina dado a asuntos de competencia cultural o realidades legales / asuntos migratorios, etc. Complete la Hoja de Colección de Datos]
4. Dentro de las siguientes categorías, ¿con qué grupos está usted familiarizad@ en su estado que atiendan principalmente a la comunidad hispanoparlante? ¿Existen algunos? [Complete la Hoja de Colección de Datos]

	Grupos universitarios
	Gobierno federal
	Organizaciones nacionales de LGBT
	Organizaciones de tratamiento para ofensores sexuales
	Organizaciones contra la violencia sexual
	Coaliciones estatales y de territorios
	Organizaciones comunitarias y/o locales
	Proveedores de asistencia técnica
	Organizaciones de apoyo a víctimas/sobrevivientes
	Agricultores
	Clínicas de servicios múltiples
	Otro

5. ¿Puede usted identificar grupos específicos o agencias fuera de su estado que estén actualmente involucrados en prevención de violencia sexual con comunidades hispanoparlantes o latinas? [Complete la Hoja de Colección de Datos]
6. En su opinión, ¿qué persona o grupo del siguiente listado en su estado es quien más conoce acerca de asuntos de violencia sexual y del trabajo con comunidades latinas / hispanoparlantes?
7. ¿Entiende usted que alguna de estas agencias/organizaciones preferirá comunicarse en español en vez de inglés?
 - [Según surja la conversación y si hay espacio....] Ya que hablamos de las organizaciones que sirven a comunidades latinas en el campo de prevención de violencia sexual, ¿nos podría hablar un poco de las necesidades básicas que entiende que existen? Este tema será cubierto como el próximo paso en el estudio de necesidades lingüísticas.
 - a. ¿Cuáles son sus necesidades como trabajador/a / defensor/a de prevención de violencia sexual / servicios en la comunidad latina?

- b. Si usted pudiera contar con tres cosas para mejorar los servicios en las comunidades latinas, ¿cuáles serían?
- c. ¿Cómo promovería usted el conocimiento y la colaboración acerca de los servicios para comunidades latinas?

➤ [Verificar la información de contacto para las referencias.]

Cierre

¡Muchas gracias por la información que me proveyó hoy! Como le mencioné anteriormente, utilizaremos esta información, en conjunto con la recopilada por el NSVRC, para crear un directorio nacional de agencias, entidades o coaliciones que trabajan con asuntos de violencia sexual en la población hispanoparlante. Su asistencia y participación nos ayudará a implementar el estudio de necesidades, lo cual asistirá al NSVRC a atender mejor a la población latina. Si usted tiene alguna pregunta o preocupación, no dude en comunicarse: Dr. Marizaida Sánchez-Cesareo o Monica Adams, MPH, PHDc, Investigadoras Principales del CIES, 787.758.2525 xt. 1422, o Donna Greco, MSW, Directora Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica, Centro Nacional de Recursos contra la Violencia Sexual (NSVRC) 877.739.3895.

Estudio de Necesidades de Acceso Lingüístico

Proyecto de Acceso Multilingüístico (MAPA, por sus siglas en inglés)

Entrevistas con el Comité MAPA

Introducción

- Saludos, mi nombre es _____ y estoy llamando en representación del Centro Nacional de Recursos contra la Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés), a través de la Escuela Graduada de Salud Pública de la Universidad de Puerto Rico y su Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica (CIES).
- Como es de su conocimiento, el CIES fue contratado para llevar a cabo un estudio de necesidades a fin de conocer más sobre las barreras, así como los apoyos, que trabajadores en los campos de prevención e intervención en crisis enfrentan al momento de proveer servicios a públicos hispanoparlantes. Nuestro estudio es parte del estudio de necesidades de prevención de tres años del NSVRC.

MAPA: Le estamos llamando a usted por su posición como miembro del Consejo Asesor del Proyecto de Acceso Multilingüístico del NSVRC.

- El propósito de esta entrevista es discutir con usted sus experiencias trabajando en el campo de la prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y sus recomendaciones para mejorar el sistema. Estamos además interesados en identificar otras organizaciones y personas clave que estén llevando a cabo este tipo de trabajo.
- Antes de comenzar, ¿tiene usted alguna pregunta acerca del proyecto?
 - ➡ **De no tener tiempo al momento-** [Recalendarice con esta persona inmediatamente. De no poder recalendarizar al momento déjele saber que se estará comunicando en unos días. Anote los cambios en la base de datos.]

Preguntas de la entrevista

Trasfondo: Como antes mencionado, las preguntas a continuación giran alrededor del tema de la prevención y la prestación de servicios, relacionados con violencia sexual, a comunidades latinas y/o hispanoparlantes. Estamos tratando de conocer más acerca de quienes estén trabajando en asuntos de prevención de violencia sexual con comunidades hispanoparlantes. Estamos interesadas en conocer más acerca de la competencia cultural en este campo para atender a grupos étnicos minoritarios. A lo largo de la entrevista, es importante que tenga en mente los servicios para comunidades latinas y/o hispanoparlantes a nivel sistémico e individual.

1. Me gustaría conocer cómo usted conceptualiza estos temas.
 - a. Cuando escucha el término “competencia cultural”, ¿qué le viene a la mente?
 - b. Cuando escucha el término “competencia lingüística”, ¿qué le viene a la mente?
2. De manera general, ¿entiende usted que hay compromiso a nivel organizacional con la competencia cultural en organizaciones enfocadas en la prevención de la violencia sexual? (Valores organizacionales)

- a. De ser así, ¿qué ejemplos ha visto? O, ¿qué agencias podrían servir como modelos para otras en la promoción de la competencia cultural en sus valores organizacionales?
 - b. ¿Tiene usted recomendaciones en cuanto a cómo otras organizaciones pueden progresar y adelantar su compromiso organizacional con la competencia cultural?
3. ¿Cómo aseguran las organizaciones, si lo hacen, que su personal y proveedores de servicios estén adecuadamente capacitados para proveer servicios que sean culturalmente apropiados? (Desarrollo de recursos humanos)
 - a. En su opinión, ¿cuál es la manera más adecuada para reclutar personal que sea culturalmente competente?
 - b. ¿Qué tipos de servicios, programas, etc. están disponibles para trabajadores en el campo de la violencia sexual en relación a asuntos de competencia cultural y lingüística? ¿Cuán útiles usted entiende que son?
 - c. ¿Cómo se evalúa la competencia individual del equipo de trabajo en esta área?
4. ¿Invitan las organizaciones a la participación de clientes o comunidades latinas? (Participación comunitaria y de clientes)
 - a. ¿Cómo desarrollan las/os defensoras/es las relaciones con la comunidad?
 - b. ¿Cómo se invita a la participación en los programas organizacionales a miembros de la comunidad?
 - c. ¿Cómo se pueden fortalecer/desarrollar estas relaciones?
5. ¿Cómo entiende usted que las organizaciones están evaluando/midiendo las necesidades de sus constituyentes? ¿Prestan atención a la competencia cultural y las necesidades de sus poblaciones al momento de planificar y/o evaluar sus programas y servicios? (Planificación / Monitoreo / Evaluación)
 - a. ¿Evalúan las organizaciones su competencia cultural para asegurar que las necesidades demográficas de la comunidad están siendo atendidas?
6. ¿Qué mecanismos, si algunos, existen para promover la comunicación en diferentes niveles y departamentos del sistema de violencia sexual en asuntos relacionados a la competencia cultural? (Comunicación)
7. ¿Cómo describiría los servicios actualmente existentes para el tratamiento y la prevención de la violencia sexual en comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
 - a. ¿Entiende que hay un “sistema”? (Políticas / Procedimientos / Gobernanza)
8. ¿Qué esfuerzos se han intentado para atender las necesidades de las comunidades latinas y/o hispanoparlantes en el sistema de violencia sexual? (Facilitación de una mayor gama de servicios)
 - a. ¿Han sido efectivos?
 - b. ¿Qué asuntos han surgido?
9. ¿Qué políticas/prácticas impactan la prestación de servicios a comunidades latinas / hispanoparlantes? (Políticas / Procedimientos / Gobernanza)

- a. ¿Qué tipos de políticas deben adoptarse para que las organizaciones sean más culturalmente competentes? [Por ejemplo: políticas organizacionales, políticas a nivel sistémico]
 - b. ¿Qué tipos de políticas impiden la competencia cultural? [Por ejemplo: políticas organizacionales, políticas a nivel sistémico]
10. Parte de las metas del MAPA será abogar por y colaborar para la inclusión y mayor acceso a herramientas de prevención culturalmente pertinentes, incluyendo guías de prevención, estudios nacionales epidemiológicos, *toolkits* [colecciones de herramientas] y exámenes SART. ¿Cuáles entiende usted que son las principales necesidades de recursos de prevención de las comunidades hispanoparlantes / latinas? ¿Cuáles entiende que debe priorizar el NSVRC para la creación y/o traducción para comunidades hispanoparlantes?
11. ¿Cuáles son sus mayores necesidades como trabajador/a / defensor/a de prevención de violencia sexual / servicios en la comunidad latina? (Recursos organizacionales)
12. ¿Qué entiende que es necesario que el “sistema” logre para poder mejor atender y servir a las comunidades latinas y/o hispanoparlantes?
13. En resumen: ¿cuáles son las mayores fortalezas y las mayores preocupaciones del sistema de violencia sexual en relación a la prestación de servicios y de prevención y a la interacción con las poblaciones latinas? (Facilitación de mayores servicios)
- a. Fortalezas:
 - b. Preocupaciones:
14. ¿Hay algo más que quiera compartir en relación a la prestación de servicios de apoyo a organizaciones que trabajan con la comunidad latina en asuntos de violencia sexual?

¡Gracias!

Estudio de Necesidades de Acceso Lingüístico

Guía de grupos focales NSAC

Trasfondo

[Entregar hoja de consentimiento a participantes.] Gracias por hacer el tiempo para ser parte de nuestra conversación durante el día de hoy. Mi nombre es _____ y soy parte del equipo de trabajo del Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica, de la Escuela Graduada de Salud Pública de la Universidad de Puerto Rico. Asistiéndome durante el día de hoy está _____. Estamos trabajando en conjunto con el NSVRC para llevar a cabo estos grupos focales, con el fin de informar el Estudio de Necesidades de Acceso Lingüístico.

- La meta principal de este estudio de necesidades es determinar las necesidades de recursos de defensoras/es, consejeras/es y otras/os profesionales en el campo de la prevención de la violencia sexual en comunidades hispanoparlantes. Cuando decimos “prevención” nos referimos a la prevención primaria de la violencia sexual: detener la violencia sexual antes de que ocurra.
- Estamos además interesadas en aprender más acerca de las competencias organizacionales en el campo de la pertinencia cultural para servir a comunidades latinas o de otros grupos étnicos minoritarios. A través de la conversación les voy a pedir que tengan en mente tanto los servicios a nivel sistémico como a nivel individual/organizacional para comunidades latinas e hispanoparlantes.
- Les trajimos a todas aquí hoy como expertas comunitarias en el campo de servicios y de prevención sexual.
- Somos conscientes de que algunas de ustedes tienen mucha experiencia trabajando con la comunidad hispanoparlante, mientras que otras se pueden estar preguntando cómo servirles mejor e involucrarse con ésta.
- Nos gustaría escuchar acerca de sus experiencias, sus logros, las barreras enfrentadas y sus sugerencias para mejorar los recursos de prevención.
- Nos gustaría además conocer qué rol entienden puede asumir el NSVRC para facilitar el desarrollo y la diseminación de recursos culturalmente pertinentes por y para comunidades latinas que están trabajando para terminar la violencia sexual.

Consentimiento

Primero tengo que discutir algunas cosas importantes con ustedes: Quiero que revisemos la hoja de consentimiento para participar en el grupo focal de hoy. Su participación es completamente voluntaria y usted puede terminar la misma en cualquier momento. No existe ningún riesgo con esta participación, salvo los riesgos normales que se pueden enfrentar en cualquier día normal. Aun más importante, nuestra conversación será totalmente confidencial – lo cual significa que nadie fuera de este grupo sabrá lo que usted dijo. El informe final que será redactado para el NSVRC abordará los temas generales discutidos en los grupos; se utilizarán citas para ilustrar esos temas; no se utilizarán nombres o información identificable con las citas. Si usted dice algo que le identifica a usted o a su agencia, removeremos esa información identificable de la cita. Se pueden sentir en total confianza de hablar cándidamente. Tomamos la confidencialidad muy en serio y queremos que todas se sientan cómodas en decir lo que tienen en su mente. Les pedimos que con el fin de mantener esta confidencialidad no

compartan ninguna de las cosas que se dijeron en el grupo con personas que no participaron en el mismo. Es sumamente importante que todas respetemos la privacidad de las demás y mantengamos esta información confidencial. Nosotras como facilitadoras estamos obligadas a mantener en confidencialidad lo dicho en este grupo. No compartiremos comentarios que puedan ser identificados con ninguna persona, incluyendo personal del NSVRC. ¿Alguien tiene alguna pregunta? Estaremos grabando esta conversación para poder transcribir sus respuestas y revisar la información necesaria. **[Conteste cualquier pregunta que haya surgido.]** Favor firmar y poner la fecha en la hoja de consentimiento. **[Recoja las hojas de consentimiento y fírmelas como el testigo. Provéales a las participantes una copia de la misma. La facilitadora hará entrega del incentivo de participación a cada participante.]**

[Distribuir la Hoja de Información Sociodemográfica.] Muy bien, lo segundo que tenemos que discutir es la hoja de información. Nos gustaría que nos contesten las preguntas de información demográfica y las preguntas informacionales para ayudarnos a entender mejor quiénes están participando de este grupo. Este formulario es anónimo y la información solamente será utilizada para ayudarnos a interpretar los hallazgos. Siéntanse en libertad de dejar cualquier pregunta en blanco. Estaremos recolectando estas hojas al final de nuestra conversación.

Procedimientos

Voy a hacer unas sugerencias acerca del proceso del grupo focal antes de comenzar el mismo:

- Favor de alzar la voz mientras esté hablando – favor de hablar una sola persona a la vez.
- Estaremos grabando la conversación con el fin de no perder ninguna de las cosas importantes que digan.
- Estaremos dirigiéndonos a ustedes con su primer nombre durante el grupo, pero por favor sepan que cuando hagamos las transcripciones de las grabaciones omitiremos nombres y/o cualquier información identificable.
- Si dicen algo durante la conversación en el grupo que no quieren que sea incluido en las transcripciones, déjenos saber que desean eliminarlo del récord, así no incluiremos el mismo en la transcripción final.

Mi rol durante el día de hoy es hacer preguntas y escuchar:

- No estaré participando de la conversación, pero espero que ustedes se sientan cómodas hablándose las unas a las otras.
- Estaré haciendo varias preguntas durante la próxima hora y media, y seré la persona responsable de mover la conversación de un tema a otro y de tomar algunas notas.
- Es posible que les pida que me expliquen o clarifiquen algo.
- Es posible que tenga que dirigir la conversación de un tema que esté siendo discutido a otro tema. Esto no es porque quiera cortar la conversación, sino porque necesito mantener la conversación enfocada en las preguntas de la guía dentro del tiempo que tenemos disponible en el día de hoy.
- Quiero ser considerada con su tiempo.

Existe una tendencia en este tipo de conversaciones a que unas personas hablen mucho y que otras no lo hagan.

- Es importante que escuchemos de todas ustedes, ya que sus experiencias pueden ser diferentes. Así que si una de ustedes está compartiendo mucho, es posible que le pida que deje que las otras personas hablen. Lo mismo a la inversa, si alguna de ustedes no está participando, es posible que le pida que comparta sus experiencias.

Por favor siéntanse en libertad de disfrutar los refrigerios. Apreciamos su tiempo y esfuerzo en el día de hoy. Bien, ¡comencemos! **[Prendan las grabadoras, indiquen día y nombres de facilitadora y de la persona que estará tomando las notas.]**

Preguntas

1. ¿Qué palabra o frase utilizaría para describir los servicios existentes en el área de la prevención de la violencia sexual para comunidades latinas e hispanoparlantes? ¿Por qué? **[Asegurar que todas las participantes contesten esta pregunta, apuntar respuesta en pizarra.]**
 - a. Sondeo: ¿Considera usted que hay un “sistema”? (Políticas / Procedimientos / Gobernanza)
2. En su experiencia, ¿qué hace que los recursos de prevención sean culturalmente pertinentes?
 - a. Sondeo: En su experiencia, ¿cuál es la mejor manera de involucrar a las comunidades latinas en la prevención de la violencia sexual? ¿A través de material impreso, internet, en persona, una combinación?
 - b. Sondeo: ¿Cómo se “ven” recursos o esfuerzos de prevención culturalmente pertinentes? ¿Cómo deben ser “entregados” o “empaquetados” (preparados)?
 - c. Sondeo: O, desde una perspectiva diferente, ¿qué ven en la prevención que la hace culturalmente NO pertinente?
3. ¿Cuán preparadas, o no preparadas, están las organizaciones para involucrarse en estrategias de prevención culturalmente pertinentes para comunidades latinas e hispanoparlantes?
 - a. ¿Cuáles son los mayores retos que enfrentan las organizaciones para involucrarse en prevención culturalmente pertinente? ¿Los mayores éxitos?
 - b. ¿Cuán preparadas, o no preparadas, están las organizaciones para proveer servicios culturalmente pertinentes a comunidades latinas e hispanoparlantes?
 - c. ¿Cuáles son los mayores retos que enfrentan las organizaciones para proveer servicios culturalmente pertinentes? ¿Los mayores éxitos?
 - d. ¿Cree usted que hay compromiso a nivel organizacional con la sensibilidad cultural de parte de las organizaciones?
4. ¿Qué esfuerzos han sido llevados a cabo para cubrir las necesidades de educadoras/es en prevención que están brindando servicios a comunidades latinas en el movimiento de violencia sexual? (Facilitación de una gran variedad de servicios)
 - a. ¿Qué esfuerzos han sido más efectivos?
 - b. ¿Qué materiales han sido más útiles para educadoras/es en prevención? ¿Para otr@s proveedor@s? ¿Qué materiales parecen ser más útiles para las comunidades?
 - c. ¿Qué dificultades han surgido?

5. ¿Adónde va, o adonde iría, para acceder a materiales y recursos para asistir su trabajo de prevención con las comunidades latinas e hispanoparlantes?
 - a. Sondeo: ¿Cómo se siente acerca de la cantidad y la calidad de estos recursos?
 - b. ¿A quién acude para apoyo en su trabajo? ¿Lo recibe de su organización, contactos profesionales, otros?

6. ¿Cuáles son sus más apremiantes necesidades como trabajadora/defensora de servicios / en el campo de la prevención de la violencia sexual en la comunidad latina e hispanoparlante? ([Recursos organizacionales](#))
 - a. Si usted pudiese tener una cosa para apoyarle en su trabajo, ¿cuál sería?
 - b. ¿Quiénes son colaboradores y/o líderes clave?
 - c. ¿Cuáles usted diría que son las herramientas más culturalmente pertinentes y en qué temas? ¿En qué formato deberían estar disponibles estas herramientas?
 - d. Sondeo: campañas de mercadeo social, enseñanza en línea, materiales impresos, información en internet, etc.

7. **[Facilitadora: resumir todo lo que se ha discutido hasta el momento.]** Basándonos en nuestra conversación, ¿cuáles serían sus recomendaciones al NSVRC para asistir/colaborar en fortalecer los materiales disponibles a organizaciones?
 - a. ¿Qué recomendaciones tiene para fortalecer el sistema de prevención de violencia sexual para comunidades latinas e hispanoparlantes? Sondeo: ¿Qué rol ve usted asumiendo al NSVRC en este esfuerzo?
 - b. ¿Existen soci@s indispensables para este esfuerzo?

8. ¿Algo más que quieran añadir en relación al apoyo a organizaciones que trabajan con poblaciones latinas en asuntos de violencia sexual?

Cierre

Muchísimas gracias por su tiempo. Apreciamos su insumo y su participación el día de hoy. Si tienen preguntas o comentarios adicionales, no duden en comunicarse directamente conmigo. **[Entregar tarjetas de contacto; recolectar Formulario de Información Sociodemográfica.]**

¡Gracias!

Estudio de Necesidades de Acceso Lingüístico

Entrevistas telefónicas a grupos nacionales clave

Introducción

Saludos, mi nombre es _____ y estoy llamando en representación del Centro Nacional de Recursos contra la Violencia Sexual (NSVRC, por sus siglas en inglés), a través de la Escuela Graduada de Salud Pública de la Universidad de Puerto Rico y su Centro de Investigación y Evaluación Sociomédica (CIES).

Le estoy llamando por el trabajo que realiza su organización con comunidades latinas y/o en el área de la prevención de la violencia sexual en el ámbito nacional. Quisiera entrevistarle en torno a sus experiencias de trabajo con comunidades latinas y/o hispanoparlantes, así como a sus recomendaciones acerca de cómo mejorar el sistema nacional de prevención de la violencia sexual. Esta entrevista es parte de un estudio de necesidades de tres años de duración que está llevando a cabo el NSVRC. Antes de comenzar, ¿tiene alguna pregunta sobre este proyecto?



SI LA PERSONA NO TIENE TIEMPO PARA LA ENTREVISTA EN EL MOMENTO DE LA LLAMADA- [Recalendarice con esta persona inmediatamente. De no poder recalendarizar, déjele saber que se estará comunicando otra vez en unos días. Anote los cambios en la base de datos.]



COMPLETE EL PROCESO DE CONSENTIMIENTO.

Preguntas de la entrevista

Trasfondo: El NSVRC está tratando de aprender de las experiencias de líderes en el ámbito nacional, como su organización, que están trabajando con comunidades latinas y/o hispanohablantes. A través de estas conversaciones, la meta de NSVRC es entender mejor:

- cómo las organizaciones y los esfuerzos nacionales se pueden asegurar de proveer acceso equitativo a la información y los servicios de prevención de la violencia sexual; y determinar si existe un ambiente propicio para formar un repositorio central de materiales “aprobados”;
- cómo se puede mejorar la colaboración entre las organizaciones locales, estatales y nacionales;
- y
- cuál es el papel que puede desempeñar el NSVRC para ayudar a las organizaciones a brindar mejores servicios a las comunidades latinas e hispanohablantes.

Durante la entrevista, le animo a que piense en ejemplos de su trabajo en el área de la violencia sexual con comunidades latinas e hispanohablantes, o su trabajo en otras áreas que puedan aplicarse a la prevención de la violencia sexual con las mismas comunidades. A medida que pasemos las preguntas, le pido que mantenga en mente tanto el nivel sistémico de los servicios para las comunidades latinas e hispanohablantes como los servicios particulares que su organización u otros pudieran utilizar.

Preguntas:

1. Quisiera saber más sobre [inserte el nombre de la organización]. Entiendo que [inserte la información que tenga sobre la organización mediante la investigación preliminar]. ¿Me puede

- hablar un poco más sobre el trabajo que hace su organización en torno a la prevención de la violencia sexual y/o el trabajo que hace en las comunidades latinas?
- En general, ¿cómo describiría la forma en que [*nombre de la organización*] maneja los asuntos de competencia cultural y lingüística con las comunidades con que trabaja?
 - ¿Cómo ha atraído su organización la participación de los consumidores latinos y las comunidades latinas? ([Participación Comunitaria y de la Clientela](#))
 - ¿Recuerda un ejemplo de cómo lo han hecho del que se sienta particularmente complacido?
2. ¿Qué políticas/prácticas inciden sobre la provisión de servicios a las comunidades latinas? ([Políticas / Procedimientos / Gobernanza](#))
- ¿Qué tipos de políticas son clave para que las organizaciones lleguen a ser culturalmente competentes? AUSCULTAR: políticas organizacionales, políticas en el ámbito del sistema
 - ¿Cómo deberían colaborar los grupos nacionales para cabildear por estas políticas? ¿Quién debe estar presente en la mesa de negociación?
3. ¿Qué es lo que usted ve como las necesidades organizacionales más grandes en el trabajo con las comunidades latinas e hispanohablantes? ([Recursos organizacionales](#))
- ¿Cómo ha obtenido su organización los recursos para atender esas necesidades?
 - ¿Qué obstáculos han enfrentado su organización u otras en el mismo campo en el trabajo relacionado a hispanohablantes? ¿Cómo han superado esos obstáculos?
 - ¿Cómo deberían colaborar los grupos nacionales para cabildear para obtener esos recursos?
 - ¿Cuáles entiende usted que son su rol y el rol que debe desempeñar el NSVRC en este proceso?
4. ¿Qué promovería la comunicación y la colaboración entre quienes trabajan en las comunidades hispanohablantes y la multiplicidad de sectores del sistema de la violencia sexual, en lo que atañe a la competencia cultural? ([Comunicación](#))
- ¿Cómo deben las organizaciones colaborar con las poblaciones latinas e hispanohablantes?
 - ¿Cómo deben colaborar los grupos nacionales?
 - ¿Cuáles entiende usted que son su rol y el rol que debe desempeñar el NSVRC en este proceso?
5. En general, ¿cómo describiría el compromiso en el nivel nacional (por ejemplo, por parte de grupos nacionales, agencias federales, líderes nacionales, etc.) hacia la provisión de servicios competentes en términos culturales a personas latinas en torno a los temas de la prevención de la violencia sexual? ([Valores organizacionales](#))
- ¿Qué cree que se necesita para adelantar el compromiso nacional y los valores nacionales hacia la competencia cultural? AUSCULTE: colaboración, políticas, capacitación.
 - ¿Quién debe estar presente en la mesa de negociación para asegurar que este compromiso progrese?
 - ¿Cuáles entiende usted que son su rol y el rol que debe desempeñar el NSVRC en este proceso?
6. En el nivel sistémico, ¿qué esfuerzos se han puesto a prueba en el sistema contra la violencia sexual para atender las necesidades de las comunidades latinas e hispanohablantes? ([Políticas / Procedimientos / Gobernanza](#))

- a. ¿Quién ha realizado estos esfuerzos?
 - b. ¿Diría que existe un “sistema” implantado?
 - c. ¿Qué deberíamos aprender de los errores y los éxitos del pasado?
 - d. ¿Qué del nivel organizacional? ¿Cómo describiría los servicios actuales para las comunidades latinas e hispanohablantes, en particular en lo que se refiere a los temas de la violencia sexual? ([Disponibilidad de una gama de servicios amplia](#))
 - e. En su apreciación, ¿cómo determinan las organizaciones las necesidades de sus poblaciones? A la hora de planificar y evaluar sus programas y servicios, ¿prestan atención a la competencia cultural y la correspondencia cultural con la población a la que van dirigidos dichos programas y servicios? ([Planificación / Monitoreo / Evaluación](#))
 - f. ¿Cómo se aseguran—si lo hacen—de que el personal y los proveedores de servicio se capaciten de manera adecuada para brindar servicios competentes en términos culturales? ([Desarrollo de recursos humanos](#))
 - g. ¿Qué deberíamos aprender de los errores y los éxitos del pasado en el nivel organizacional?
7. Parte de las metas del NSVRC será cabildear por y colaborar para lograr la inclusión y el acceso a herramientas esenciales para la prevención que sean relevantes en términos culturales, tales como guías de prevención, encuestas nacionales epidemiológicas y exámenes de SART. ¿Qué piensa que son las necesidades de recursos de prevención más importantes de clientes hispanohablantes en el área de prevención de la violencia sexual?
 - a. ¿Qué recursos debería el NSVRC considerar prioritarios al crear y/o traducir materiales para clientes hispanohablantes?
 - b. ¿Cómo ha establecido las prioridades su organización de manera que pueda atender las necesidades de subgrupos culturales y de múltiples partes interesadas? ¿Puede decirme más sobre los recursos que ha desarrollado su organización? [*mencione cualesquiera recursos que conozca por la investigación preliminar*]
 - c. ¿Cuál entiende usted que es el rol que debe desempeñar el NSVRC para adelantar el acceso de las comunidades latinas e hispanohablantes a materiales y servicios competentes en términos culturales? ¿Dónde le parece que serían más efectivos los esfuerzos del NSVRC?
 8. Para resumir, ¿cuáles son las fortalezas más grandes y las mayores preocupaciones en lo que se refiere a la provisión de servicios/prevenición y a las interacciones con las poblaciones latinas con respecto a la prevención de la violencia sexual? ([Disponibilidad de una gama de servicios amplia](#))
 - a. Fortalezas:
 - b. Preocupaciones: AUSCULTE: ¿Quién debe dirigir los esfuerzos para atender esas preocupaciones?
 9. ¿Hay algo más que quisiera añadir relacionado al rol que desempeñe el NSVRC en este proceso, las necesidades de recursos que el NSVRC pueda desarrollar o cabildear para obtener, o la colaboración con las comunidades latinas?

¡Gracias!

Apéndice C. Encuesta nacional en línea

Estudio de Necesidades de Acceso Lingüístico

Encuesta de organizaciones que sirven a comunidades latinas y/o que hablan español

Introducción

- El propósito de esta encuesta es obtener información acerca de la provisión de servicios y programas de prevención de violencia sexual a comunidades latinas y/o que hablan español, así como identificar necesidades y recursos.
- Llenar esta encuesta toma alrededor de 20-30 minutos. Su participación es completamente voluntaria y puede dejar de participar en cualquier momento o no contestar cualquier pregunta. No hay riesgos asociados a la participación, más allá de los que enfrentaría en un día normal. Esta encuesta es confidencial y toda la información que se recoja mediante la misma se reportará sin identificar nombres de personas particulares u organizaciones. Si tiene alguna duda o pregunta al respecto, comuníquese con Maria Voell al 414-979-1540.
- Como reconocimiento de su participación, usted recibirá \$20 mediante una tarjeta de regalo de VISA. Para recibir este incentivo, deberá llenar la parte referente a su información de contacto ubicada al final de este documento.

Una nota sobre definiciones

En esta encuesta se hacen preguntas acerca de trabajar con culturas latinas. Usted verá términos como “relevancia cultural”, “competencia cultural”, “sensibilidad cultural”, entre otros. Reconocemos que para prevenir la violencia sexual y ayudar a sobrevivientes es importante conocer a las personas desde su contexto cultural. El desarrollo de este conocimiento es un proceso; un compromiso continuo que abarca servicios culturalmente sensibles, relevantes y apropiados.

La competencia lingüística es la capacidad de una organización y su personal a comunicarse de manera efectiva y compartir información en una manera que sea fácilmente entendida por diversas audiencias.

Sobre la misión de su organización

Su organización, ¿especifica en su declaración de misión los temas de la violencia sexual?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

Si contestó que ‘sí’, por favor seleccione cualquiera de los siguientes que aplican a su organización:

- ☐ Tenemos fondos dedicados para prevención
- ☐ Tenemos programas dedicados para prevención
- ☐ Tenemos personal dedicado para prevención

Sobre las necesidades de su organización

Esta sección hace preguntas relacionadas a las necesidades de su organización respecto a servir

poblaciones latinas y que hablan español. No dude en incluir más información o comentarios en los espacios provistos.

Seleccione, por favor, hasta tres de las necesidades de recursos más importantes para que organizaciones como la suya puedan servir mejor a poblaciones latinas y que hablan español.

Categoría	Recurso
Personal	☐ Más personal multilingüe/multicultural ☐ Más personal de alcance comunitario
Materiales	☐ Recursos en español ☐ Recursos disponibles en lenguajes utilizados por poblaciones latinas que no sean español ni inglés (como dialectos indígenas) ☐ Recursos que respondan a todos los niveles de dominio de la lectura ☐ Recursos en otros medios (p. ej., visuales/imágenes, programas de radio, materiales de educación popular)
Acceso	☐ Mayor acceso a recursos adaptados a necesidades lingüísticas y/o culturales específicas ☐ Espacios para intercambiar recursos
Programas	☐ Programas basados en evidencia y desarrollados para comunidades latinas y que hablan español. ☐ Recursos/programas diseñados para culturas específicas
Otros	
No estoy claro(a)	
No deseo contestar	

Por favor, escoja hasta tres (3) áreas más importantes, relativas al desarrollo de capacidad o de apoyo, que podrían suplir grupos nacionales, con el fin de mejorar los programas de su organización o su prestación de servicios a comunidades latinas y / o que hablan español.

☐ Estrategias para reclutar personal multilingüe/multicultural
☐ Adiestramientos sobre el trabajo con culturas diversas dentro de la comunidad
☐ Información sobre asuntos de inmigración y el servicio a clientes indocumentados
☐ Inclusión de la cultura en la política organizacional
☐ Estrategias de alcance comunitario/establecer relaciones con comunidades latinas y que hablan español
☐ Más apoyo para intercesores/defensores multilingües/multiculturales
☐ Fondos para contratar más personal que hable español
☐ Mejor colaboración entre las organizaciones que trabajan con comunidades latinas
☐ Desarrollo de modelos de prevención culturalmente específicos
☐ Más cabildeo/apoyo en torno al tema de servir a poblaciones latinas y que hablan español por parte de grupos nacionales (especifique) _____
☐ Otros (especifique) _____
☐ No estoy claro(a)

☐ No deseo contestar

Comentarios adicionales sobre las necesidades organizacionales:

La siguiente es una lista de temas relacionados a prevención y violencia sexual. ¿De cuáles de estos a usted le gustaría tener recursos en español o recursos que fueran culturalmente específicos para la comunidad latina? (Favor de seleccionar un máximo de cinco)

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ Adaptación de currículos y estrategias de prevención a poblaciones específicas culturalmente | ☐ Involucrar a hombres y varones jóvenes en la prevención de la violencia sexual | ☐ Alcanzar a las poblaciones inmigrantes |
| ☐ Afrontar el estigma de la violencia sexual en comunidades latinas | ☐ Familias y escuelas como ejes de prevención | ☐ Alcanzar a los trabajadores agrícolas |
| ☐ La violencia sexual facilitada por drogas/alcohol | ☐ Roles de género | ☐ El papel de los espectadores |
| ☐ Mejores prácticas para la prevención de la violencia sexual en comunidades latinas | ☐ Relaciones saludables | ☐ El papel de los intercesores/defensores/cabilderos |
| ☐ El acoso y la violencia sexual | ☐ Tráfico humano | ☐ Causas originarias de la violencia sexual |
| ☐ Las causas de las violaciones sexuales | ☐ Impacto de la violación sexual | ☐ Seguridad/equidad/respeto |
| ☐ Estrategias de movilización comunitaria y para atraer la colaboración comunitaria en torno a la prevención | ☐ Información legal/políticas | ☐ Acoso sexual |
| ☐ Consentimiento vs. coerción | ☐ Cabildeo en los medios de comunicación | ☐ Violencia sexual en el contexto de citas |
| | ☐ Dominio de los medios de comunicación masiva | ☐ Cambio de normas sociales y de género como parte de la prevención |
| | ☐ Perfiles de transgresores sexuales | ☐ Otros (por favor, especifique) |
| | ☐ Opresión | ☐ No estoy claro(a) |
| | ☐ Materiales de educación popular | ☐ No deseo contestar |
| | ☐ Prevención de la transgresión sexual | |

En su opinión, ¿cuál es la manera más efectiva para hacer la información accesible a las comunidades latinas y / o que hablan español en torno a la prevención de la violencia sexual? (Escoja todas las que apliquen)

- ☐ Anuncios en Carteleras/*Billboard*
- ☐ Anuncios de periódico
- ☐ Anuncios de radio
- ☐ Anuncios de televisión
- ☐ Discusión en persona
- ☐ Afiches
- ☐ Artículos promocionales (bolígrafos, llaveros, etc.)
- ☐ Páginas en línea
- ☐ Panfletos

- ☐ Currículos
- ☐ Otros (Por favor, especifique)
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

Cuando tiene preguntas o necesidades en la realización del trabajo de prevención culturalmente relevante y/o sobre servicios para personas latinas o que hablan español, ¿dónde busca respuestas o recursos?

- | | | |
|---|--|---|
| ☐ Organizaciones de base comunitaria | ☐ Gobierno local/estatal | ☐ Organizaciones nacionales (por favor, especifique) |
| ☐ Centros multiculturales | ☐ Búsqueda en línea | _____ |
| ☐ Coalición estatal | ☐ Gobierno federal | _____ |
| ☐ Departamento de Salud | ☐ Agencia de servicios a la familia | ☐ Otros (por favor, especifique) |
| ☐ Organización de base de fe | ☐ Organización privada | _____ |
| ☐ Centro de Crisis de violación | ☐ Clínica de servicios múltiples | ☐ No estoy claro(a) |
| | | ☐ No deseo contestar |

Por favor, haga una lista de los currículos o modelos educativos que entienda están siendo utilizados por organizaciones para involucrar a las comunidades latinas y/o que hablen español, en la prevención.

-
-
- ☐ No estoy claro(a)
 - ☐ No deseo contestar

Su organización, ¿genera recursos o materiales para la prevención de la violencia sexual específicamente para las comunidades latinas y/o que hablan español?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

Si contestó que 'sí', ¿estaría dispuesto(a) a compartir esos recursos con otras agencias, o permitir que el NSVRC los comparta con otras organizaciones que trabajan con comunidades latinas y/o que hablen español?

- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar
- ☐ Sí. Por favor, haga una lista de los materiales y describa de manera breve los programas o recursos desarrollados que le gustaría compartir.

Por favor, escoja hasta 3 maneras principales en que le gustaría ver que se proveyera desarrollo de capacidad, apoyo e información, para ayudar a adelantar el avance de programas de prevención competentes y relevantes en términos culturales y lingüísticos en el campo contra la violencia sexual.

- ☐ Conferencias
- ☐ Talleres
- ☐ Seminarios en línea
- ☐ Listserv / Lista de correo electrónico
- ☐ Acceso a recursos en línea
- ☐ Oportunidades para que los intercesores/defensores conversen y compartan recursos
- ☐ Foro semanal
- ☐ Otros (por favor, especifique) _____
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

¿Tiene su organización suficientes recursos tecnológicos para recibir información en línea?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

¿Cómo se pueden difundir mejor los materiales de información o recursos educativos a través de la red de agencias que proveen servicios a comunidades latinas y/o que hablan en español?

- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

Otros comentarios relativos a las necesidades de recursos, adiestramiento y desarrollo de capacidad/apoyo de su organización:

Sobre su comunidad/ población servida

Las siguientes preguntas tienen que ver con la demografía de la población servida y/o los clientes de su organización. Por favor, responda a las preguntas lo mejor que pueda según sus experiencias y su comprensión de la comunidad meta de su organización.

Su estado/territorio:

- | | | |
|---|---|---|
| ☐ Alabama | ☐ Kentucky | ☐ Northern Mariana Islands |
| ☐ Alaska | ☐ Louisiana | ☐ Ohio |
| ☐ American Samoa | ☐ Maine | ☐ Oklahoma |
| ☐ Arizona | ☐ Marshall Islands | ☐ Oregon |
| ☐ Arkansas | ☐ Maryland | ☐ Pennsylvania |
| ☐ California | ☐ Massachusetts | ☐ Puerto Rico |
| ☐ Colorado | ☐ Michigan | ☐ Rhode Island |
| ☐ Connecticut | ☐ Minnesota | ☐ South Carolina |

- | | | |
|---|---|---|
| ☐ Delaware | ☐ Mississippi | ☐ South Dakota |
| ☐ District of Columbia | ☐ Missouri | ☐ Tennessee |
| ☐ Florida | ☐ Montana | ☐ Texas |
| ☐ Georgia | ☐ Nebraska | ☐ US Virgin Islands |
| ☐ Guam | ☐ Nevada | ☐ Utah |
| ☐ Hawaii | ☐ New Hampshire | ☐ Vermont |
| ☐ Idaho | ☐ New Jersey | ☐ Virginia |
| ☐ Illinois | ☐ New Mexico | ☐ Washington |
| ☐ Indiana | ☐ New York | ☐ West Virginia |
| ☐ Iowa | ☐ North Carolina | ☐ Wisconsin |
| ☐ Kansas | ☐ North Dakota | ☐ Wyoming |
| | | ☐ No deseo contestar |

Descripción geográfica (por favor seleccione todas las que apliquen):

- ☐ Urbana
☐ Suburbana
☐ Rural
☐ Frontera
☐ Costa
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Ha identificado su organización la composición demográfica de los clientes que sirve (podría incluir raza, género, preferencia lingüística) dentro del área geográfica de servicio?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Siente que los clientes que usted *de hecho* sirve corresponden a la población que está *tratando* de servir?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

Si contestó que 'no', ¿por qué piensa que existe una diferencia?

Por favor, escoja el ingreso familiar promedio de los clientes de su organización:

- ☐ Bajo \$10,000
☐ \$10,000 - \$20,000
☐ \$20,000 - \$35,000
☐ \$35,000 - \$50,000

- ☐ \$50,000 - \$75,000
☐ Más de \$75,000
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

Por favor, escoja hasta tres (3) grupos étnicos/raciales predominantes dentro de la población servida:

- ☐ Hispanos(a)s o latino(a)s
☐ Asiático(a)s
☐ Hawaiano(a)s nativo(a)s u Isleño(a)s del Pacífico
☐ Negro(a)s afroamericano(a)s
☐ Blanco(a)s No Hispanos
☐ Indio(a)s americano(a)s o nativo(a)s de Alaska
☐ Otros (por favor, especifique) _____
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

De los hispano(a)s o latino(a)s dentro de su población de servicio:

Por favor, escoja la(s) generación(es) de inmigración a los Estados Unidos que mejor representa sus clientes actuales:

- ☐ 1^a ☐ 2^a ☐ 3^a ☐ 4^a ...generación.
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

Por favor, escoja la herencia cultural más representada:

- ☐ Mexicana ☐ Puertorriqueña
☐ Cubana ☐ Centroamericana
☐ Suramericano ☐ Dominicana
☐ Otros (por favor, especifique) _____
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

Por favor, haga una lista de la(s) lengua(s) representadas en su población de servicio (por ejemplo, taíno, hmong, alemán, catalán, español, inglés, etc.):

Con respecto a latinos y latinas dentro de su población de servicio, ¿cuán bien diría usted que la mayoría...				
	Muy bien	Bien	No bien	Para nada
comprende el inglés cuando se le habla?				
habla el inglés?				
lee el inglés?				
escribe el inglés?				

Con respecto a los latinos y latinas dentro de su población de servicio, ¿cuán bien diría usted que la mayoría...				
	Muy bien	Bien	No bien	Para nada
comprende el español cuando se le habla?				
habla el español?				
lee el español?				
escribe el español?				

Por favor, provea cualquier información adicional que ayude a comprender su comunidad:

Sobre usted

Las siguientes preguntas son sobre usted y sus experiencias.

¿Cuáles de las siguientes describen mejor su posición dentro de la agencia en que trabaja?

- ☐ Estoy en una posición de administración o supervisión.
- ☐ Brindo apoyo administrativo o asistencia de oficina.
- ☐ Brindo servicios de prevención.
- ☐ Brindo servicios de alcance comunitario.
- ☐ Brindo servicios de acceso lingüístico.
- ☐ Brindo servicios de consejería e intercesoría.
- ☐ Brindo servicios de manejo de casos e intervención en crisis.
- ☐ Trabajo en política pública.
- ☐ Trabajo en la recaudación de fondos y búsqueda de financiamiento.
- ☐ Soy especialista en recursos humanos.
- ☐ Otro _____
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

¿Siente que ha recibido el adiestramiento adecuado para prepararle para realizar trabajo de prevención de violencia sexual en comunidades latinas y que hablan español?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

En su trabajo con comunidades latinas y que hablan español, ¿se siente apoyado(a) por:	Para nada	Algunas veces	Con bastante frecuencia	Con frecuencia	No estoy claro(a)	No deseo contestar
Organizaciones nacionales?						
Su coalición estatal?						
Otros intercesores del mismo campo de trabajo?						
Su organización?						
La comunidad latina y/o que habla español en su área geográfica de servicio?						
La comunidad en general en su área geográfica de servicio?						

¿Cómo sugeriría mejorar la colaboración y la concienciación entre los intercesores/defensores y las organizaciones que trabajan con comunidades latinas y/o que hablan español?

☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Por cuánto tiempo ha estado trabajando en el campo de la violencia sexual?

☐ Menos de 2 años
☐ 2 – 4 años
☐ 5 – 7 años
☐ 8 o más años
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Se identifica usted como latino(a) y / o hispano(a)?

☐ Sí
☐ No
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Cuál de las siguientes declaraciones describe mejor su dominio lingüístico del español?

☐ No hablo español
☐ Dominio limitado y para propósitos de trabajo
☐ Dominio profesional general
☐ Dominio profesional avanzado
☐ Dominio nativo funcional
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Cuál de las siguientes declaraciones describe mejor su dominio lingüístico del inglés?

- ☐ No hablo inglés
- ☐ Dominio limitado y para propósitos de trabajo
- ☐ Dominio profesional general
- ☐ Dominio profesional avanzado
- ☐ Dominio nativo funcional
- ☐ No estoy claro(a)

Sobre su organización

Estas preguntas tratan sobre las políticas y procedimientos de su organización que se concentran en la inclusión de esfuerzos de prevención culturalmente relevantes.

¿Siente que su organización tiene una estructura / ambiente que apoya el trabajo que es culturalmente relevante y culturalmente informado?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

¿Ha hecho su organización adaptaciones a sus prácticas, basándose en investigación o en programas basados en evidencia, para asegurar mayor aceptación del servicio y mejores resultados para comunidades diversas?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy claro(a)
- ☐ No deseo contestar

Su organización:	Sí	No	No deseo contestar	No estoy claro(a)
¿Provee adiestramientos formales sobre diversidad, y /o sobre cómo trabajar con grupos culturalmente diversos dentro de la organización?				
¿Provee motivación/incentivos a emplead@s a través de su organización para mejorar su competencia lingüística y /o sus capacidades de acercarse (<i>outreach</i>) a comunidades culturalmente diversas?				
¿Tiene una declaración de misión que incorpora la competencia lingüística y relevancia cultural en la prevención y/o prestación del servicio?				

Su organización:	No deseo contestar	No estoy claro(a)	Para nada	Algunas veces	Con bastante frecuencia	Con frecuencia
¿Utiliza materiales y recursos que sean relevantes en términos culturales y lingüísticos (no solo en múltiples lenguas, sino también tomando en cuenta el nivel de dominio de la lectura) para informar a grupos diversos sobre los temas de la violencia sexual?						
¿Alienta la comunicación entre niveles organizacionales en torno a temas de diversidad y/o trabajo intra/intercultural?						
¿Utiliza apoyos apropiados para posibilitar el uso de los servicios por parte de los clientes (es decir, la ubicación, el costo, la transportación, el cuidado de niños)?						
¿Mantiene un ambiente físico con imágenes, fotos, afiches y materiales de lectura que sean representativos de comunidades diversas por todas las instalaciones?						

¿Tiene su organización personas diversas en términos culturales y lingüísticos, en funciones de:	Ninguno(a)	Algunos(as)	Varios	Muchos	No deseo contestar	No estoy claro(a)
Integrantes de la junta de directores						
Directore(a)s de centros						
Alta gerencia						
Personal (por ejemplo, de alcance comunitario y educación de prevención, personas intercesoras de víctimas, consejero(a)s, defensore(a)s de servicios multiculturales)						
Asesore(a)s (incluidos los(as) intérpretes)						
Voluntarios						

¿Cuáles de las siguientes actividades utiliza su agencia para vigilar la provisión de servicios y esfuerzos de prevención apropiados y relevantes en términos culturales y lingüísticos?

- ☐ Recolección, revisión y análisis de datos de calidad de resultados
☐ Grupos o comités de trabajo internos
☐ Seguimiento a querellas y quejas
☐ Auditorías o revisión de casos
☐ Grupos focales de clientes
☐ Datos de encuestas de satisfacción del cliente
☐ Otros (por favor, especifique) _____
☐ Ninguna de las anteriores
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Existe un(a) persona/grupo/consejo asesor en su agencia designado(a) específicamente para promocionar y coordinar servicios apropiados y relevantes en términos culturales y lingüísticos?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Ha participado usted alguna vez en adiestramientos o desarrollo profesional sobre diversidad, competencia cultural, trabajo inter/intracultural o relevancia cultural?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Trabaja su organización con contactos sociales o profesionales (por ejemplo, enlaces, mediadores culturales) que le ayuden a comprender las creencias y prácticas de grupos culturalmente diversos en su área geográfica de servicio?

- ☐ Para nada
☐ Algunas veces
☐ Con bastante frecuencia
☐ Con frecuencia
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Existen estructuras en su organización para garantizar la participación de los clientes y la comunidad en:	Para nada	Algunas veces	Con bastante frecuencia	Con frecuencia	No deseo contestar	No estoy claro(a)
La planificación de programas						
La prestación de servicios y/o prevención						
La evaluación de los servicios y programas						
Mejoras a la calidad						

Prácticas de contratación						
Evaluación del desempeño						
Satisfacción del cliente						

¿Qué recomendaría usted para mejorar la colaboración entre agencias que trabajan con comunidades latinas y que hablan español?

- ☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Cómo sugeriría mejorar la competencia, relevancia y /o pertinencia cultural y lingüística de su organización?

- ☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Qué barreras existen en la habilidad de su organización para ofrecer programas de prevención que tengan relevancia para grupos culturales específicos?

¿Cuán bien trabaja la coalición de su estado / territorio en apoyar la provisión de servicios y esfuerzos de prevención culturalmente relevantes en su área?

- ☐ Muy bien
☐ Bien
☐ Un poco mal
☐ No lo hace
☐ No estoy claro(a)
☐ No deseo contestar

¿Qué rol le gustaría que la coalición de su estado / territorio jugara en apoyar la provisión de servicios y esfuerzos de prevención culturalmente relevantes en su área? ¿Qué acciones podría tomar para adelantar o apoyar el trabajo en esta área?

¿Qué hace bien su organización en términos de la programación de servicios y de promover la prevención para grupos culturales específicos?

Clausura

Muchas gracias por su tiempo. Si tiene otros comentarios, por favor escríbalos en el espacio de abajo. Si le interesa saber más sobre el Estudio de Necesidades, comuníquese, por favor, con Maria Voell

llamando al 414-979-1540 o enviando un mensaje a mariavoell@gmail.com.

Si enumeró recursos o programas que le interesaría compartir con el NSVRC y otras organizaciones como la suya, por favor provea la información de la persona contacto apropiada.

Título del programa:

Nombre de contacto:

Número de teléfono:

Dirección de correo -e:

Para poder recibir los \$20 de incentivo por complimentar esta encuesta en línea, por favor provea su información de contacto.

Nombre:

Dirección:

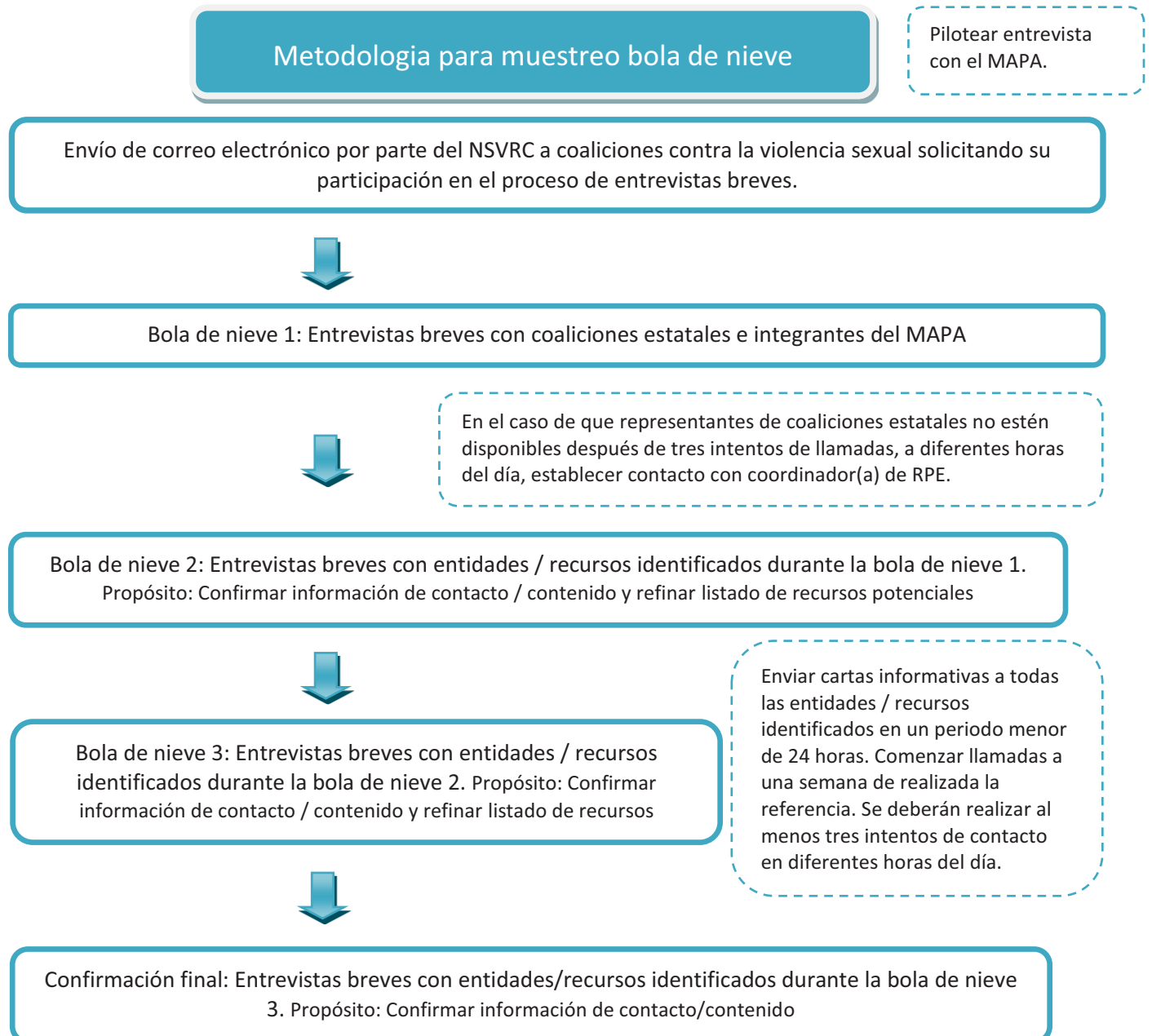
Número de teléfono:

¡Gracias!

Thank you!

Apéndice D. Protocolo del proceso identificación de colaboradores

Protocolo: Identificación de colaboradoras/es clave en la prevención de violencia sexual / prestación de servicios de intervención a públicos latinos y/o hispanoparlantes para la identificación de la muestra para el estudio de necesidades



Preguntas frecuentes – Entrevista bola de nieve

¿Qué es el *Org. ID*? – El *Org. ID* (identificador organizacional) es un identificador único que se asignará a cada entidad con el fin de poder rastrearla durante el estudio. El espacio sombreado para el *Org. ID* denotará la organización que esté contestando la entrevista. El espacio para el *Org. ID* en el cuadro denotará las entidades que nos refiera la persona entrevistada. Se asignará un *Org. ID* a cada organización incluida en la bola de nieve. El *Org. ID* incluirá la abreviación del estado/territorio donde esté ubicada su oficina principal (los primeros dos espacios), su número de bola de nieve (tercer espacio), así como el orden en que fue identificada (últimos espacios). Por ejemplo, la primera organización referida para estudio en la bola de nieve 1 en Alabama tendría el ***Org ID: AL11***. Ejemplo:

AL	1	1	= AL11
Estado	Serie Bola de Nieve	Orden de Identificación	

¿Cuál es el *Ref ID*? – El *Ref ID* es el identificador de la organización que hizo la referencia de la entidad a la bola de nieve. Una organización puede tener múltiples *Ref ID*, pero un solo *Org ID*.

¿Qué significa la categoría ‘más importante’? – Es aquella entidad identificada durante la referencia como la más importante (de todas las identificadas) para dar seguimiento. Se marcará “sí” en la casilla de más importante.

¿Cómo puedo saber si una entidad se identifica o se enfoca en personas latinas? – Las entidades que cualifiquen bajo esta categoría serán identificadas marcando “sí” en la casilla asignada. Para determinar si una entidad cualifica bajo esta categoría deberá confirmar mediante su nombre, su declaratoria de objetivos (*misión statement*), visión, metas, o por el tipo de trabajo que realice. Para cualificar bajo esta categoría la entidad debe tener un enfoque explícito, no solamente trabajar con comunidades latinas.

¿Cómo sabremos cuál es la “misión/meta” principal de la organización? ¿Qué tal si hay varias? – Una organización puede tener más de una meta principal. Éstas deben ser por las cuales la organización es reconocida, lo que incluye su misión, etc. **Se deben escoger todas las que apliquen.** Por ejemplo, una organización puede indicar que trabaja con violencia sexual o violencia doméstica. Sin embargo, si la organización opera un albergue de víctimas de violencia doméstica, proveer servicios a personas veteranas a través de un proyecto piloto no contaría como un área de enfoque principal.

¿Cómo podré diferenciar los diferentes tipos de “soci@s / colaborador@s”? – La diferencia radica en si el enfoque es uno intencional a través de la asignación de recursos y planificación, o si surgen de forma tangencial de acuerdo a las necesidades e intereses.

¿Cuál es la diferencia entre una organización “nacional” y una agencia del “gobierno federal”?

– Una agencia del Gobierno federal se rige por un mandato directo del Congreso (por ejemplo, FDA, EPA) y l@s jef@s de éstas aconsejan al Presidente en asuntos de políticas públicas, así como ayudan a implementar éstas y/o proporcionan servicios especiales. Una organización nacional puede recibir sus fondos de una variedad de grupos, incluyendo agencias federales, mas no reporta al Congreso sino a las entidades que le proveen los fondos (por ejemplo, el NSVRC).

El formulario de recolección de datos hace referencia a “organización”. ¿Qué pasa si se trata de una agencia estatal o una persona? – Para el propósito del estudio, todas las personas entrevistadas serán identificadas como “organizaciones” en el formulario de recolección de datos.

Apéndice E. Citas para apoyar recursos culturalmente específicos

Valora las fortalezas, normas y tradiciones de la comunidad.

“Un punto en común es nuestra capacidad de sobrevivencia”.

– Participante de grupo focal en español

Toma en cuenta la diversidad de la comunidad.

“En el contexto de latinos en ee.uu., la diversidad y los mosaicos que tenemos es muy diverso. Y realmente para las personas que trabajamos en los centros de crisis de violaciones es un reto. Primeramente, entender esa aproximación hacia la cultura. Segundo, entender esta diversidad de latinos. Y tercero, el reto que para mí es mayor es el reto intergeneracional de los latinos. 1ª, 2ª y 3ª generación. No es lo mismo”.

– Participante de grupo focal en español

“Some people are culturally competent with one group but not with others, we should maximize the universal values of cultural competence, and recognize that all communities are different.”

[“Algunas personas son competentes en términos culturales para un grupo y no para otros. Deberíamos maximizar los valores universales de la competencia cultural y reconocer que todas las comunidades son diferentes”.]

– Persona entrevistada de una organización nacional

Orientado por la comunidad.

“I would say that it has to be grounded in Latino realities, meaning that it’s reflective of the communities that we’re working with, that it takes into account the cultural diversity within the culture. It takes into account values and beliefs. But that it also has community input, so, you know, in developing materials, or in developing programs, we always go back as an organization back to the community.”

[“Yo diría que debe tener como base las realidades latinas; es decir, ser un reflejo de las comunidades con las cuales estamos trabajando, tener en cuenta la diversidad cultural dentro de la cultura. Toma en cuenta los valores y las creencias. Pero también tiene insumos de la comunidad. Entonces, sabes, al desarrollar materiales o al desarrollar programas siempre regresamos como organización a la comunidad”.]

– Participante de grupo focal en inglés

“Yo voy a mi comunidad. Yo les pregunto a ellos: ‘¿Qué necesitas? ¿Me entiendes de esta manera?’ Y si ellos me dicen: ‘No, no te entiendo’. ‘Entonces, ¿cómo me dirías tú?’ Y trato de explicar. Yo voy a lo que la comunidad me dice. Y por supuesto que a veces sí, ‘checko’ los websites. Veo lo que hay fuera. Pero al final de cuentas termino adaptando lo que mi comunidad me está diciendo”.

– Participante de grupo focal en español

Accesible al público meta.

“Que yo tengo que integrar la cultura popular de las personas”.

– Participante de grupo focal en español

“Que se entienda tanto el idioma, lo verbal, lo que está por escrito, para mí las imágenes [...], porque si no se parece a algo que yo reconozco, pues, no [...]”.

– Participante de grupo focal en español

“Un ejemplo bien vivo pa’ nosotros, aunque es de violencia doméstica, el de, como le dicen en inglés, el [...] Goodwill. Varias señoras nos dijeron: ‘Ésa parece una rueda de carreta. ¿Qué es eso?’ ¿Verdad? Pues será porque no lo relacionaban porque, y ya que se les explicó, de todas maneras que se les explicó, de todas maneras, para ellas, cuando lo miraban, era una rueda de carreta y de allí no las sacabas. No lo relacionaban [...]”.

– Participante de grupo focal en español

Aprobado.

“Need to focus on outcomes – to have everybody reach the same outcome.”

[“Necesidad de centrarnos en los resultados—de que todas las personas lleguen al mismo resultado”.]

– Integrante del Comité MAPA

Apéndice F. Cuadro de citas traducidas

Sección	Página	Cita Original	Traducción	Fuente
PI2	42	<i>"The biggest challenge is finding people who need our services."</i>	El mayor reto es encontrar a las personas que necesitan nuestros servicios.	LEO en el medio oeste
PI2	42	<i>"The demand is so great. There's just not that many of us doing the work."</i>	La demanda es tan alta. No somos muchas las personas que estamos haciendo el trabajo.	Participante del grupo focal en inglés
PI2	43	<i>"Need to design programs that are culturally competent, it is not only enough to hire bilingual staff...programs need to be designed to address the needs for the community to be served. [It is] More than translating documents, or thinking that it is enough to hire bilingual staff...training is key to success of projects."</i>	Se necesita diseñar programas que sean culturalmente competentes, no es basta con contratar personal bilingüe... Es necesario que los programas sean diseñados para atender las necesidades de la comunidad a la que van a servir. [Es] más que traducir documentos o pensar que es suficiente contratar personal bilingüe... La capacitación es esencial para el éxito de los proyectos.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI2	46	<i>"Address needs of women within Latino community. Most immigrants, as well as non-immigrants do not have access to transportation, and in the name of privacy will not do home-visits. Services cannot be replicas of mainstream services."</i>	Que se atiendan las necesidades de las mujeres dentro de la comunidad latina. La mayoría de inmigrantes, así como de no inmigrantes, carece de acceso a transporte, y por proteger la privacidad no acepta visitas al hogar. Los servicios no pueden ser réplicas de los servicios brindados a la mayoría.	Coalición estatal del medio oeste
PI2	46	<i>"Pero nuestra institución no nos provee lo que nosotras necesitamos para darles ese servicio".</i>	...but our institution does not provide us with what we need to give that service...	Participante del grupo focal en español
PI2	47	<i>"Porque eso es otra cosa</i>	Because that is something else	Participante

		<i>de nuestra cultura, queremos ayudar y ayudar y ayudar [...] Somos hijas del rigor”.</i>	about our culture, we want to help, help, help.... We are daughters of rigor.	del grupo focal en español
PI2	48	<i>“[...] even webinars, conference calls, times that people can get together and have a conversation around it. I mean, give me the information, but also give me some ideas and tips on what I can do with that and how I can do that.”</i>	[...] incluso los seminarios virtuales y las teleconferencias son oportunidades en que las personas se pueden juntar y tener una conversación al respecto. O sea, sí, dame la información, pero también dame algunas ideas y consejos de lo que puedo hacer con eso y cómo lo puedo hacer yo.	Participante del grupo focal en inglés
PI2	49	<i>“Más que materiales impresos... los cuales asumen muchas cosas: ej. lo vas a leer, lo vas a entender y vas a venir hasta donde mí para servicios...”</i>	More than printed materials...which assume many things: for example, that you will read, and you’ll understand, and you’ll come so far for services...	Integrante del Comité MAPA
PI2	50	<i>“Toolkits, resources, or curricula aimed at building leadership for systemic change /issues that address systemic violence/ more resources for leadership development and policy issues, support Latinos organize.”</i>	Herramientas, recursos o currículos dirigidos a desarrollar el liderazgo para el cambio sistémico/ temas que aborden la violencia sistémica/ más recursos para el desarrollo de liderazgo y asuntos de políticas, apoyo para que las personas latinas se organicen.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI2	51	<i>“I believe one-on-one contact through outreach is one of the most effective ways of providing information and material to the community.”</i>	Creo que el contacto personal en el alcance comunitario es una de las formas más efectivas de proporcionar información y materiales a la comunidad.	Participante de la encuesta nacional
PI2	56	<i>“Materials that address the taboo of sexual assault, that define it, and that describes the continuum of sexual assault (victims,</i>	Materiales que aborden el tabú de la agresión sexual, que lo definan, que describan el continuo de la agresión sexual (víctimas, perpetradores, etc.) y desenmascaren la agresión	Integrante del Comité MAPA

		<i>perpetrators, etc.) and that debunk sexual assault, to address the isolation in the Latino community, as they don't know who they can talk to, making the experience harder to share..."</i>	sexual, de manera que se enfrente el aislamiento [de las víctimas] en la comunidad latina, ya que no saben con quién pueden hablar, lo cual hace que la experiencia sea más difícil de compartir...	
PI2	57	<i>"Lot of concerns revolving around immigration issues- there is so much fear for an undocumented individual. There's no real safe place or refuge for victims of sexual violence to seek out resources."</i>	Muchas inquietudes alrededor de los temas de inmigración – hay tanto miedo para una persona indocumentada. En realidad, no hay lugares seguros o albergues a los cuales pueda recurrir la víctimas de violencia sexual en búsqueda de recursos.	Coalición estatal del oeste
PI2	59	<i>"The main need for organizations is on the area of capacity-building, training, in order to strengthen their organization... we need to find a model to make organizations more sustainable."</i>	La necesidad principal de las organizaciones está en las áreas de desarrollo de capacidad, capacitación, de manera que fortalezcan su organización... necesitamos encontrar un modelo para hacer las organizaciones más sostenibles.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI2	60	<i>"We need to identify other funding resources to hire staff, but we need to educate the funders in order for them to understand that the staff that we should be hiring might not meet their requirements, but can meet the needs of the community. We need to look beyond our class system..."</i>	Necesitamos identificar otros recursos de fondos para contratar personal, pero necesitamos educar a los donantes para que comprendan que el personal que contratemos quizás no cumpla todos sus requisitos, pero sí puede satisfacer las necesidades de la comunidad. Tenemos que mirar más allá de nuestro sistema de clases...	Integrante del Comité MAPA
PI2	61	<i>"So helping, not only provide the contact, but how do you deliver that,</i>	Se trata de ayudar, no sólo proveer el contacto sino cómo llevas eso y cómo se ve eso	Participante del grupo focal en

		<i>and what does that look like then? Because the way it looks for (name) is gonna be completely different for me. (name) might put on a play. And the community acts it out."</i>	desde después. Porque cómo se ve para (nombre) será totalmente diferente de cómo se ve para mí. (Nombre) puede organizar una obra teatral. Y la comunidad la interpreta.	inglés
PI2	64	<i>"Training, and TA after the trainings are key to support cultural competence in the organizations."</i>	La capacitación y la AT tras las capacitaciones son vitales para apoyar la competencia cultural en las organizaciones.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI2	65	<i>"No solamente 3 ó 4 personas, pero como 25 personas que tú puedes ir, puedes hablar sobre temas, que te van a entender, que te pueden ayudar. Si necesitas, que tú estás trabajando en un folleto, '¡Oh! Mira, yo tengo este folleto'".</i>	Not only 3 or 4 people, but more like 25 people that you can go to, can talk about things, and they will understand and help you.. if you need. If you are working on a brochure they can say 'hey, look! I have this brochure...'	Participante del grupo focal en español
PI3	67	<i>"A lot of work is needed in this area. As a coalition [we] have been working with continued education, but have not had the desired success / outcome. Cultural competence training is not seen as a continued need that needs to be reinforced and refreshed."</i>	Se necesita mucho trabajo en esta área. Como coalición, hemos estado trabajando con la educación continua, pero no hemos tenido el éxito/resultado deseado. La capacitación en competencia cultural no se ve como una necesidad continua que requiere ser reforzada y refrescada.	Integrante del Comité MAPA
PI3	68	<i>"There's a lot of tokenism, even by Latinas, and programs are developed by misinformed people...."</i>	Hay mucho 'inclusión simbólica', incluso por parte de latinas, y personas mal informadas terminan desarrollando los programas...	Participante de la encuesta nacional
PI3	69	<i>"Some people are culturally competent with one group, but not with others, we should</i>	Algunas personas son competentes en términos culturales para un grupo y no para otros. Deberíamos	Participante de la encuesta nacional

		<i>maximize the universal values of cultural competent, and recognize that all communities are different. Some of the things that we associate with Latino culture are not present at all Latino communities."</i>	maximizar los valores universales de la competencia cultural y reconocer que todas las comunidades son diferentes. Algunas cosas que asociamos con la cultura latina no están presentes en todas las comunidades latinas.	
PI3	69	<i>"It is hard to provide referral services because the majority of the workers in the RPE's are non-Latin@s that don't speak Spanish and cannot provide culturally relevant services."</i>	Es difícil brindar servicios de referencia porque la mayoría de trabajadoras/es en el campo de RPE no son personas latinas, no hablan español ni pueden brindar servicios culturalmente pertinentes.	Participante de la encuesta nacional
PI3	69	<i>"Be able to get into the Latin@ community, for them to know the services that we provide [...] outreach – access to get translated materials out to the population."</i>	Poder entrar a la comunidad latina, que las personas conozcan los servicios que proveemos [...] alcance comunitario – el acceso que permita hacer llegar a la población el material traducido.	Coalición estatal del oeste
PI3	70	<i>"Meet where the victims need to meet. Often times Spanish-speaking clients have limited mobility whether from not being able to drive, being a stay-at-home-mom."</i>	Encuéntrese con las víctimas donde ellas lo necesiten. Muchas veces, clientes que hablan español tienen una movilidad limitada, sea por no poder conducir o por ser una madre ama de casa.	Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradoras/es
PI3	71	<i>"Entonces, ellos siempre nos quieren rescatar. Tengo muchas voluntarias que aprenden el idioma, estudian, todo lo hacen porque quieren ayudar, pero rescatar... Ésa es la palabra, quieren rescatar a la persona en vez de darle los poderes. Empoderar a</i>	<i>And then, they always want to rescue us. I have a lot of volunteers that learn the language, go to school, all of it they do because they want to help, but rescue... That is the word, they want to rescue the person, instead of giving them power. Empower the person so that he/she moves forward.</i>	Participante del grupo focal en español

		<i>la persona para que siga adelante.”</i>		
PI3	72	<i>“The fact that we are helpful and advocate for all our clients regardless of immigration status results in many victims seeking our services in our rural area.”</i>	El hecho de que somos útiles por todos nuestros clientes y aboguemos por ellos independientemente de sus estatus migratorios resulta en que muchas víctimas buscan nuestros servicios en nuestra área rural.	Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradora s/es
PI3	72	<i>“I collaborate, power share and live/work in the neighbor[hood].”</i>	Colaboro, comparto el poder, y vivo/trabajo en el vecindario.	Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradora s/es
PI3	72	<i>“We have the ability to offer meetings and programs in Spanish and our staff reflect the diversity of the community we serve.”</i>	Tenemos la capacidad para tener reuniones y ofrecer programas en español, y nuestro personal refleja la diversidad de la comunidad a la que servimos.	Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradora s/es
PI3	72	<i>“We provide ongoing trainings and integrate cultural humility practices and addressing anti-oppression work with every single topic.”</i>	Proveemos capacitaciones regularmente, integramos prácticas de humildad cultural y abordamos el trabajo contra la opresión en todos y cada uno de nuestros temas.	Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradora s/es
PI3	72	<i>“Multicultural and multilingual staff (even though we are few).”</i>	Personal multilingüe y multicultural (aunque somos pocas personas).	Persona entrevistada del proceso de identificación de colaboradora s/es

PI3	74, 75	<i>"But I don't think that there's that formal type of structure that's needed to really support Latina advocates in this work, both in sexual violence and domestic violence."</i>	Pero no creo que realmente existe ese tipo formal de estructura que se necesita para realmente apoyar a las defensoras latinas en este trabajo, tanto en violencia sexual como en violencia doméstica.	Participante del grupo focal en inglés
PI3	72	<i>"I do not believe that the current coalition is equipped with tools and supports to infuse cultural relevant practices in a non-oppressive way"</i>	No creo que la coalición actual tenga las herramientas ni las estructuras para comunicar prácticas culturalmente relevantes de una manera que no sea opresiva.	Participante de la encuesta nacional
PI3	75	<i>"Our coalition does a great in job in trying to provide relevant information and advocacy for the Spanish community. The coalition is join[ed] with the domestic violence coalition therefore the times funding, time, and personnel might be shortened, however they are trying to provide the best outreach to the community within their means."</i>	Nuestra coalición realiza un buen trabajo en cuanto a tratar de brindar información relevante y defensa a la comunidad hispanoparlante. La coalición está fusionada con la coalición contra la violencia doméstica, por lo que el tiempo, los fondos y el personal podrían reducirse, pero están tratando de hacer el mejor alcance comunitario posible dados sus recursos.	Participante de la encuesta nacional
PI3	76	<i>"I would like them to realize that undocumented Latinas are among the most vulnerable of the underserved populations in [the state]."</i>	Quisiera que comprendieran que las latinas indocumentadas están entre las más vulnerables de las poblaciones menos atendidas en [el estado].	Participante de la encuesta nacional
PI3	76	<i>"Most coalitions 'add on' SA services and even more 'add on' working with communities of color. We need more support to increase the leadership of women of color in coalitions."</i>	La mayoría de las coaliciones 'añade' los servicios relacionados con la agresión sexual e incluso más 'añade' el aspecto de trabajar con las comunidades de color. Necesitamos más apoyo para aumentar el liderazgo de las	Participante de la encuesta nacional

			mujeres de color en las coaliciones.	
PI3	76	<i>"Supporting individual agencies, rather than funnel all Latin@ clients to one agency."</i>	Apoyar a agencias individuales, en lugar de canalizar a toda la clientela latina hacia una sola agencia.	Participante de la encuesta nacional
PI3	76	<i>"Que realizaran su trabajo de conocer cuáles son las necesidades de sus integrantes sobre este tema. Que realicen visitas a las organizaciones integrantes".</i>	That conduct their work knowing what the needs are of their members on this issue. Conducting visits to member organizations.	Participante de la encuesta nacional
PI3	76	<i>"Offer training and materials for organizations that provide prevention and advocacy but are not the certified sexual assault center for the area."</i>	Ofrezcan capacitación y materiales para las organizaciones que ofrecen prevención y procuraduría, pero no son parte del centro de asistencia a víctimas de abuso y violación sexuales certificado del área.	Participante de la encuesta nacional
PI3	76	<i>"Entrenar a las personas que hablan español que ya están trabajando en la agencia para ser intérpretes."</i>	Train Spanish-speaking staff that already are working in the agency as interpreters.	Participante de la encuesta nacional
PI3	79	<i>"We need to be able to impact / change the funding sources ideas of what it means to be culturally competent, change the approach of "checking" a box of compliance with cultural competence."</i>	Necesitamos poder tener impacto, cambiar las ideas de las entidades financiadoras sobre lo que significa ser competente culturalmente, cambiar el enfoque de "marcar" un lugar en una lista de cumplimiento con la competencia cultural.	Integrante del Comité MAPA
PI3	80	<i>"Latina workers are starting to work on the issue of violence, intra family violence, not only sexual violence or domestic violence. We need to continue collaborating and</i>	Las trabajadoras latinas están comenzando a trabajar en el tema de la violencia, la violencia intrafamiliar, no sólo la violencia sexual o la violencia doméstica. Necesitamos continuar colaborando y no ver	Persona entrevistada de una organización nacional

		<i>not see each sector as competition.”</i>	cada sector como competencia.	
PI3	81	<i>“The issue of immigration is key when providing services.”</i>	El tema de la inmigración es clave al proveer servicios.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI3	81	<i>“We need to learn from each other and to feel like we all belong, and that we are all part of the same movement.”</i>	[Las personas] Necesitamos aprender unas de otras y sentir que todas pertenecemos y somos parte del mismo movimiento.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI3	82	<i>“That there are a number of organizations advocating for Latinos and to ensure that services are culturally competent, we have a strong voice...; I see the commitment stronger now, and in part because funding obligates that services are culturally competent, and they need to write on the reports their compliance with cultural competence, their funding could be at play.”</i>	Pues hay varias organizaciones que abogan por personas latinas y para garantizar que los servicios sean culturalmente competentes, tenemos una voz que se hace escuchar....; veo que ahora el compromiso es más fuerte y, debido en parte a que los fondos obligan a que los servicios sean competentes culturalmente y [las organizaciones] tienen que asentar en los informes su cumplimiento con el renglón de la competencia cultural cubierto, sus fondos podrían estar en juego.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI4	85	<i>“... I love the NSVRC library I think it’s a great resource. So I think having more resources they could add to that. And then having curriculums that we could actually use that are not repeats of what’s already out there, translated into Spanish. They created 20 years ago in English and now 5 years ago they translated them all into</i>	<i>... Sea, me encanta la biblioteca de NSVRC, pienso que es un gran recurso. Así que pienso que con más recursos podrían añadirle a lo que tienen. Y luego, conseguir currículos que pudiéramos en realidad usar, que no sean réplicas de lo que ya existe, traducidos al español. Produjeron algo hace 20 años en inglés, y ahora hace 5 años lo tradujeron todo al español, pero al final no es</i>	Participante del grupo focal en inglés

		<i>Spanish and at the end of it, not culturally competent."</i>	culturalmente competente.	
PI4	88	<i>Multilingual access propels us forward and works to dismantle power imbalances that have long-existed across languages and cultures.</i>	El acceso multilingüe nos mueve hacia delante y trabaja para dismantelar desequilibrios de poder que han existido desde hace mucho tiempo entre los idiomas y las culturas.	Declaración oficial del NSVRC
PI4	91	<i>"...they [NSVRC] need to adapt their system and to include the voice of the community."</i>	...ellos [NSVRC] tienen que adaptar su sistema e incluir las voces de la comunidad.	Integrante del Comité MAPA
PI4	93	<i>"With the funding, provide staff to organize process, serve as keeper of the initiative, create a national directory with the information of the organizations, provide a space to learn or share information between national organizations, it would be highly beneficial to have an online directory."</i>	Con los fondos, que coloque el personal para organizar el proceso, sirva de protector de la iniciativa, produzca un directorio nacional con la información de las organizaciones, provea un espacio para aprender o intercambiar información entre organizaciones nacionales, sería muy útil tener un directorio en línea.	Persona entrevistada de una organización nacional
PI4	93	<i>"Some initiatives may start, but nothing will necessarily come of it. [...] The funds are received by some organizations, but the money does not always impact the community. [...] There are a lot of initiatives that start and nothing ever happens, trends changes, initiatives change... cultural competence is the same."</i>	Puede que algunas iniciativas comiencen, pero eso no necesariamente significa que algo vaya a surgir de ellas. [...] Algunas organizaciones reciben los fondos, pero el dinero no siempre tiene un impacto en la comunidad. [...] Existen muchas iniciativas que comienzan y nada pasa después, las tendencias cambian, las iniciativas cambian... la competencia cultural sigue siendo la misma.	Integrante del Comité MAPA
PI4	94	<i>"They [NSVRC] could serve</i>	El [NSVRC] podría servir como	Persona

		<i>as a clearinghouse of materials."</i>	centro de información para los materiales.	entrevistada de una organización nacional
PI4	95	<i>"What comes to mind is the NSVRC's ability to pull in significant funding to really implement some mini grant projects around the country, with different populations... and then identify what are the best practices and work on duplicating that."</i>	Lo que se me ocurre es la habilidad del NSVRC de atraer fondos significativos para implementar realmente algunos proyectos de subvenciones pequeñas en toda la nación, con diferentes poblaciones... y luego identificar cuáles son las prácticas óptimas y trabajar para replicarlas.	Integrante del Comité MAPA
Resumen	99	<i>"Una infraestructura es, este, poder tener una disponibilidad o una disposición de tener una conexión directa con todos los centros, con todas las latinas, tener directorios, información, en donde tú puedas ir y decir, en California hice esto, en Massachusetts, lo que sea. Tener un directorio de referencia de las latinas, de los centros, de los lugares, que esté circulando siempre información, donde tú puedas tener la disponibilidad por la computadora, o lo que sea..."</i>	An infrastructure is having the availability of , being able to, or having the disposition of having a direct connection with all of the centers, with all Latinas, having directories, information, of the places where you can go and say, I did this in California, or in Massachusetts, or wherever. Having a reference directory of the Latinas, the centers, the places, constantly circulating information, where you can have the availability of the information in the computer, or however.	Participante del grupo focal en español

Resumen	102	<i>“Yo considero que nosotras como advocates latinas reconocemos las necesidades de nuestras comunidades y sí queremos, sabemos que falta el adiestramiento, que falta el respeto a nuestra cultura, pero desafortunadamente, institucionalmente no hay respeto para nuestras comunidades. O sea, nosotras como advocates que les damos el servicio tratamos de hacer lo mejor que podemos, pero nuestra institución no nos provee lo que nosotras necesitamos para darles ese servicio”.</i>	I consider that we, as Latina advocates, recognize the needs of our communities and if we want to, we know that there is more training needed, that there is more need for respect of our culture, but unfortunately, there is no institutional respect for our communities. That is, we as advocates that provide services try to do the best we can, but our institution does not provide us with what we need to offer the service.	Participante del grupo focal en español
Resumen	105	<i>“They [NSVRC] could do a good job on this, they seem to have the capacity to make it work.”</i>	Ellos [NSVRC] podrían hacer un buen trabajo en esto, parecen tener la capacidad para lograr que funcione.	Persona entrevistada de una organización nacional

Apéndice G. División regional de estados/territorios

Región	Estados/Territorios		
Noreste	Maine	Nueva Hampshire	Vermont
	Massachusetts	Rhode Island	Connecticut
	Nueva York	Pensilvania	Nueva Jersey
Medio oeste	Wisconsin	Michigan	Illinois
	Indiana	Ohio	Misuri
	Dakota del Norte	Dakota del Sur	Nebraska
	Kansas	Minnesota	Iowa
Sur	Delaware	Maryland	Distrito de Columbia
	Virginia	Virginia Occidental	Carolina del Norte
	Carolina del Sur	Georgia	Florida
	Kentucky	Tennessee	Misisipi
	Alabama	Oklahoma	Texas
	Arkansas	Luisiana	
Oeste	Idaho	Montana	Wyoming
	Nevada	Utah	Colorado
	Arizona	Nuevo México	Alaska
	Washington	Oregón	California
	Hawái		
Territorios	La Samoa Americana	Guam	Las Islas Marshall
	Las Islas Marianas del Norte	Puerto Rico	Las Islas Vírgenes de los EE.UU.