



Sexual Assault
DEMONSTRATION INITIATIVE
Enhancing Sexual Assault Services



VISUALIZA TU PROGRAMA:
COMO PLANIFICAR PARA EL CRECIMIENTO DE TU ORGANIZACIÓN





VISUALIZA TU PROGRAMA: COMO PLANIFICAR PARA EL CRECIMIENTO DE TU ORGANIZACIÓN

Una publicación de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual.

AGRADECIMIENTOS

Por Kris Bein y Sally Laskey

Co-creado con la sabiduría, el conocimiento y la experiencia del personal del proyecto pasado y presente del Proyecto de Recursos Compartidos, el Centro Nacional de Recursos sobre Violencia Sexual [National Sexual Violence Resource Center], la Organización nacional de asiáticos e isleños del Pacífico contra la violencia sexual, y la Coalición de mujeres indígenas contra la agresión sexual en Minnesota: Elizabeth Barnhill, Valerie Davis, Cat Fribley, Maria Jirau-Torres, Nina Jusuf, Guadalupe López, Nicole Matthews, Eric Stiles, Taylor Teichman, Stephanie Townsend, Karla Vierthaler, Kelly Wilt y Mira Yusef, y gracias a los sitios dónde se llevó a cabo el proyecto y al personal de OVW que trabajaron en el proyecto.

Asistencia de edición proporcionada por Karen Litterer y Norio Umezu Hall

Ten en cuenta que esta publicación utiliza los pronombres they/them/theirs (en inglés) en singular para reconocer que hay más de dos géneros y reconocer a los sobrevivientes transgénero o que se identifican fuera de la binaria de género. Debido a que el idioma español a la fecha de esta traducción aún no contempla formalmente un pronombre no binario, en español, se seguirán las reglas actuales de la Real Academia Española y se utilizará el masculino genérico, excepto en algunos casos, donde se incluirá el femenino (ella o terminación en “a”) y el nuevo no binario informalmente propuesto (elle/éle, o terminación en “e”).

Esta publicación recibe fondos de la Subvención No. 2009-TA-AX-K011, otorgada por la Oficina sobre la Violencia contra las Mujeres, Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación son exclusivamente del autor y no necesariamente reflejan el punto de vista de la Oficina sobre la Violencia contra las Mujeres en el Departamento de Justicia de los EE.UU.

© El Proyecto Nacional de Recursos Compartidos & Centro Nacional de Recursos contra la violencia sexual, 2019. Todos los derechos reservados El contenido de esta publicación se puede reproducir acompañado del siguiente reconocimiento: Este material fue reproducido con permiso, a partir de la publicación del Proyecto Nacional de Recursos Compartidos y el Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual titulada Visualiza tu programa: Cómo planificar para el crecimiento de tu organización.



ÍNDICE

Introducción	1
Preparación para el cambio: una reflexión guiada	11
• <i>Hoja de trabajo para reflexionar</i>	13
Cómo hacer visibles las trayectorias de los sobrevivientes	41
• <i>Hoja de trabajo para reflexionar</i>	55
De tú a tú	57
• <i>Hoja de trabajo para reflexionar</i>	64
Páginas para practicar	67





INTRODUCCIÓN

Los programas de servicios duales/múltiples, es decir, organizaciones que atienden a sobrevivientes de violencia sexual y prestan servicios ante la violencia doméstica u otros servicios trabajan de manera increíblemente ardua, se preocupan profundamente por los sobrevivientes y su comunidad, y quieren proporcionar los servicios que sus comunidades necesitan. Evaluar profundamente cómo los programas han estructurado los servicios para los sobrevivientes de violencia sexual es una parte esencial de cómo brindamos atención a los sobrevivientes. Este kit de herramientas proporciona pautas para explorar los valores del programa, los recursos y las estructuras relacionadas con los servicios ante la violencia sexual, basados en el trabajo de la [Iniciativa Demostrativa sobre los Servicios ante la Agresión Sexual](#) (SADI, por sus siglas en inglés).

Hay formas casi ilimitadas en que los programas pueden crecer y cambiar; cada programa determinará la ruta que mejor le convenga. A través de un trabajo intensivo con agencias de intercesoría con servicios duales/múltiples, la SADI identificó algunos atributos y prácticas importantes que pueden impulsar el crecimiento de un programa:¹

Receptividad al aprendizaje: el aprendizaje como un proceso continuo. Para ser receptivos al aprendizaje, los programas deben facilitar el aprendizaje y la transformación continua, tener humildad sobre sus propios conocimientos y pedir ayuda cuando sea necesario. Ser receptivo al aprendizaje significa estar dispuesto a involucrarse y aprender de personas que tienen diferentes puntos de vista y aceptar comentarios constructivos, incluso cuando es un reto.

Receptividad al cambio: cuando los programas son receptivos al cambio, están dispuestos a considerar alteraciones radicales, no modificaciones menores. Como dijo un participante de la SADI: "Nunca se trata nada más de los servicios ante la agresión sexual. Se trata de desafiar tus elementos fundamentales. Pensabas que todo estaba establecido con tus servicios principales, pero integrar la violencia sexual te hace repensar todo". Los líderes receptivos al cambio facilitan un proceso de transformación mediante un enfoque de equipo.

Liderazgo estable y empoderador: la SADI descubrió que "las organizaciones que lograron los cambios más exhaustivos las dirigían personas que demostraban confianza y empoderaban a su personal". La medida en que los líderes fomentan enfoques colaborativos para la resolución de problemas influye en la medida en que el programa puede crecer y cambiar. También se encontró que la estabilidad del liderazgo tenía una fuerte influencia en la estabilidad del programa y la disposición para el cambio, ya que cualquier transición en el liderazgo constituye un cambio significativo en sí.

Compromiso contra el racismo/anti-opresión: cuando los programas se basan en el conocimiento sobre el racismo y otras formas de opresión, los intercesores son capaces de entender mejor cómo las normas y valores sociales dan forma a tu programa y comunidades, y pueden comenzar a cambiar las formas en que ellos (y sus programas) se conectan con sus comunidades y sobrevivientes. El compromiso con el anti-racismo se vuelve real y eficaz cuando se integra plenamente en la misión del programa y en las actividades diarias.

Apoyo para el personal: esto toma la forma de prácticas y enfoques que reduzcan el potencial de trauma vicario. El personal recibe apoyo regular y supervisión con conciencia del trauma.

1 Consulta especialmente las páginas 75-89 de "Townsend, S. M., Proyecto Nacional de Recursos Compartidos & Centro Nacional de recursos sobre la violencia sexual. (2017). Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual (SADI, por sus siglas en inglés): Informe final. Des Moines, IA & Enola, PA: Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual.

2 Townsend, S. M., Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual. (2017). Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual: Informe final. Des Moines, IA & Enola, PA: Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual.

supervisión con conciencia del trauma. El apoyo al personal también significa que el personal que ha vivido algún tipo de violencia sexual se sienta respetado por el programa.

Visualiza tu programa: El kit de herramientas para evaluaciones organizacionales utiliza estas lecciones para guiarte por un proceso para evaluar los servicios de tu programa a los sobrevivientes de la violencia sexual. Los proveedores de asistencia técnica y documentadores de la SADI desarrollaron y utilizaron estas herramientas con programas de intercesoría en la SADI. Luego los refinamos y revisamos para este kit de herramientas. Un principio importante de la SADI fue que la mejora de los servicios y el mantenimiento de esos servicios solo se pueden lograr y sostenerse a través del cambio organizacional. El inicio de un proceso de cambio organizacional comienza con una evaluación honesta de cómo la política del programa y los procedimientos, la plantilla de personal y la cultura apoyan o no apoyan el servicio a los sobrevivientes de violencia sexual.² En este kit de herramientas, encontrarás una variedad de herramientas para ayudarte a evaluar tu política y procedimientos, personal y cultura:

Preparación para el cambio: una reflexión guiada tiene preguntas para despertar conversaciones intencionales sobre el bienestar del programa y la capacidad de cambio. Esta herramienta ayudará a tu equipo a tener algunas conversaciones interesantes entre ustedes y a obtener una nueva perspectiva de su trabajo.

“Cómo hacer visibles las trayectorias de los sobrevivientes” es una actividad para resaltar cómo es la experiencia de los sobrevivientes de violencia sexual al acudir a tu programa. En esta actividad, explorarás cómo los sobrevivientes acceden a tu programa y cuál es la experiencia con los servicios.



De tú a tú es una herramienta para explorar redes y recursos internos. Te ayudará a ver las conexiones dentro de tu programa y a pensar en estas preguntas: ¿Quién tiene la experiencia en temas de violencia sexual en el programa? ¿Cómo se comparte el conocimiento sobre la violencia sexual?

De las páginas a la práctica es una lista de verificación para revisar los documentos de tu programa. Los documentos tienen aspectos poderosos. Al revisar los documentos de tu programa, explorarás: ¿Cuánto sabe la organización sobre la violencia sexual, especialmente fuera del concepto de violencia entre parejas íntimas? ¿Qué tan holísticos son los servicios ante la agresión sexual que brinda la organización? ¿Qué dicen las políticas y los procedimientos del programa sobre la violencia sexual? ¿Cómo apoyan al personal?

Estas herramientas son más eficaces cuando se utilizan las cuatro en conjunto. Te recomendamos que emplees las cuatro herramientas en este orden, aunque tu horario podría significar que elijas completarlas en un orden distinto.

Las herramientas *Preparación para el cambio, Cómo hacer visibles las trayectorias de los sobrevivientes, De tú a tú y De las páginas a la práctica* son más efectivas cuando se utilizan las cuatro. Te recomendamos que emplees las cuatro herramientas en este orden, aunque tu horario podría significar que elijas completarlas en un orden distinto.

¿QUIÉN DEBE USAR ESTE KIT DE HERRAMIENTAS?

Este kit de herramientas es apropiado para programas con servicios duales y multiservicios que tienen un interés significativo en mejorar sus servicios ante la agresión sexual. El kit de herramientas se basa en el trabajo realizado con los sitios del proyecto SADI que incluyeron cuatro programas tradicionales, un programa con relevancia cultural y un programa del gobierno tribal. La forma de utilizar cada sección del kit de herramientas variará ligeramente según el tipo de programa. Los programas que tengan el tiempo y los recursos para invertir en este proceso de cambio, aquellos que tengan relaciones de trabajo con programas asociados, coaliciones y proveedores de asistencia técnica, y aquellos que estén interesados en aprender son los más adecuados para este esfuerzo.

Los cambios institucionales (u organizacionales) requieren la dedicación de todos. Es un proceso dinámico y requiere una gran capacidad, interacción y compromiso. Es útil tener un grupo primario de personal representando la diversidad del programa y todos sus sectores para ayudar a liderar los esfuerzos de cambio. Estas personas necesitarán el apoyo del liderazgo y de la organización en su conjunto para cambiar sus responsabilidades e invertir más de su tiempo en



organizar e implementar las actividades de este kit de herramientas. Este equipo debe incluir personal de varios niveles de supervisión, antigüedad con el programa y experiencia en temas de violencia sexual. El análisis crítico y las habilidades de comunicación son de suma importancia para los integrantes del equipo.

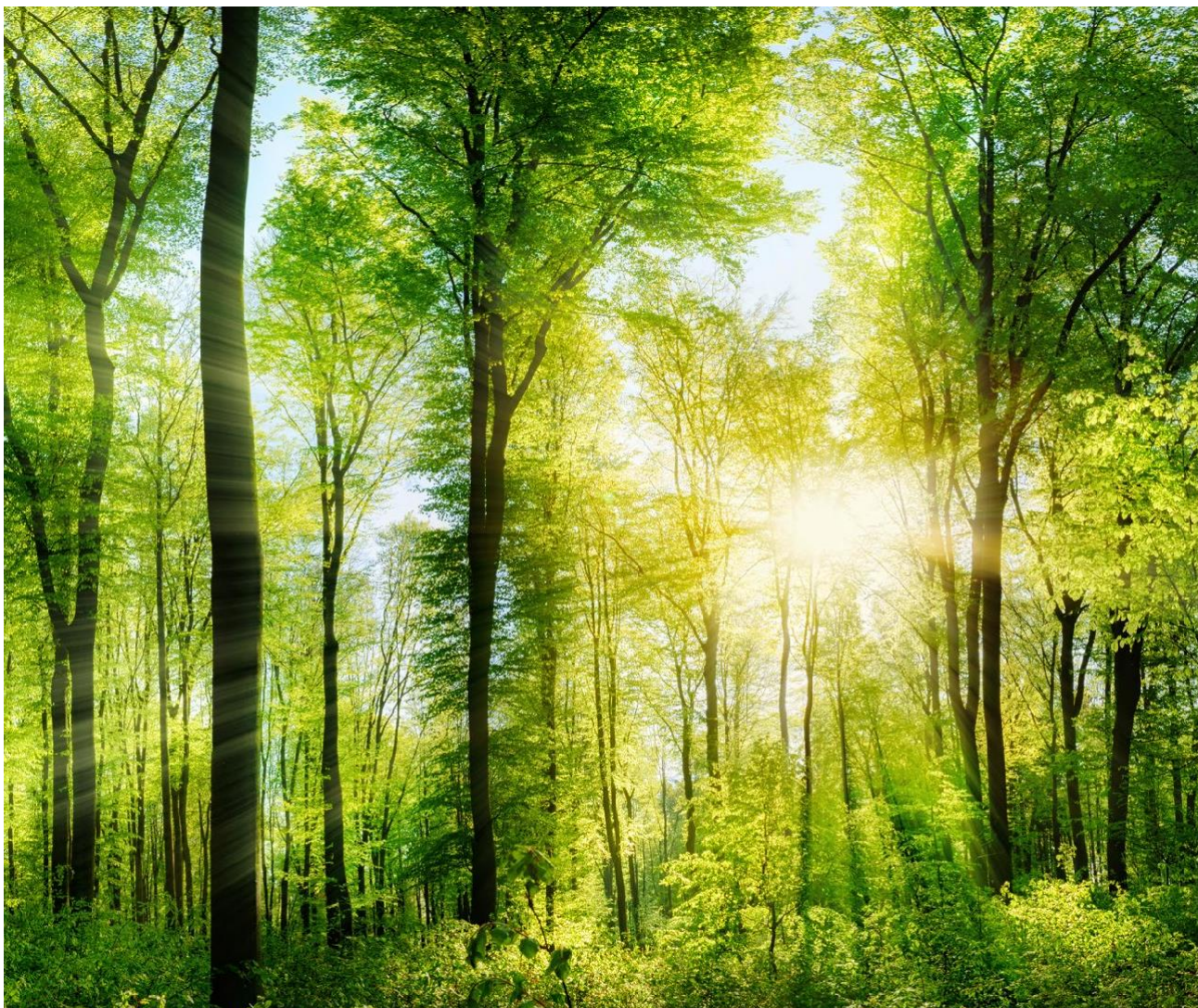
Todos en tu programa aportan perspectivas diferentes e importantes al cambio organizacional. Estas herramientas están diseñadas para utilizarse con las partes interesadas en todo el programa y así ofrecerte el panorama más completo posible. Sin embargo, cada programa es diferente, por lo que cada uno querrá determinar cómo agrupar y encuestar a las personas que componen el programa. Estas son algunas categorías típicas:

- Liderazgo ejecutivo (director(a)(e) ejecutivo(a)(e), gerente general, etc. de un programa comunitario de intercesoría, o de la organización coordinadora)
- Liderazgo del programa (director(a)(e)/gerente del programa, si está dentro de un gobierno tribal, gobierno del condado u organización coordinadora; esta es la persona (o personas) que tiene gestión diaria e interacción con el programa de intercesoría)
- Gestión de programas a nivel medio (como director(a)(e) de intercesoría, supervisores clínicos)
- Gobierno tribal (dependiendo de la estructura del gobierno tribal, este puede ser el liderazgo de la unidad / división que contiene el programa de intercesoría y / o el Consejo Tribal)
- Junta directiva
- Personal de servicio directo (intercesores, orientadores/consejeros, prevencionistas; este es el personal que presta servicios relacionados directamente con la programación contra la violencia en su trabajo diario)
- Si la organización tiene varios y distintos programas de servicio directo, sería recomendable separar a este personal de quienes trabajan en el programa antiviolencia para esta evaluación (por ejemplo, el programa de servicios para personas sin hogar de una organización coordinadora)
- Personal administrativo (finanzas, recursos humanos, desarrollo de fondos, recepción, etc.; estos son los integrantes del personal que normalmente se centran en las operaciones del programa en lugar de directamente participar en la programación antiviolencia)
- Voluntarios, pasantes, secretarios legales, etc. para la programación antiviolencia

En varias secciones del kit de herramientas, se te pedirá considerar estos diversos grupos, a los que llamaremos partes interesadas a nivel interno. Te recomendamos que hagas una lista aquí de las categorías de las partes interesadas a nivel interno de tu organización para hacer referencia a ellas después. Es posible que algunos programas deseen indicar el nombre de cada persona en cada grupo; en otros casos, enumerar sólo los grupos será suficiente para avanzar.

LISTA DE PARTES INTERESADAS A NIVEL INTERNO:

This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.



¿CUÁNDO SE DEBE UTILIZAR EL KIT DE HERRAMIENTAS?

Se recomienda que las actividades de este kit de herramientas se implementen durante un período de tres a seis meses para obtener un panorama inicial. A partir de esto, puedes desarrollar tu plan para mejorar los servicios ante la agresión sexual. Los programas pueden volver a utilizar estas herramientas, después de implementar los pasos de acción de su plan, como método de evaluación.

Para algunos programas, funcionará bien completar una herramienta por cada reunión de personal durante varias series de reuniones de personal, terminando con una revisión general. Otros programas pueden optar por reservar unos días para trabajar intensivamente en completar todo el kit de herramientas. Consulta el cronograma de tu programa para el próximo año, considerando los eventos importantes y los momentos que tienden a ser más ocupados, y decide de qué manera tu programa desea dedicar tiempo a estas herramientas.

¿COMO SE DEBE UTILIZAR EL KIT DE HERRAMIENTAS?

Desarrollar una imagen clara del panorama actual de tu programa y la capacidad de crecimiento es un recorrido, y este kit de herramientas proporciona algunas guías. Muchas de las herramientas de este kit se pueden completar durante una conversación en un grupo grande con todas las partes interesadas a nivel interno, una serie de diálogos en grupos pequeños o grupos de sondeo, tareas escritas individuales que se recopilan y analizan o una reflexión personal. Según el tamaño, la complejidad y la cultura organizacional de tu programa, puedes elegir el método que mejor se adapte a tus necesidades. Otras herramientas tienen un proceso específico a seguir, con recomendaciones de partes interesadas específicas que se deberían involucrar.

Este kit de herramientas debe utilizarse junto con el kit de herramientas “[Cómo escuchar a nuestras comunidades](#)”, que brinda orientación sobre cómo realizar evaluaciones de las necesidades de la comunidad.

Las herramientas de este kit requerirán que profundices en cuanto a preguntas fundamentales sobre la identidad organizacional, creencias y prácticas de tu programa. Esto puede ser difícil y quizás emocional a veces. Antes de comenzar con las actividades en este kit de herramientas, será útil para tu equipo establecer algunos acuerdos sobre [comunicación ética](#) y de mutuo respeto. Esto facilitará tu progreso con las herramientas aquí descritas y respaldará tu cultura laboral en general. También es posible que desees practicar algunas habilidades específicas de facilitación para estas conversaciones importantes: ³

- Túrnense para hablar. No permitas que ninguna persona hable por encima de otra. Esto garantiza que se pueda escuchar y comprender a todos. A algunos facilitadores les resulta útil mantener una lista del orden en que las personas levantaron la mano para contribuir; esto puede ayudar a mantener una participación equitativa.

³ Green, L (2018). Guía para facilitadores: conversaciones sobre los servicios de las líneas de ayuda en sectores rurales. Des Moines, IA: Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual



- Encuentra una manera en la que todos puedan contribuir. No todo el mundo tendrá el mismo nivel de comodidad al compartir. En el caso de un grupo pequeño y unido, considera invitar a personas que no hayan tenido la oportunidad de compartir mucho. En el caso de grupos más grandes, considera proporcionar diversas formas de contribuir al diálogo, como el trabajo en grupos pequeños, ir uno por uno alrededor del grupo o una opción de escritura.
- Siéntete cómodo con el silencio. Habrá calmas en la conversación y eso está bien. Esto da tiempo a la gente para reflexionar y dar respuestas bien pensadas. Si el silencio dura demasiado (intenta contar hasta diez o veinte), considera repetir la pregunta original o plantear una nueva pregunta al grupo.
- Haz preguntas abiertas. Las preguntas abiertas están diseñadas para inspirar respuestas más largas y significativas en lugar de respuestas simples de una palabra. La mayoría de las preguntas que planteamos en toda esta guía son abiertas. A medida que vas diseñando preguntas más específicas con tu programa en mente, utiliza nuestras preguntas como inspiración.
- No temas volver a enfocar el grupo. Las conversaciones divergen naturalmente y se van por diferentes tangentes. Cuando la divergencia ya no parezca productiva, vuelve a encauzar la conversación a la pregunta original o al objetivo declarado.

¿QUÉ PASA DESPUÉS?

¡Depende de ti! No hay un solo camino correcto para el crecimiento organizacional, así como no hay un solo camino para la sanación de los sobrevivientes o la integridad de la comunidad. Después de desarrollar una imagen de las políticas y procedimientos de tu programa, personal y cultura con este kit de herramientas, existen algunos preparativos que te ayudarán a emprender el rumbo:

- Haz una fiesta para celebrar tu arduo trabajo.
- Recoge todas tus notas, esquemas o mapas e informes en un solo informe exhaustivo. Apunta ideas para cambios o recomendaciones para crear una sección sobre las posibilidades para tu programa.
- Reúnete con las partes interesadas a nivel interno para exponer los hallazgos y lo que significan para todos. Revisa tu informe exhaustivo y sus posibilidades y habla sobre las medidas que tu equipo desea implementar a continuación.

Puede ser abrumador determinar por dónde empezar. Te comentamos algunas diferentes preguntas que podrían ayudarte a apuntarte hacia la dirección correcta:

- ¿Hay algún cambio relativamente pequeño indicado en tu informe, cambios que se podrían comenzar hoy? Dar pequeños pasos y probar el éxito puede darte energía para seguir adelante.
- ¿Hay algún cambio relativamente pequeño indicado en tu informe, cambios que podrían generar un gran impacto? Hacer un gran cambio puede generar una cadena de otros cambios efectivos, o podría abordar varios problemas a la vez.
- ¿Cómo encajan los hallazgos con tu plan estratégico, si lo tienes? ¿Puedes combinar algunas acciones de tu plan estratégico con las posibilidades en tu informe? Si estás por comenzar con un plan estratégico pronto, podría ser ideal integrar tus hallazgos en el plan estratégico.
- ¿Hay algún trabajo que se pueda incorporar a las solicitudes de subvención?
- ¿Cuáles posibilidades entusiasman más a tu equipo? ¿Cuáles posibilidades parecen ser las más desalentadoras o desafiantes?
- Evaluando tus posibilidades, ¿existen algunas que se adoptarán más fácilmente si se generan en consecuencia de otras?

El trabajo de cambio organizacional es dinámico y requiere una gran capacidad, interacción y compromiso. ¡No es necesario tratar de hacer este trabajo de forma aislada! Las coaliciones contra la agresión sexual de tu [estado](#), [territorio](#) o a nivel [tribal](#) están ahí para apoyar y guiar tus esfuerzos. Además, los proveedores de asistencia técnica de SADI están disponibles para proporcionar información:

- [Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual](#)
- [Centro nacional de recursos sobre la violencia sexual \[National Sexual Violence Resource Center\]](#)
- [Coalición de mujeres indígenas de Minnesota contra la agresión sexual](#)
- [Organización nacional de asiáticos e isleños del Pacífico contra la violencia sexual](#)



PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO: UNA REFLEXIÓN GUIADA

Esta guía te ayudará a facilitar una serie de conversaciones con las partes interesadas a nivel interno de tu organización sobre varios aspectos de la preparación para el cambio en tu programa. Desarrollar una imagen clara de la capacidad de cambio y crecimiento de tu programa es un recorrido de reflexión, no de juicio de valor. El objetivo consiste en tener conversaciones transparentes y abiertas sobre el bienestar y la capacidad de tu programa. Cada sección de la guía de reflexión tiene una serie de preguntas que fueron desarrolladas en base a los hallazgos de la SADI y la investigación sobre el cambio organizacional.

Las preguntas de esta guía de reflexión se pueden completar a través de conversaciones en grupos pequeños o grandes, grupos de sondeo, entrevistas o respuestas escritas que se recopilan posteriormente. Cada sección de esta guía de reflexión tiene sugerencias para los participantes entre las partes interesadas a nivel interno. Estas reflexiones las puede guiar un integrante de tu equipo o, si lo prefieres, un facilitador contratado. Te recomendamos leer toda la herramienta y crear un plan y el horario que se adapte mejor a tu programa.

Hay cinco reflexiones guiadas:

- **Compromiso contra el racismo:** esta sección te ayudará a obtener una imagen instantánea del compromiso contra el racismo de tu programa en varios aspectos de tu trabajo.
- **Liderazgo estable y empoderador:** esta sección de dos partes te ayudará a analizar las prácticas de estabilidad y empoderamiento del liderazgo del programa.
- **Apoyo para el personal:** esta sección te ayudará a evaluar cómo el programa se preocupa por el personal.
- **Receptividad al cambio:** esta sección proporcionará una imagen instantánea de qué tan bien el programa aprende del cambio y cómo utiliza el cambio para mejorar la calidad del entorno de trabajo y los servicios para los sobrevivientes de violencia sexual.
- **Receptividad al aprendizaje:** esta sección examinará hasta qué punto el programa es receptivo al aprendizaje y busca nuevos conocimientos para mejorar la calidad del entorno de trabajo y los servicios para los sobrevivientes de violencia sexual.

Independientemente de cómo elijas completar las preguntas, asegúrate de tener a alguien asignado para recopilar notas y redactar un informe. Para crear tu informe preliminar, recopila las diferentes respuestas a cada pregunta y resúmelas, señalando las similitudes o diferencias. Por ejemplo, puedes destacar que "cinco de nuestros siete empleados pensaron ..." o "los líderes pensaron X, pero la mayoría (18 de 20) del personal de servicio directo pensó Y". Como regla general, es mejor dejar los nombres individuales fuera del informe, para que las personalidades no enturbien los datos. También considera una reflexión general de los temas de cada sección, y las fortalezas del programa y las áreas de crecimiento en estos facilitadores del cambio exitoso. Una vez completado el borrador, bríndales a todas las partes interesadas a nivel interno que participaron en la recopilación de datos la oportunidad de revisar y hacer modificaciones.

Después de presentar el borrador del informe, facilita un diálogo con todas las partes interesadas a nivel interno sobre lo que aprendieron y lo que significa para todos. Puedes hacer esto en grupos pequeños con un informe al grupo grande, o como una conversación del grupo grande. Considera el tamaño y las necesidades de tus partes interesadas y utiliza técnicas de facilitación que fomenten la participación plena y honesta de todos (consulta los consejos en la página 8 y 9).

Estas reflexiones pueden resultar agotadoras. Realiza una actividad de consulta de estado de ánimo al final de cada una para determinar cómo se sienten las personas sobre el proceso.

COMPROMISO CONTRA EL RACISMO

Esta sección te ayudará a obtener una imagen instantánea del compromiso contra el racismo de tu programa en varios aspectos de tu trabajo.

Participantes: todas las partes interesadas a nivel interno

Formato: diálogo, grupos de sondeo o respuestas escritas

1. ¿Cómo se incluye de manera profunda el antirracismo en el trabajo de tu programa, como la misión, la declaración de valores, los planes de trabajo del personal y el plan estratégico de la agencia? ¿Tu programa tiene un proceso formal para evaluar la efectividad de su trabajo interno contra el racismo?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

2. **¿Qué tan bien entiende tu programa la conexión entre acabar con el racismo y poner fin a la violencia sexual? ¿Cómo se refleja esto en las actividades y prácticas internas y externas del programa? Quizá sea recomendable que diferentes grupos de tus partes interesadas a nivel interno consideren esto, o ver el programa como un todo, o ambos.**

3. **¿Tu programa hace declaraciones públicas continuamente sobre dismantelar el racismo, incluso cuando exige tomar riesgos? Por ejemplo, apoyar públicamente el movimiento Black Lives Matter (La vida de la gente de raza negra importa) o los Water Protectors (Los protectores del agua).**

[illegible]



LIDERAZGO ESTABLE Y EMPODERADOR

Esta sección de dos partes te ayudará a hacerte una idea de la estabilidad del liderazgo y las prácticas de empoderamiento del líder.

ESTABILIDAD DEL LIDERAZGO

Participantes: liderazgo del programa, junta directiva, gerencia de unidad / división dentro de un gobierno tribal y / o integrantes de la gerencia en una organización coordinadora.

Formato: diálogo o reflexión escrita

1. ¿Cuánto tiempo han estado los líderes actuales de tu programa ocupando la autoridad designada? ¿El liderazgo del programa tiene planes de irse el próximo año?

2. ¿Cómo es la relación entre el liderazgo de tu programa y la administración organizacional más grande, el gobierno tribal o la Junta directiva? Considera factores como la frecuencia de contacto, la calidez, la franqueza de la comunicación y la frecuencia de la evaluación del desempeño.

LIDERAZGO EMPODERADOR

Participantes: todo el liderazgo del programa relevante, el personal de servicio directo y el personal administrativo. Ten en cuenta que la retroalimentación anónima puede ser más apropiada para algunas organizaciones, ya que puede ser intimidante y difícil para los empleados sentirse seguros y cómodos dando retroalimentación a sus supervisores.

Formato: diálogo, grupos de sondeo o respuestas escritas

1. **¿Cómo practican el empoderamiento los líderes de tu programa? Considera los siguientes aspectos del liderazgo empoderador en tu respuesta:**

- Las personas con poder en la organización han demostrado la capacidad de compartir el poder y renunciar cuando es apropiado o necesario.
- Las personas en posiciones de liderazgo alientan al personal a resolver problemas juntos y han comenzado conversaciones sobre cómo ayudar a los sobrevivientes de violencia sexual de nuevas maneras.
- Existen políticas y procedimientos claros sobre la supervisión, el desempeño y el desarrollo profesional que se comunican y se siguen de manera constante.
- Las políticas y procedimientos sobre la supervisión, el desempeño y el desarrollo profesional brindan apoyo y amabilidad.
- Las personas en liderazgo practican la comunicación directa y ética, y enseñan estas habilidades a otros.

[illegible]



APOYO PARA EL PERSONAL

Esta sección te ayudará a evaluar cómo el programa le brinda apoyo al personal. Ten en cuenta que la retroalimentación anónima puede ser más apropiada para algunas organizaciones, ya que puede ser intimidante y difícil para los empleados sentirse seguros y cómodos dando retroalimentación a sus supervisores.

Participantes: todo el liderazgo del programa relevante, el personal de servicio directo y el personal administrativo.

Formato: diálogo, grupos de sondeo o respuestas escritas

1. ¿Cómo atiende tu programa el bienestar del personal? Considera las siguientes mejores prácticas en tu respuesta:

- El programa tiene una cantidad adecuada de licencia remunerada (días libres pagos) (cuatro semanas o más por año).
- Se alienta al personal a utilizar su licencia remunerada. Se establecen estructuras y procedimientos para permitir que el personal utilice su licencia remunerada.
- El programa tiene un tiempo razonable de guardias remuneradas.
- El programa tiene vías formales para el *debriefing* [desahogo] y el apoyo emocional.
- El programa atiende las necesidades específicas de seguridad emocional y física de los intercesores de color
- El programa proporciona beneficios que apoyan la salud y el bienestar, incluyendo el acceso a asesoramiento y atención médica.
- El programa apoya planes individualizados de capacitación y desarrollo del personal.

[illegible]

2. La naturaleza del trabajo de intercesoría exige que los programas entiendan el trauma y sus impactos, tanto para el trauma primario como para traumas vicarios. ¿Crees que el liderazgo de tu programa entiende el trauma vicario y proporciona la supervisión y el apoyo apropiados para mitigarlo? ¿Por qué sí o por qué no?

[illegible]



Esta sección proporcionará una imagen instantánea de qué tan bien el programa aprende del cambio y cómo utiliza el cambio para mejorar la calidad del entorno de trabajo y los servicios para los sobrevivientes de la violencia sexual.

Formato: diálogo, grupos de sondeo o respuestas escritas

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Considera las siguientes preguntas en tu respuesta:

- [illegible]

3. La forma en que los programas utilizan la evaluación y la retroalimentación de los clientes es un aspecto importante de la receptividad al cambio. ¿Tu organización evalúa cómo sus actividades impulsan la misión y/o la visión? 6 Marca una y toma algunas notas a continuación.

A menos que sea obvio que algo no esté funcionando correctamente, suponemos que nuestras actividades están funcionando bien.	Nuestro personal del programa y sus supervisores evalúan sus propios programas. Estas evaluaciones no hacen referencia a la misión o visión de nuestra agencia, y a menudo son dictadas por las pautas de los financiadores o propuestas de subvención.	Nuestros programas se evalúan rutinariamente en función de los objetivos de nuestra agencia y sus resultados previstos, que se derivan de nuestra misión o visión. Sin embargo, rara vez hablamos de los resultados de estas evaluaciones.	Establecemos metas y estrategias que hacen referencia a la misión o visión de nuestra agencia. Los programas se evalúan rutinariamente y hablamos de los resultados entre nosotros y con otros en la organización. Luego realizamos cambios en el programa con base en nuestra misión/visión, y en los resultados de la evaluación.
--	---	--	---

6 Evaluación BMP de la preparación organizacional para el cambio social

4. ¿Cómo participan los sobrevivientes y los integrantes de la comunidad en tu organización?⁷ Marca una y toma algunas notas a continuación.

Los sobrevivientes y los integrantes de la comunidad reciben servicios, pero no tienen voz en cuanto a los servicios que reciben ni los objetivos de la organización.	Nos interesa recibir comentarios y, periódicamente, les pedimos a los sobrevivientes e integrantes de la comunidad sus opiniones o comentarios a través de encuestas, evaluaciones, tarjetas de comentarios o reuniones. Sin embargo, este proceso no es consistente y no hay una manera estructurada en la que los clientes/los residentes de la comunidad puedan tener voz y voto sobre cómo funciona la organización.	Recibimos comentarios de sobrevivientes e integrantes de la comunidad de diferentes formas y tenemos en cuenta esa retroalimentación cuando evaluamos el trabajo de nuestra agencia. Hemos tratado de incorporar los residentes de la comunidad en roles de liderazgo (como ser integrantes de la junta directiva), pero no lo hemos hecho de manera consistente y cuando lo hemos hecho, los resultados no han salido muy bien.	Los sobrevivientes y los integrantes de la comunidad participan con éxito en nuestra organización en todos los niveles, desde dar comentarios sobre los servicios hasta formar parte de comités, grupos de liderazgo y la junta directiva.
---	--	--	--

⁷ Evaluación BMP de la preparación organizacional para el cambio social

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

RECEPTIVIDAD AL APRENDIZAJE

Esta sección examinará hasta qué punto el programa es receptivo al aprendizaje y busca nuevos conocimientos para mejorar la calidad del entorno de trabajo y los servicios para los sobrevivientes de la violencia sexual.

Participantes: todas las partes interesadas a nivel interno

Formato: diálogo, grupos de sondeo o respuestas escritas

1. ¿El programa apoya la capacitación formal y continua para todos los integrantes del personal?

This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, typical of notebook paper or a document template. There are no margins, text, or other markings on the page.

- 2. ¿Cuál de estas declaraciones representa más la etapa en que se encuentra tu programa?**
Marca todo lo que corresponda y toma las notas que desees a continuación.

Capacitación sobre la violencia sexual en general:

El programa no tiene conocimiento de talleres y recursos sobre la violencia sexual.	Las personas buscan información educativa sobre la violencia sexual por su cuenta, pero no como un equipo apoyado por el programa.	Los supervisores y gerentes proporcionan tiempo, recursos y lugares para que el personal reflexione y mejore el trabajo ante la violencia sexual.
El liderazgo cree que la violencia sexual no es una gran preocupación para el programa.	El liderazgo cree que el aprendizaje sobre la violencia sexual puede ser beneficioso para la organización. No muestran motivación inmediata para actuar.	El liderazgo apoya activamente la mejora de los esfuerzos actuales o el desarrollo de nuevos esfuerzos contra la violencia sexual y ha involucrado a financistas con respecto al tema.

[illegible]

El programa no tiene conocimiento de talleres y recursos sobre el antirracismo.	Las personas buscan información educativa sobre el antirracismo por su cuenta, pero no como un equipo apoyado por el programa.	Los supervisores y gerentes proporcionan tiempo, recursos y lugares para que el personal reflexione y mejore el trabajo contra el racismo.
---	--	--

El liderazgo cree que dismantlar el racismo no es una gran preocupación para el programa.	Los líderes creen que talleres sobre cómo dismantlar el racismo puede ser beneficioso para la organización. No muestran motivación inmediata para actuar.	El liderazgo apoya activamente la mejora de los esfuerzos actuales o el desarrollo de nuevos esfuerzos para dismantlar el racismo y ha involucrado a financistas con respecto al tema.
---	---	--

[illegible]

3. ¿Cuál de estas declaraciones refleja mejor la inversión del programa en recursos de aprendizaje sustanciales? Marca todo lo que corresponda y escribe las notas que desees a continuación.

No hay recursos disponibles para que el personal, la junta directiva y los voluntarios aprendan sobre cómo dismantelar el racismo.	Los líderes no apoyan el uso de los recursos disponibles para apoyar al personal, la junta directiva y los voluntarios para aprender sobre cómo dismantelar el racismo.	La organización proporciona recursos limitados (como, por ejemplo, un recurso de la biblioteca) para apoyar al personal que participa en actividades educativas para dismantelar el racismo.	El presupuesto refleja el compromiso con la lucha contra el racismo al tener fondos destinados a talleres, la compra de libros, el alquiler de películas, etc., para que el personal se capacite en este sentido.
--	---	--	---

No hay recursos disponibles para servicios o capacitación específica sobre la agresión sexual.	Los líderes no apoyan el uso de los recursos disponibles para apoyar al personal la junta directiva y los voluntarios en su participación en capacitaciones sobre la violencia sexual.	La organización proporciona recursos limitados (como, por ejemplo, capacitación para que un empleado se especialice en temas de violencia sexual) para apoyar la mejora de los servicios ante la agresión sexual.	El presupuesto de la organización refleja el compromiso de mejorar los servicios ante la agresión sexual al tener fondos dedicados al personal que asiste a la capacitación y el acceso a recursos específicos para la agresión sexual.
--	--	---	---

- [illegible]

REFLEXIONES SOBRE LA PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO

¿Hay algo que te sorprenda del informe? ¿Qué se confirmó de lo que ya sabías? ¿Qué faltó de lo que pensaste que verías?

¿Las personas tuvieron diferentes perspectivas o experiencias con el programa?
¿Por qué pudo ser?

¿Qué aprendiste sobre tu programa en general?



¿Qué aprendiste sobre tu programa en torno a ...?

Compromiso contra el racismo/anti-opresión

Liderazgo estable y empoderador

Receptividad al aprendizaje

Receptividad al cambio

Apoyo para el personal

Todos los programas tienen espacio para crecer, en función de sus fortalezas y características únicas. ¿Qué temas o herramientas deseas explorar más a fondo antes de poder realizar cambios en tu práctica?



FUENTES CONSULTADAS

Dismantling Racism Works. (2018). *Dismantling Racism Works web workbook*. <http://www.dismantlingracism.org>

Franz, Nancy. 2013. "The Data Party: Involving Stakeholders in Meaningful Data Analysis". *Journal of Extension* Volume 51:1

Garvin, D., Edmondson, A. y Gino, F. "Is Yours a Learning Organization?" (*Harvard Business Review*, March 2008). <https://hbr.org/2008/03/is-yours-a-learning-organization>

RSP/NSVRC, 2010. *Organizational Assessment for Agencies Serving Victims of Sexual Violence*. <https://www.nsvrc.org/publications/assessment-tools>

Stanley, L. 2014. "Community Readiness for Community Change." Tri-Ethnic Center Community Readiness Handbook, 2nd edition. Tri-Ethnic Center for Prevention Research Sage Hall, Colorado State University Fort Collins, CO http://triethniccenter.colostate.edu/docs/CR_Handbook_8-3-15.pdf

Townsend, S. M., Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual. (2017). *Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual: Informe final*. Des Moines, IA & Enola, PA: Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual.





VISUALIZA TU PROGRAMA: CÓMO HACER VISIBLES LAS TRAYECTORIAS DE LOS SOBREVIVIENTES

Nunca habrá un solo camino para los sobrevivientes. Los sobrevivientes de violencia sexual buscan apoyo de muchas formas. El análisis de nuestras estructuras y enfoques ofrece una óptica para aumentar la accesibilidad del programa y las opciones de sanación. Un enfoque con conciencia del trauma y centrado en el sobreviviente para amplificar los servicios ante la agresión sexual busca identificar y mejorar los puntos de entrada para acceder a la atención. Esta sección te ayudará a elaborar un esquema de las diversas rutas o trayectos a través de los cuales los sobrevivientes de violencia sexual acceden y utilizan tu programa.



“No hay una sola forma de recuperarse y sanarse de los traumas. Cada sobreviviente elige su propio camino o se encuentra con él”.

—LAURIE MATTHEW, *BEHIND ENEMY LINES*

Esta actividad te ayudará a desarrollar una imagen completa de cómo las personas que han vivido incidentes de violencia sexual y sus seres queridos se conectan con tu organización. Esta actividad es más productiva si cuenta con la participación de todo el personal de servicio directo y el liderazgo del programa. Tener presente a todo el personal de servicio directo ayudará a iluminar los puntos de entrada y las áreas de éxito, así como las brechas o barreras que puedan existir para los sobrevivientes de violencia sexual. Este tipo de esquematización puede demostrar cómo todos tienen un papel en el apoyo a los sobrevivientes de violencia sexual. En algún momento, será importante involucrar a todas las partes interesadas a nivel interno en una conversación sobre los resultados de esta actividad.

Esta actividad está destinada a ser de naturaleza visual. Piensa en cómo puedes capturar tu mapa de rutas para poder evaluar el crecimiento en un momento posterior. Considera tomar fotografías o convertirlas en un documento para guardarlas.

Tu programa puede encontrar útil llevar a cabo estas actividades junto con la información recopilada de una evaluación de la comunidad (consulta nuestro [kit de herramientas](#) “[Cómo escuchar a nuestras comunidades](#)”) y los comentarios específicos de los sobrevivientes sobre sus experiencias.



CREACIÓN DE UN ESQUEMA DE TRAYECTORIAS

Participantes: personal de servicio directo, liderazgo del programa. Según el tipo de programa, puedes optar por incluir a más partes interesadas a nivel interno.

Formato: actividad facilitada

Recursos necesarios:

- Facilitador: externo o Interno
- Encargado de tomar notas: una persona o grupo que será responsable de capturar la información de la conversación para su uso posterior.
- Espacio: una sala grande con espacio para tener información visible a todos los participantes
- Papel de rotafolio grande y cinta adhesiva, una pizarra de tiza o una pizarra de borrado en seco
- Marcadores de diferentes colores
- Notas adhesivas

FACILITACIÓN

Al presentar la actividad, anuncia al personal que esta conversación no se centrará en historias específicas de violencia sexual, sino que ayudará a tu programa a visualizar todas las formas en que se puede involucrar a los sobrevivientes de violencia sexual. Recuérdales a los participantes a lo largo de la actividad que esto se centra en los sobrevivientes de violencia sexual, no en la violencia doméstica. Puede ser fácil que el enfoque se desvíe, pero esto sesgará los resultados. Se recomienda que se completen todas estas partes de la actividad, pero no es necesario que se completen durante una sola reunión.

DEFINE LOS PUNTOS DE ACCESO

- Utiliza las siguientes sugerencias de diálogo para identificar puntos de ingreso al programa para los sobrevivientes de violencia sexual. Pídeles a los participantes que consideren los últimos 6 a 8 meses al responder las preguntas para que se pueda crear un esquema o mapa actualizado de los puntos de acceso.
- Si el espacio y el tiempo lo permiten, puedes distribuir marcadores y / o notas adhesivas para que el personal publique las respuestas a las preguntas o puedes designar a un encargado de tomar notas que capturará la discusión en la pared / pizarra. Dependiendo del tamaño de tu grupo, puedes pedir a los participantes que hagan esto en grupos pequeños y luego informar a todo el grupo, o hacerlo como un grupo grande.

- Considera el uso de marcadores de diferentes colores o notas adhesivas para representar diferentes poblaciones. Por ejemplo:
 - niños, adolescentes y adultos
 - hombres, mujeres, personas transgénero e integrantes de la comunidad de género sexodiverso o no binario
 - integrantes de la comunidad inmigrante
 - seres queridos de los sobrevivientes (por ejemplo, amigos, familiares, parejas románticas)
 - diferentes condados o segmentos geográficos de su área de servicio
 - Pide al personal que nombre todos los puntos de acceso que usan los sobrevivientes de violencia sexual para ingresar a tus servicios. Escribe cada punto de acceso único en una nota adhesiva y déjalo a un lado. Es probable que el personal mencione las líneas de crisis, visitas sin cita previa, grupos de apoyo, referencias de terapia, programas educativos y eventos comunitarios. Si es relevante, pide al grupo que describa los puntos de acceso en Internet, como tu sitio web, redes sociales y servicios de chat por texto.
- Explora cómo tu programa se relaciona con sobrevivientes de una variedad de poblaciones. Con las siguientes preguntas, genera puntos de acceso adicionales que se puedan agregar en las notas adhesivas. En un color diferente, toma nota de los obstáculos o barreras de tu programa.
- Pregúntales a los participantes: ¿A quién estamos atendiendo? ¿Adultos? ¿Menores de edad? ¿Hombres? ¿Mujeres? ¿Miembros de la comunidad heterosexual y LGBTQ? ¿Comunidades raciales y étnicas específicas?
- ¿Desde dónde acceden a nuestros servicios los sobrevivientes de violencia sexual? Gran parte de la intercesoría y los servicios para los sobrevivientes de la violencia sexual ocurren en la comunidad; no olvides incluir todos los lugares donde involucramos a los sobrevivientes. Para las ubicaciones satélite, asegúrate de que se analicen las características específicas de cada ubicación. ¿Cuáles son las horas de trabajo? ¿Cómo se aborda el tema de seguridad y privacidad en entornos comunitarios?
- ¿Cómo llega el programa a los sobrevivientes que no buscan refugio?
- ¿Cómo llega el programa a los adolescentes y adultos jóvenes?
- ¿Cómo hacen los sobrevivientes de violencia sexual para encontrar a tu programa? Esto obtendrá información sobre tus programas de alcance comunitario, además de referencias y colaboradores en común.
- ¿Cuáles colaboradores comunitarios brindan referencias?

COMIENZA CON TU MAPA

¡Crea un mapa visual utilizando tus notas adhesivas y todas tus destrezas artísticas! Quizá sea buena idea dibujar una imagen de tu comunidad o crear una representación más abstracta del concepto de acceso. Considera dibujar carreteras o flechas, tal vez conectando diferentes áreas con cordel o utilizando mapas mentales para guiarte.

ANALIZA TUS PUNTOS DE ACCESO

Pídele al personal que se tome unos minutos para revisar el mapa y luego facilita una conversación sobre los caminos, utilizando las siguientes preguntas.

- Después de mirar el mapa, ¿les parece que falta algo o que hay algún error?
- ¿Los puntos de acceso son diferentes según la etapa de la vida? ¿Son diferentes para cada género? ¿Son diferentes para las personas de color? ¿O para las personas con discapacidades o los sobrevivientes sordos? ¿O para los sobrevivientes que han vivido incidentes de violencia sexual fuera del contexto de la violencia entre parejas íntimas? ¿Son diferentes para los sobrevivientes adultos de abuso sexual en la infancia?
- ¿Cómo se manifiesta el acceso para los seres queridos (parejas, familiares, y amigos) de los sobrevivientes?
- ¿Qué idiomas hablan los integrantes del personal de tu programa? ¿Cómo podrían alguien que principalmente habla otro idioma acceder a tus servicios?
- ¿De cuáles colaboradores o agencias comunitarias no estás recibiendo referencias?
- ¿Notas que algunas de las puertas a los servicios se podrían abrir incluso más a los sobrevivientes de violencia sexual?
- ¿Qué te pareció pensar en la gama completa de los sobrevivientes de violencia sexual? ¿Fue difícil no hablar acerca de servicios y sobrevivientes de violencia doméstica?

9 Consulta especialmente las páginas 48-63 de “Townsend, S. M., Proyecto Nacional de Recursos Compartidos & Centro Nacional de recursos sobre la violencia sexual. (2017). Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual: Informe final. Des Moines, IA & Enola, PA: Proyecto Nacional de Intercambio de Recursos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual.

CONTINÚA TRAZANDO TU MAPA DENTRO DEL PROGRAMA

Este paso explora la estructura de tus servicios al evaluar cómo los sobrevivientes ingresan y se desenvuelven en tu programa, cuáles son sus experiencias y cómo egresan de tu programa.

Ahora, ampliarás tu mapa para incluir las oficinas y personas dentro de tu programa. Elige un punto de ingreso e imagina que una persona accede a tu programa a través de dicho punto. Dibuja el camino dentro del programa y los servicios que se encuentran en el mapa a medida que hablas de lo siguiente:

- a. ¿A cuál empleado se refiere a esa persona cuando ingresa? ¿Acude a diferentes empleados para obtener servicios diferentes?
- b. ¿Quién hace seguimiento?
- c. ¿A quién acude en caso de crisis?
- d. ¿Hay puntos en los que esta persona podría quedar desatendida o sin servicios involuntariamente? ¿Hay algún punto en el que los servicios finalizan?
- e. ¿Qué pasa si la persona divulga que vivió otro tipo de violencia también?

Puedes completar este paso en grupos pequeños y dar informes o realizar la conversación entre un solo grupo más grande. Repite la actividad con la cantidad de puntos de acceso para los sobrevivientes que quieras.

HAZ UN RECORRIDO DEL PROGRAMA

El próximo paso es evaluar tu espacio físico con una perspectiva fresca y considerar lo que viven los sobrevivientes al ingresar a tu programa. Esto involucra hacer un recorrido de tu oficina (u oficinas) y simular el inicio de una llamada telefónica. Si hay lugares en la comunidad en donde te reúnes regularmente con los sobrevivientes, como lugares de culto, bibliotecas, etc., quizá sea recomendable extender el recorrido a esos lugares también.

Dependiendo del tamaño de tu programa, tal vez sea recomendable hacer este paso en grupos pequeños o todos juntos, conversando de manera continua durante el recorrido, o como individuos, tomando notas y compartiendo en un diálogo colectivo posteriormente. Si tu programa cuenta con varias localidades, realiza este paso para cada localidad o sede.

Imprime la *hoja de trabajo para el recorrido del programa* y utilízala durante el recorrido. Identifica a un encargado de tomar notas si deseas realizar este paso en grupos pequeños o en un grupo grande con un diálogo simultáneo. Proporciona libretas si eliges completar este paso mediante reflexiones individuales con un diálogo de seguimiento después.

Reúnanse en el estacionamiento, si corresponde, o en la calle, afuera del programa. Conversación:

- [illegible]

Acérquense a la puerta del frente y hablen de lo siguiente:

- ¿Qué ven, escuchan y huelen?
- ¿La entrada es accesible?
- Si la puerta se debe abrir desde adentro para cada visitante, ¿hay una explicación clara de esto en la entrada?
- ¿Cómo son los letreros de la entrada?

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal blue lines across its entire width. The paper is otherwise completely empty, with no margins, text, or other markings.



Entra a la oficina y observa la sala de espera, bien sea que se trate de un espacio formalmente identificado como tal, o un área informal, como parte de un pasillo. Conversación:

- a. ¿Qué ven, escuchan y huelen?
- b. ¿Qué le indica la sala de espera a una persona nueva sobre el programa?
- c. Mira las fotos y decoración. ¿Qué historia ilustran?
- d. Piensa en todos los tipos de violencia sexual y los sobrevivientes que consideraste cuando elaboraste el mapa de puntos de acceso a tu programa. ¿Cómo podrían sentirse los sobrevivientes de diferentes tipos de violencia sexual al ver las fotos y decoración de tu oficina? ¿Qué aprenderán acerca de cómo tu programa puede apoyarlos en su recorrido de vida en particular?
- e. De acuerdo con las comunidades atendidas, ¿los letreros en la oficina, el boletín de la organización, y sus publicaciones están en dos (o más) idiomas?
- f. ¿De qué manera es el espacio accesible o no para personas con una variedad de capacidades y tallas?
- g. ¿Cómo se saluda y da la bienvenida a los sobrevivientes y otros visitantes al programa cuando entran? Da ejemplos específicos, por ejemplo:
 - i. Si hay recepcionista, ¿qué dice cuando entra alguien?
 - ii. Si los intercesores salen a reunirse con los sobrevivientes y otros visitantes, ¿qué dicen? ¿Por cuánto tiempo esperan los sobrevivientes u otros visitantes?
- h. ¿El espacio es acogedor y seguro tanto para niños como para adultos?
- i. ¿El espacio es acogedor para todas las personas, independientemente de su grupo étnico, religión o género?
- j. ¿Cómo son los baños? ¿Son accesibles para las personas de todo tipo de capacidades y tallas? ¿Hay un baño unisex (o de género neutro)? ¿Son fáciles de encontrar?

[illegible]

- [illegible]

Considera el camino desde y hacia cada oficina. Conversación:

- ¿Es claro y fácil de seguir?
- ¿Qué ven, escuchan y huelen?
- ¿Los sobrevivientes van de una oficina a otra solos o los intercesores/otros empleados los acompañan a la puerta principal?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

- [illegible]

SESIÓN DE ANÁLISIS

Asegúrate de permitir suficiente tiempo para analizar esta actividad. Después de finalizar la actividad, pide a los participantes compartir sus reflexiones sobre el proceso o elementos que se destacaron con respecto a las fortalezas y brechas en accesibilidad para los sobrevivientes de violencia sexual. Utiliza la hoja de trabajo *Reflexiones sobre las trayectorias de los sobrevivientes* para guiar la conversación, pero no dudes en agregar tus propias preguntas para cumplir con tus necesidades. Esta conversación puede brindarte información en cuanto a lo que se debe priorizar en tu trabajo de evaluaciones comunitarias para ver si las percepciones del personal coinciden con las necesidades y experiencias de la comunidad, además de brindar una guía para los esfuerzos hacia los cambios institucionales.

“Los eventos traumáticos destruyen los nexos de apoyo entre las personas y la comunidad. Aquellos que han sobrevivido aprenden que su sentido de identidad y valor propio, su sentido de humanidad depende del sentido de conexión con los demás”. (Judith Lewis Herman, Trauma y recuperación: los resultados de la violencia, desde el abuso doméstico hasta el terrorismo político)

FUENTES CONSULTADAS

Gray, D., Brown, S. & Macanufo, J. 2010. Gamestorming — A playbook for innovators, rulebreakers and changemakers. Sebastopol, CA: O'Reilly Media, Inc.



REFLEXIONES SOBRE LAS TRAYECTORIAS DE LOS SOBREVIVIENTES

¿Qué aprendiste sobre la accesibilidad de tu programa para los sobrevivientes de violencia sexual?

¿Qué aprendiste sobre cómo se organiza tu programa para brindar servicios ante la agresión sexual?

¿Qué tipo de preguntas serían útiles hacer a la comunidad (quizá en tu evaluación comunitaria) para confirmar si tienes razón?

¿Esta actividad te dio ideas acerca de posibles cambios o mejoras en los servicios?
¿Cuáles? ¿Cómo desearías comenzar?





VISUALIZA TU PROGRAMA: DE TÚ A TÚ

Las personas impulsan el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. La manera en que las personas colaboran, intercambian conocimientos, brindan acceso a la información y se apoyan mutuamente tiene un impacto en el éxito de las organizaciones. En el caso de programas duales/multiservicios, estas conexiones e interacciones humanas son esenciales para la resolución de problemas y para cumplir con las diversas necesidades de los sobrevivientes de violencia sexual.

Una red social es un grupo de personas (como, por ejemplo, compañeros de trabajo) conectados por relaciones interpersonales. Las redes sociales pueden identificar a quién se percibe como líder en torno al tema de violencia sexual, incluso si esta persona no tiene ninguna responsabilidad formal, y los vínculos entre grupos de empleados. Estas redes son el mecanismo para compartir el aprendizaje en el programa, fortaleciendo el conocimiento de todos. Así, la conexión y el sentido de comunidad dentro de las organizaciones pueden promover “la responsabilidad compartida y la participación de todo el programa en los servicios ante la agresión sexual” (Townsend, 2017, p. 29).

El análisis de las redes sociales (SNA, por sus siglas en inglés) es una herramienta para identificar y analizar las redes de relaciones que existen dentro de una organización. Esta actividad proporciona una “radiografía de los patrones informales de comunicación en la organización, aclarando la manera en la que los integrantes de la organización en realidad trabajan e interactúan entre sí” (García y Shin, 2008 p.17). El SNA puede ser muy esclarecedor. La meta de realizar un SNA es ver cómo el programa puede aumentar las redes sociales para que apoyen a todo el personal mediante conexiones formales e informales. Piensa en las posibles implicaciones de esta actividad para tu programa. Es importante dedicar tiempo a generar conversaciones seguras y ayudar al equipo a entender que esto no se trata de juzgar a los empleados individualmente, sino que se enfoca en el sistema como un todo y en esforzarse para mejorar como equipo.

Este SNA se enfoca, específicamente, en las redes dentro de tu organización en relación con la violencia sexual. Aquí se presentan dos opciones, una sencilla y analógica, y una tecnológica, para adaptarse a las necesidades y la personalidad de tu programa.

Tendrás que decidir cuáles interesados a nivel interno deberían participar. En el caso de muchos programas, recomendamos hacer una ronda de análisis SNA solamente con los empleados que prestan servicios directos y el liderazgo del programa, y una segunda ronda con todos o la mayoría de las partes interesadas a nivel interno. Esto te ayudará a analizar cómo el conocimiento fluye en todo tu equipo y entre los más involucrados con el trabajo antiviolencia.



ANÁLISIS DE REDES SOCIALES: OPCIÓN 1

Participantes: todo el personal que presta servicios directos, el liderazgo del programa y otras partes involucradas a nivel interno, según lo determinen tus necesidades.

Formato: actividad facilitada

Recursos necesarios:

- a. Un pedazo de papel de 8.5 x 11" impreso con el nombre, cargo y foto de cada empleado, si está disponible.
 - b. Un muro o pizarra para pegar tarjetas o papel de rotafolio (papelógrafo)
 - c. Cinta adhesiva
 - d. Notas autoadhesivas
 - e. Un facilitador
1. Coloca los papeles con los nombres de los empleados y su información en la pared con suficiente espacio entre sí. Pídeles a los participantes que escriban su nombre en las notas autoadhesivas; se recomienda preparar unas cuantas.
 2. Pídeles a los participantes que consideren la siguiente pregunta: *¿A quién acudirías si necesitaras ayuda para atender a un sobreviviente de violencia sexual?*
 3. Pídeles a los participantes que vayan a la pared de nombres y peguen sus notas autoadhesivas al nombre de esa persona. Pueden identificar a más de una persona.
 4. Analiza cuántas personas se identificaron y la cantidad de veces que se identificó a una persona. Puedes pedirle al facilitador que haga esto mientras los participantes se toman un descanso o hagan esto en grupo.
 5. Continúa con la *Conversación sobre el Análisis de las Redes Sociales*.

Utiliza la *Hoja de trabajo para reflexionar De tú a tú* para analizar esta actividad y piensa en los próximos pasos. Este análisis se puede realizar como una reflexión individual o una conversación en grupo.

ANÁLISIS DE REDES SOCIALES: OPCIÓN 2

Participantes: todo el personal que presta servicios directos, el liderazgo del programa y otras partes involucradas a nivel interno, según lo determinen tus necesidades.

Formato: encuesta y diálogo

Recursos necesarios: encuestas y software de modelado computarizado (consulta la p.62), completados por alguien de tu personal o un consultor.

1. Crea una **encuesta** que enumere a todo el personal y les pida indicar *a quién acudirían para pedir ayuda si la necesitaran para atender a un sobreviviente de violencia sexual.*
2. Utiliza las herramientas de modelado computarizado para ilustrar y analizar la red. *(Ve la sección sobre las herramientas de modelado computarizado.)*
3. Continúa con la *Conversación sobre el Análisis de las Redes Sociales.*
4. Utiliza la *Hoja de trabajo para reflexionar De tú a tú* para analizar esta actividad y piensa en los próximos pasos. Este análisis se puede realizar como una reflexión individual o una conversación en grupo.



CONVERSACIÓN SOBRE EL ANÁLISIS SNA

Utiliza las siguientes preguntas para identificar posibles desafíos u oportunidades de mejora dentro de tus redes sociales para la optimización de los servicios ante la agresión sexual.

1. ¿Qué te sorprende acerca de estos resultados?
2. ¿Cómo se relacionan estos resultados con las funciones laborales del personal?
3. ¿Qué observas en tu análisis SNA y los datos demográficos de las partes interesadas a nivel interno en tu organización? ¿Hay algún hallazgo relacionado con la opresión y el privilegio?
4. ¿De qué forma se relacionan estos resultados con la manera en que está estructurada la organización?
5. Si te das cuenta de que hay solo uno o dos empleados mencionados frecuentemente, ¿de qué manera podría esto dificultar la mejora de los servicios ante la agresión sexual?
6. Si los participantes se sienten cómodos hablando de esto, pregúntales qué sienten respecto a la red y su posición en ella.
7. Si la carga de trabajo aumenta, ¿de qué forma se tendrían que expandir estas redes?

HERRAMIENTAS DE MODELADO COMPUTARIZADO Y RECURSOS

A continuación, hay una lista de herramientas disponibles para ayudar con el análisis y visualización de redes sociales. Debido a que este es solo un breve resumen y las herramientas cambian regularmente, usa esta información solo como un punto de partida para iniciar tu trabajo y comunícate con expertos en análisis de redes sociales en organizaciones para hablar de las mejores opciones según tus necesidades.

Herramientas gratis

R es un software estadístico popular para realizar análisis de redes sociales en programas que ya hayan recopilado datos.

- Software libre
- Requiere cierta experiencia en programación
- Funciona en ambiente Windows <https://www.r-project.org>

Gephi es una herramienta en Internet de visualización que te permite cargar tus datos y utilizar sus herramientas para el análisis.

- Requiere experiencia previa de trabajo con datos
- Funciona en una amplia variedad de plataformas en UNIX, Windows y MacOS_

<https://gephi.org/>

NodeXL es parecida a Gephi en el sentido de que se enfoca más en la visualización.

- Una versión “Profesional” está disponible por el costo de una licencia anual para organizaciones sin fines de lucro y ofrece más herramientas de análisis.
- Requiere experiencia previa de trabajo con datos.
- Funciona en ambiente Windows_

<https://www.smrfoundation.org/license/academic-non-profit-user/>



Herramientas de bajo costo

UCINET es una poderosa herramienta que se utiliza comúnmente en entornos académicos.

- Este software se puede descargar y utilizar de manera gratuita por 90 días. Después de ese período, hay una escala de precios según el tipo de organización.
- Se puede obtener soporte técnico limitado a través de los grupos de usuarios.
- Funciona en ambiente Windows <http://www.analytictech.com/>

Polinode es un servicio pago en Internet con herramientas de encuestas, análisis y visualización.

- Es parecido a Survey Monkey en cuanto a su estructura y precios.
- Puedes cargar tus datos o usar sus herramientas de encuesta. <https://www.polinode.com/>

Partner Tool es la herramienta de análisis de redes sociales más exhaustiva y fácil de usar disponible actualmente.

- Es la mejor opción si buscas realizar un análisis de redes sociales integral que incluya a las organizaciones y agencias colaboradoras.
- Las organizaciones sin fines de lucro pueden utilizar esta herramienta por tan solo \$125 y pueden mandar a hacer un informe de los hallazgos redactado por el personal de Partner con un pago adicional.
- Las preguntas se pueden personalizar hasta cierto punto y se pueden agregar preguntas adicionales a la encuesta para cumplir con necesidades específicas.

<http://partnertool.net/>

REFLEXIONES SOBRE EL ANÁLISIS DE TÚ A TÚ

¿Qué aprendiste acerca de las redes informales que existen en tu programa que apoyan el desarrollo de los servicios ante la agresión sexual?

Enumera dos estrategias que tu programa puede utilizar para aumentar la cantidad de empleados que son vistos como recursos o líderes en cuanto al tema de violencia sexual.

¿Cómo te imaginas que sería tu análisis SNA ideal? ¿Cuál es el primer paso para llegar a él?



PARA CONOCER MÁS INFORMACIÓN

Cross, R. & Parker, A. 2004. *The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations*. Harvard Business School Press.

FUENTES CONSULTADAS

Garcia, S. & Shin, E. 2008. Incorporating Social Network Analysis into Traditional OD Interventions: A Case Study. OD PRACTITIONER Vol. 40 No. 1

Townsend, S. M., Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual. (2017). Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual: Informe final. Des Moines, IA & Enola, PA: Proyecto Nacional de Recursos Compartidos entre Coaliciones contra la Agresión Sexual y Centro Nacional de Recursos ante la Violencia Sexual.





VISUALIZA TU PROGRAMA: DEL PAPEL A LA PRÁCTICA

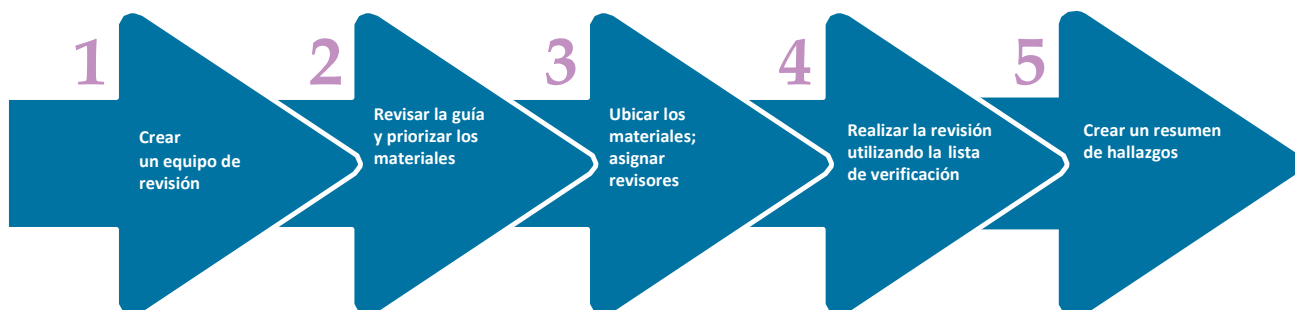
Al igual que cada sobreviviente de violencia sexual es único, también lo son los programas que los atienden. Las agencias crecen con y para las comunidades que atienden. El desarrollo histórico y la cultura dinámica de una organización se encuentran codificados en la esencia de los materiales y las políticas que generan. Esta guía ayudará a los programas a examinar su identidad, estructura, y políticas y procedimientos organizacionales.

Al comenzar esta sección, existen ciertas consideraciones especiales dependiendo de qué tipo de programa tengas. Si te encuentras en un programa de intercesoría comunitaria independiente, todos los materiales, políticas y documentos son relevantes para esta revisión. En el caso de los programas que sean parte de gobiernos tribales u organizaciones multiservicio más grandes, será recomendable pensar en cuáles materiales están bajo tu control y cuáles son responsabilidad de otra oficina en el gobierno u organización.

Recomendamos que comiences con las cosas que se encuentran bajo tu control. Si no tienes todos los materiales incluidos en esta revisión ¡no te preocupes! Mira los documentos que sí tienes, porque esos son los documentos que conforman tu organización. Además, tómate un momento para mirar las preguntas relativas a los documentos que no tienes, porque te pueden ayudar a pensar en cómo desearías crear estos documentos.

Lo recomendable es que esta revisión la lleve a cabo un equipo conformado por distintas partes interesadas. El tamaño de tu equipo dependerá del tamaño de tu organización y la cantidad de materiales que planees revisar. Es ideal que al menos dos empleados revisen cada documento o recurso. El tiempo que se dedicará a esta actividad puede variar, pero lo esperado es completar esta revisión al cabo de varias semanas.

Esta revisión incluye cinco pasos fáciles. Primero, necesitarás crear un equipo para la revisión a partir de las partes interesadas a nivel interno. Luego, el equipo revisará a fondo esta guía e identificará los materiales prioritarios que se incluirán en la revisión. Una vez identificados los materiales, se deben ubicar y se les deben asignar revisores. Posteriormente, el equipo realizará la revisión con la lista de verificación provista. Finalmente, el equipo de revisión trabajará conjuntamente para crear un resumen de los hallazgos de su revisión para compartirlo con todas las partes interesadas a nivel interno. En tu resumen, piensa en lo que aprendiste luego de examinar los materiales de tu programa y hacia dónde quieres ir con este nuevo conocimiento. ¿Cuáles tres políticas son prioridad actualizar para expandir tus servicios ante la agresión sexual?



Cada área de enfoque se describe e incluye los tipos de material que se recomienda revisar. Para completar la revisión, examina los materiales utilizando las preguntas estratégicas de la lista. Responde las preguntas estratégicas para explorar el contenido. En la última columna, anota qué tipo de seguimiento es necesario.

ÁREA DE ENFOQUE 1: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

Esta sección revisará cómo el nombre, misión, plan estratégico, materiales de alcance comunitario y presencia en Internet del programa definen la identidad institucional.

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

NOMBRE, LEMA Y LOGO DE LA AGENCIA

Preguntas estratégicas

- ¿El nombre y lema de la agencia dejan claro que los servicios ante la agresión sexual son parte integral de la agencia?
- ¿Cuál es la historia del nombre?
- ¿Alguna vez se ha cambiado el nombre?
- ¿Qué valores expresa el nombre?
- ¿Para cuáles grupos de sobrevivientes es más acogedor el nombre y el logo de la agencia? ¿Para cuáles grupos es menos acogedor?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

MISIÓN

Preguntas estratégicas

- ¿Indica expresamente la violencia sexual como un tema que aborda la agencia?
- ¿Qué valores expresa la misión?
- ¿Demuestra un compromiso de abordar el racismo y otras formas de opresión como un medio para poner fin a la violencia?
- ¿La misión reconoce el aspecto social de la violencia y/o la necesidad de cambio social?
- ¿La misión guía el trabajo diario de la agencia?
- ¿El personal y la junta directiva entienden la misión?
- ¿La misión ha cambiado con el tiempo?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

PLAN ESTRATÉGICO

Preguntas estratégicas

- ¿Cuáles objetivos claros en torno a los servicios ante la agresión aborda el plan estratégico?
- ¿Cuáles objetivos claros en torno a la diversidad, inclusión y el trabajo antirracismo aborda el plan estratégico?
- ¿Qué valores expresa el plan?
- ¿Habla de los servicios accesibles y competentes para sobrevivientes de todos los géneros, edades, orientaciones sexuales, capacidades, razas, religiones y nacionalidades?
- ¿Los objetivos con respecto a la agresión sexual son realistas en términos de alcance y tiempo?
- ¿Los objetivos con respecto a la agresión sexual abordan toda la gama de lo que es la violencia sexual?
- ¿Los objetivos antirracismo son concretos y relevantes a los interesados en la comunidad?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

INFORME ANUAL

Preguntas estratégicas

- ¿De qué manera se incluyen y describen los programas ante la agresión sexual?
- ¿Qué porcentaje del contenido se relaciona con la violencia sexual?
- Si se incluyen testimonios de clientes, ¿se destaca el empoderamiento y la sanación posterior a la agresión sexual?
- ¿Los testimonios provienen de un grupo diverso de sobrevivientes?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

SITIO WEB

Preguntas estratégicas

- ¿Se incluye información sobre la violencia sexual en la página de inicio?
- ¿Cómo se describen los servicios ante la agresión sexual? ¿Explica específicamente cuáles son estos servicios, cómo se puede acceder a ellos y qué se puede esperar?
- ¿Se ofrece información sobre los impactos de la agresión sexual y la sanación a corto y largo plazo?
- ¿Qué porcentaje del contenido se relaciona con la violencia sexual?
- ¿El contenido hace énfasis en el poder de decisión del sobreviviente/cliente?
- Si se incluyen testimonios de clientes, ¿se destaca el empoderamiento y la sanación posterior a la agresión sexual?
- ¿Los testimonios provienen de un grupo diverso de sobrevivientes?
- ¿Se ofrece información sobre el impacto de la violencia sexual y el apoyo para los familiares/amigos de los sobrevivientes?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

SITIO WEB *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿Qué aparece si buscas la frase “violencia sexual” junto con el nombre de tu pueblo o ciudad?
- ¿Qué narrativa dan las fotos y gráficos sobre tu programa y la violencia sexual?
- ¿El sitio web puede ser accedido por personas que leen los dos o tres idiomas más comunes en tu zona?
- ¿El contenido y los gráficos son accesibles para personas con todo tipo de capacidades?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

FOLLETOS DE LA ORGANIZACIÓN

Preguntas estratégicas

- ¿Qué porcentaje del contenido se relaciona con la violencia sexual?
- ¿El contenido hace énfasis en el poder de decisión del sobreviviente/cliente?
- ¿Cómo se describen los servicios ante la agresión sexual? ¿Explica específicamente cuáles son estos servicios, cómo se puede acceder a ellos y qué se puede esperar?
- ¿Los folletos están disponibles en los idiomas más comunes de tu zona?
- ¿El contenido y los gráficos son accesibles para personas con todo tipo de capacidades?
- ¿El contenido habla sobre la violencia sexual en diferentes etapas de la vida y, si se incluyen gráficos, estos representan a sobrevivientes de diversas culturas?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

FOLLETOS DE LA ORGANIZACIÓN *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿El contenido habla de la sanación como un recorrido y ofrece información y recursos durante dicho recorrido hacia la sanación?
- ¿Qué tipo de información se ofrece sobre el impacto y el apoyo para los familiares/amigos de los sobrevivientes?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

CUENTAS DE REDES SOCIALES (FACEBOOK, TWITTER, INSTAGRAM)

Preguntas estratégicas

- ¿Qué porcentaje del contenido se relaciona con la violencia sexual?
- ¿Se destaca la sanación y el empoderamiento?
- ¿La agencia cuenta con campañas de alcance comunitario específicas al tema de violencia sexual que se promueven en las redes sociales?
- ¿El contenido aborda las necesidades de los sobrevivientes de diferentes culturas?
- ¿El contenido y los gráficos son accesibles para personas con todo tipo de capacidades?
- ¿El contenido ayuda a los sobrevivientes de violencia sexual a entender fácilmente que la organización está allí para apoyarlos?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

CUENTAS DE REDES SOCIALES *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿La agencia utiliza imágenes y texto en sus redes sociales que reflejan a los diferentes grupos de su comunidad?
- ¿La agencia se comunica y promueve materiales de organizaciones aliadas que trabajen en pro de apoyar a los jóvenes, a las personas con discapacidades, personas de color y comunidades LGBTQ?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL (O INSTITUCIONAL)

PRESUPUESTO Y RECAUDACIÓN DE FONDOS

Preguntas estratégicas

- ¿Cuáles partidas presupuestarias específicas para los servicios ante la violencia sexual se encuentran en el presupuesto?
- ¿Qué porcentaje de tu presupuesto total apoya a los servicios para los sobrevivientes de violencia sexual?
- Al mirar tu presupuesto actual, ¿qué te indica sobre las prioridades de tu organización?
- ¿Cuál es la disparidad (si la hay) entre los fondos para los servicios ante la violencia doméstica y ante la violencia sexual? ¿Cuáles son las razones de esto?
- ¿La violencia sexual se incluye expresamente en tus esfuerzos de recaudación de fondos?
- ¿De qué manera se benefician los servicios ante la violencia sexual de los fondos sin restricciones, de las donaciones en efectivo y en especie?

Notas sobre el seguimiento necesario



ÁREA DE ENFOQUE 2: ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Esta revisión se enfoca en los documentos que detallan el flujo de información, las prioridades en cuanto a la plantilla del personal, la capacitación del personal y voluntarios, y los servicios generales que presta el programa.

LISTA DE VERIFICACIÓN: ESTRUCTURA

ORGANIGRAMA

Preguntas estratégicas

- ¿Cómo están estructurados los cargos?
- ¿La supervisión del personal se encuentra distribuida de manera equitativa y razonable?
- ¿Qué expresa sobre la equidad (o falta de equidad) entre los servicios ante la violencia sexual y la violencia doméstica?
- ¿Queda claro en el organigrama cuántos empleados realizan el trabajo ante la agresión sexual en la organización? ¿Existen divisiones entre los empleados que prestan servicios ante la agresión sexual y los que prestan servicios ante la violencia doméstica?
- ¿Existen niveles iguales de gerencia para los servicios ante la violencia sexual y los servicios ante la violencia doméstica?
- Si el programa cuenta con voluntarios, ¿se les capacita y se les asigna tanto a los servicios ante la agresión sexual como a los servicios ante la violencia doméstica?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: ESTRUCTURA

PERFIL DEL CARGO/DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Preguntas estratégicas

- ¿Cuáles empleados tienen responsabilidades relacionadas con el trabajo ante la violencia sexual escritas en la descripción de su puesto de trabajo? ¿Esto refleja las prácticas cotidianas de manera correcta? ¿Todos los puestos de trabajo que prestan servicios directos tienen “respuesta ante la violencia sexual” como parte de la descripción y expectativas del cargo?
- ¿De qué manera se incluye la diversidad, inclusión y el trabajo anti-opresión en las descripciones de los puestos de trabajo?
- ¿Las responsabilidades se distribuyen y comparten de manera razonable entre los diferentes cargos? Presta atención en particular a los empleados asignados a servicios con relevancia cultural y servicios ante la violencia sexual.

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: ESTRUCTURA

DESCRIPCIONES ESCRITAS DE LOS SERVICIOS Y PROCEDIMIENTOS

Preguntas estratégicas

- ¿Qué información se ofrece sobre los impactos de la agresión sexual y la sanación a corto y largo plazo?
- ¿Cuáles modalidades de sanación se ofrecen (grupos de apoyo, yoga, arte, etc.)?
- ¿Cuáles servicios se prestan las 24 horas del día (línea de ayuda, acompañamiento e información/referencias médicas y legales, etc.)?
- ¿Los documentos escritos demuestran que los sobrevivientes de violencia sexual están involucrados de forma activa en la creación de sus propias metas de servicio?
- ¿Los servicios son adecuados y relevantes para los sobrevivientes que buscan apoyo meses o años después de ocurrida la violencia sexual?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: ESTRUCTURA

DESCRIPCIONES ESCRITAS DE LOS SERVICIOS Y PROCEDIMIENTOS *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿Qué tipo de apoyo se les proporciona a los sobrevivientes que no desean hacer una denuncia ante la policía ni buscar atención médica?
- ¿Los documentos hablan acerca de procedimientos específicos que apoyan la prestación de servicios accesibles?
- ¿Hay procedimientos específicos para brindar interpretación de idiomas, comunicación por teletipo/télex (TTY), servicio de retransmisión de video para la interpretación de lengua de señas, y otras opciones de idiomas?

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: ESTRUCTURA

PLANES DE CAPACITACIÓN, PROGRAMAS, ESTÁNDARES, ETC.

Preguntas estratégicas

- ¿Qué tipo de capacitación se brinda en torno a la violencia sexual? Considera temas como las formas en que el racismo y otros tipos de opresión coinciden con la violencia sexual en la vida de los sobrevivientes, la comprensión sociocultural de la violencia sexual, la resiliencia y la sanación posterior a la agresión sexual, la escucha activa, la ética en la intercesoría, la atención con conciencia del impacto del trauma, y el trauma vicario.
- ¿Cuántas horas de capacitación inicial específica sobre la violencia sexual se ofrece a...?
 - Nuevos empleados que prestarán servicios directos ante la agresión sexual
 - Otros nuevos empleados
 - Integrantes de la junta directiva
 - Voluntarios
 - Otras partes interesadas a nivel interno
- ¿Cuántas horas de capacitación continua específica sobre la violencia sexual se ofrece a...?
 - Nuevos empleados que prestarán servicios directos ante la agresión sexual
 - Otros nuevos empleados
 - Integrantes de la junta directiva
 - Voluntarios
 - Otras partes interesadas a nivel interno

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: ESTRUCTURA

PLANES DE CAPACITACIÓN, PROGRAMAS, ESTÁNDARES, ETC. *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿Qué tipo de capacitación se proporciona respecto a...?
 - La intercesoría en el ámbito médico para las necesidades a largo plazo (por ejemplo, apoyo durante procedimientos odontológicos)
 - La intercesoría en el ámbito de vivienda y justicia económica específicamente relacionada con sobrevivientes de violencia sexual
 - Planificación de la seguridad para sobrevivientes que sufrieron una agresión de parte de compañeros de clases o de trabajo, o de otra persona que no fuese su pareja íntima
 - La sexualidad saludable
 - Destrezas para prestar servicios con capacitación cultural, incluyendo la atención a personas de diferentes grupos étnicos/raciales, distintos idiomas, capacidades físicas y mentales, edades, géneros, orientaciones sexuales, religiones y estratos socioeconómicos

Notas sobre el seguimiento necesario

ÁREA DE ENFOQUE 3: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN

Esta revisión evaluará las políticas y procedimientos para el personal y la prestación de servicios. Fíjate en las diferencias entre la intención de las políticas que están escritas y cómo se interpretan y utilizan.

LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Preguntas estratégicas

- ¿De qué manera brindan apoyo las políticas para la prestación de servicios a la sanación y el empoderamiento de los sobrevivientes?
- ¿Las políticas para la prestación de servicios se revisan de manera regular con aportes tanto del personal de primera línea como de los clientes? ¿Se ha hablado de las estrategias emergentes de sanación durante esta revisión?
- ¿De qué manera las políticas de confidencialidad del cliente les dan control a los sobrevivientes sobre la divulgación de su información? Considera, por ejemplo: políticas para responder a citaciones judiciales, procedimientos para mantener registros, y políticas que requieran que se les dé información a los sobrevivientes sobre la denuncia obligatoria. ¿El personal está preparado para explicar estas políticas a todos los sobrevivientes en una manera de fácil comprensión?
- ¿Existe un directorio de referencias a servicios comunitarios que se actualice de manera regular? ¿Las agencias en el directorio prestan servicios accesibles y con capacitación cultural?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿Los datos acerca de los servicios se mantienen de una manera sistemática que se pueda utilizar para evaluar y mejorar los servicios?
- ¿De qué manera los procedimientos de entrevista inicial toman en cuenta la amplia gama de experiencias de violencia sexual?
- ¿Las políticas para entablar quejas incluyen un proceso claro y eficiente que mantenga la confidencialidad y garantice una revisión adecuada por parte de una persona externa a la queja? ¿Esta política se encuentra fácilmente disponible a los sobrevivientes que deseen accederla de manera discreta?
- ¿Los documentos escritos demuestran que los sobrevivientes de violencia sexual están involucrados de forma activa en la creación de sus propias metas de servicio?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿Los documentos para los clientes (por ejemplo, declaraciones sobre la confidencialidad, divulgación de información, derechos de los clientes) expresan respeto por los clientes y sus derechos, incluyen señales visuales y un vocabulario por debajo del nivel de sexto grado, y cuenta con versiones en varios idiomas?
- En el caso de programas con refugios: ¿todos los servicios ante la agresión sexual se prestan en el refugio, o las políticas y procedimientos apoyan a los empleados para que salgan a la comunidad y atiendan a los sobrevivientes?
- ¿De qué manera las políticas y procedimientos del refugio acogen y apoyan expresamente a los sobrevivientes de violencia sexual?
- ¿Los servicios de refugio se encuentran disponibles a los sobrevivientes hombres, transgénero, de género variante y género no binario?

LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Notas sobre el seguimiento necesario

LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PERSONAL

Preguntas estratégicas

- ¿De qué manera brindan apoyo las políticas de personal a los empleados? ¿Abordan lo siguiente...?
 - ¿Aumentos de sueldo anual por el costo de la vida?
 - ¿Monitoreo de horas trabajadas y horas extra, para minimizar la cantidad de horas extra y brindar remuneración por las horas extra (por ejemplo, pago por horas extra, horario flexible, etc.)?
 - ¿Reembolso por millaje y reembolso por otros gastos de bolsillo que se hayan generado en el desempeño de las responsabilidades de trabajo?
 - ¿Seguro médico?
 - ¿Prestaciones para la jubilación?
 - ¿Vacaciones, licencia por enfermedad y por motivos personales?
 - ¿Supervisión rutinaria?
 - ¿El trauma vicario?
 - ¿Evaluaciones del desempeño, incluyendo una autoevaluación significativa y la fijación de objetivos profesionales?
 - ¿El desarrollo profesional?

(continúa en la próxima página)

LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PERSONAL *(continuación)*

Preguntas estratégicas

- ¿Las políticas para que el personal pueda entablar quejas incluyen un proceso claro y eficiente que mantenga la confidencialidad y garantice una revisión adecuada por parte de una persona externa a la queja?
- ¿De qué manera abordan las políticas las necesidades de los empleados/voluntarios que son sobrevivientes (tanto aquellos que vivieron un incidente previo de violencia y aquellos que vivan algún trauma mientras trabajan en la agencia)? ¿Las políticas son comprensivas y con conciencia del impacto del trauma?



LISTA DE VERIFICACIÓN: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Notas sobre el seguimiento necesario

