



# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Reconocimientos

Esta herramienta de evaluación es producto de dos años de colaboración y aportes de aliados y asesores de todo el mundo. El Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW) desea expresar su más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron en las distintas etapas de su preparación. Contamos con la colaboración de Anne Eckman, Mary Ellsberg, Amy Gregowski, Manuel Contreras, Lindsay Kin, Ellen Weiss, Bel Angeles, Carol Ajema, Christina Nomdo, Eleanor Mpapele, Maja Herstad, Kennedy Otina Odhiambo, Lori Michau, MacBain Mkandawire, Maimuna Kanyamala, Regina Mwanza, Tina Musuya, Shanaaz Mathews y Naemah Abrahams, entre otras personas. Damos las gracias al Medical Research Council of South Africa por haber sido sede de una reunión consultiva en 2010 que informó la redacción de esta herramienta. Apreciamos la retroalimentación sobre las primeras versiones de la herramienta que obtuvimos de la Red de Prevención de la Violencia de Género (GBV) y sus miembros. Apreciamos mucho la participación del personal de las siguientes organizaciones de Kampala, Uganda: la red Uganda Network on Law, Ethics, and HIV/AIDS (UGANET), el Center for Domestic Violence Prevention (CEDOVIP) y Raising Voices, por su tiempo y energía, y por permitirnos compartir sus oficinas para elaborar el proyecto piloto de esta herramienta. También le damos las gracias a Jai Sen y el personal de Sen Associates por preparar la impresión y el formato del diseño para la publicación electrónica de la herramienta. Lamentamos sinceramente cualquier omisión en la lista de reconocimientos. Esta herramienta ha sido preparada con el apoyo generoso de Vanguard Charitable Trust y traducido con el apoyo de Oxfam. Se agradece a Alma Tovar por la traducción al español. Para hacer otros comentarios o sugerencias, escriba a ICRW a [info@icrw.org](mailto:info@icrw.org) y mencione esta herramienta en el asunto.

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Prefacio

### 1. EL PROPOSITO DE ESTA HERRAMIENTA

Como profesionales a menudo nos vemos arrastrados y arrastradas por la urgencia de abordar la violencia contra las mujeres. Hay pocas oportunidades de considerar el diseño de nuestros proyectos, aprender de las experiencias de otras innovaciones o de fijar objetivos para que crezcamos y evolucionemos. A veces, cuando nuestras iniciativas mejor intencionadas se realizan precipitadamente, estas pueden acabar causando daño a las mujeres que más necesitan nuestro apoyo.

Con esta herramienta de evaluación se pretende:

- a. Facilitar la reflexión: que esta autoevaluación sirva para crear un momento de pausa, para respirar profundamente y reflexionar. Reflexionar acerca de sus prácticas institucionales puede ofrecerle más oportunidades de crecimiento institucional y programático.
- b. Identificar las fortalezas programáticas y las oportunidades para mejorar: si esta herramienta se usa con cuidado, usted y sus colegas pueden obtener una idea general clara de las fortalezas y áreas de crecimiento de sus programas. Estos conocimientos, y el entendimiento adquirido de esta forma, le pueden ayudar a perfeccionar las intervenciones de sus programas para abordar la violencia contra las mujeres.
- c. Determinar las prioridades con respecto al fortalecimiento de capacidades: el análisis

cuidadoso de las ideas producidas como resultado de este proceso de examen usando esta herramienta de autoevaluación les ayudará a considerar cómo seguir innovando y les orientará en la asignación de prioridades con respecto a los objetivos de aprendizaje de su organización.

### 2. CÓMO ABORDAR ESTE PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

El equipo de autoría y colaboración a cargo de la preparación de esta herramienta considera que la reflexión, la sensibilidad y la autocrítica ocasional son indicio de fortaleza.

En el curso de esta evaluación, se alienta quienes participan a aceptar las observaciones ajenas, a criticarse y criticar sus proyectos y a escuchar las opiniones de los demás. Practicar estas aptitudes producirá un ambiente institucional que promueva el aprendizaje y el crecimiento que se requieren para abordar el desafío de poner fin a la violencia contra las mujeres.

Aunque cae fuera del alcance de esta herramienta, también se recomienda que las organizaciones reconsideren sus políticas y prácticas internas acerca de temas de acoso sexual, poder, autonomía e inclusión. Se puede consultar las siguientes herramientas en esta materia: *La Carta de Principios Feministas para las Feministas Africanas* y el manual *Gender Audit Handbook*.

## ÍNDICE

A quién va dirigida esta herramienta .....	ii
Instrucciones .....	iii
Identifique las estrategias de su organización .....	vii
La evaluación .....	I
Asignación de prioridades por estrategia .....	A
Principios clave de las iniciativas para abordar la violencia contra las mujeres .....	B

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## A quién va dirigida esta herramienta

---

Esta herramienta de evaluación es para organizaciones de cualquier tamaño y nivel de capacidad que participan en la lucha mundial para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres. Esto incluye organizaciones cuya labor primordial no es abordar la violencia contra las mujeres, pero que buscan agregar o integrar esta labor en sus programas.

Para organizaciones con sólida experiencia y capacidad para abordar la violencia contra las mujeres, la herramienta debería servirles para determinar formas de aprovechar las fortalezas actuales de su organización y continuar innovando a favor del avance en este campo. Si bien algunas preguntas de la evaluación no son adecuadas directamente a una organización con amplios conocimientos especializados y experiencia en el tema, muchas de las preguntas son útiles para guiar la autorreflexión y la búsqueda de maneras de seguir creciendo.

A las organizaciones con una experiencia y capacidad moderadas para abordar la violencia contra las mujeres, la herramienta debería servirles para vislumbrar la trayectoria de sus organizaciones con el fin de aumentar su efectividad y fortaleza al identificar pasos concretos para aumentar eventualmente la efectividad y solidez de su práctica.

A las organizaciones con una experiencia y capacidad limitadas para abordar la violencia contra las mujeres, la herramienta les aclarará muchas de las mejores prácticas y normas de ética a nivel mundial que deberían introducirse antes de poder realizar cualquier expansión acelerada en su trabajo de abordar la violencia contra las mujeres. Cualquiera que sea la estrategia que intente perseguir, las preguntas de la evaluación le señalarán ciertas capacidades y salvaguardas clave a las que debe dar prioridad.

Considerando que el objetivo de la herramienta es ser un instrumento valioso para una gama de organizaciones tan amplia, no todas las preguntas corresponderán directamente a la realidad de su organización. Cuando una pregunta no coincida con su situación, respóndala a su mejor saber y entienda y haga comentarios en el recuadro que se proporciona para este fin.

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Instrucciones

### 1. LOGÍSTICA

#### *Escoger a una persona para la facilitación*

El primer paso de este proceso de autoevaluación es escoger a quien se encargue de facilitar, planear y orientar la evaluación. La facilitación podría quedar en manos de la dirección ejecutiva de su organización, la de su programa de violencia contra las mujeres o de algún miembro del personal respetado por sus colegas y en quien tengan entera confianza por su presentación y con excelentes aptitudes para comunicarse y escuchar. La facilitación cumple la función de dirigir al equipo de colegas a seguir los pasos que se describen más abajo y asegurarse que las conversaciones conserven su objetivo de reflexionar y pensar de la manera descrita anteriormente.

#### *Detalles para planear de antemano*

En cuanto haya encontrado al facilitador o la facilitadora, el primer paso será organizar la logística para el proceso de autoevaluación. Estos detalles de planeación anticipada son: apartar un espacio apropiado para la reunión, reservar suficiente tiempo de funcionarios clave y adquirir el material adicional necesario.

#### *Espacio para la reunión*

El espacio de reunión ideal para el proceso de evaluación es una sala de conferencias con capacidad para unos 20 asistentes. Lo más conveniente es disponer los asientos en círculo alrededor de una mesa grande, donde todos se puedan ver y ninguna persona quede en un asiento en posición de prioridad con respecto a las demás personas. Una sala con un proyector y una pantalla también sería útil para este proceso.

#### *Tiempo*

Recomendamos que se prevean dos días completos de trabajo para terminar el proceso de autoevaluación. Esto le asegurará el tiempo necesario para cubrir las estrategias en detalle y también tener tiempo para la discusión introspectiva y los ejercicios para asignar prioridades. Sin embargo, teniendo en cuenta las limitaciones de tiempo y las prioridades de su organización, podría ser posible concluir el proceso en más o en menos tiempo. Si prefiere concentrarse en una o dos de las secciones sobre las estrategias, es suficiente un día para terminar el proceso. Otra opción es usar este proceso de autoevaluación como el punto de partida de un retiro de una semana. Siempre es útil hacer planes en fechas en las que se pueda lograr la asistencia de las personas que se requiere que participen durante todo el período del proceso de autoevaluación.

#### *Material*

Será más sencillo para el proceso de evaluación que use una computadora conectada a internet de forma que, hasta donde sea posible, el público asistente alcance a ver la proyección. El facilitador o la facilitadora estará a cargo de operar la computadora durante el proceso o recurrirá a la asistencia de alguien que desempeñe esta función, aunque nada de esto es obligatorio. El proceso se puede llevar a cabo completamente sin internet. Según el estilo y las preferencias de su organización, también sería conveniente tener:

- a** una pizarra blanca o un rotafolio,
- b** marcadores para escribir en la pizarra blanca o el rotafolio;
- c** bolígrafos para cada participante, y
- d** copias impresas de la herramienta de evaluación para el grupo de participantes.

#### *¿Quién debería asistir?*

El tamaño ideal del grupo para el proceso de evaluación es de aproximadamente siete a 12 participantes para estimular una variedad de perspectivas y oportunidades y que se puedan escuchar las opiniones del auditorio presente.

Evidentemente, la persona a cargo de la facilitación debería sentirse en plena libertad de integrar un grupo acorde con sus prioridades. De todas maneras, recomendamos firmemente que el grupo incluya al personal del programa para abordar la violencia contra las mujeres, tanto de la sede como de los sitios del proyecto, si es pertinente. Además, es útil tener una combinación de personal de distintos departamentos y lugares. Entre el resto del grupo asistente que puede participar considere al personal de operaciones y de la recepción, así como de la alta gerencia.

### 2. ESTRUCTURA DE LA HERRAMIENTA

La herramienta consiste en preguntas relacionadas con las siguientes tres estrategias programáticas básicas y cuatro estrategias transversales para abordar la violencia contra las mujeres.

Estrategias básicas:

- a** Movilización de la comunidad
- b** Servicios de salud y de asistencia social
- c** Asistencia legal

Estrategias transversales:

- a** Incidencia y campañas
- b** Medios de comunicación y comunicación en general
- c** Fortalecimiento de capacidades
- d** Redes y alianzas

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Instrucciones (continuación)

La herramienta está estructurada por estas estrategias básicas y estrategias transversales. Cada estrategia básica incluye las siguientes subsecciones: Diseño, Políticas y procedimientos del programa; Contenido y mensajes; Ejecución, y Monitoreo y evaluación. Las secciones de las estrategias transversales no tienen subsecciones.

Las secciones de las estrategias comienzan con una breve descripción narrativa del tipo de trabajo que corresponde a la estrategia. Antes de comenzar cada sección ayuda que el facilitador o la facilitadora le lea al grupo en voz alta esta descripción para recordarle los tipos de actividades del programa en las que deberían estar pensando al registrar sus respuestas.

Cada pregunta de evaluación se muestra horizontalmente, con el título en negrita a la izquierda. Luego siguen descripciones breves en una escala de cuatro grados (que se representan con las letras A, B, C y D) de cómo una organización podría estar abordando este concepto. (Las letras de la A a la D, representan la escala del rendimiento mínimo al rendimiento alto.) El objeto de presentar las opciones de esta forma es permitir que las organizaciones determinen el estado actual en que se encuentra su trabajo y además vean los cambios incrementales que necesitan para alcanzar el siguiente nivel de desempeño.

Por favor, ¡califique a su organización francamente! No tiene nada de malo calificar a su organización al nivel A o B al contestar una pregunta. Lo peor que puede hacer es ser poco realista y calificarse demasiado alto ¡en todas las preguntas! Recuerde que la reflexión sincera es el objetivo principal de la herramienta, y reconocer las áreas de crecimiento es de por sí una fortaleza.

### 3. CÓMO CONTESTAR LAS PREGUNTAS EN LA HERRAMIENTA

El proceso de facilitación comenzará con una explicación al equipo seleccionado de la descripción de la estructura de la herramienta, que figura más arriba, así como las instrucciones que siguen a continuación sobre la manera de contestarla.

Luego, el grupo leerá las descripciones de las estrategias que se plantean en las páginas que siguen y seleccionará las estrategias que se parezcan más al trabajo de la organización. Es útil seleccionar una combinación de estrategias básicas y transversales. Conteste las secciones de las estrategias que correspondan al trabajo que hace.

Después de que el grupo haya seleccionado el orden en que se van a contestar las estrategias, el proceso continúa como lo muestran las instrucciones que siguen, una estrategia a la vez:

#### Primer paso: Proceso para contestar la herramienta individualmente

Para contestar una pregunta de evaluación, cada participante debe leer el título a la izquierda y luego leer todas las opciones de respuesta posibles a la derecha. Después, reflexionará acerca de las opciones que parezcan corresponder mejor a la forma como ve la situación actual y los logros de su organización. Entonces marcará su respuesta rellenando el círculo que está colocado directamente debajo de la opción. Luego pasará a la siguiente pregunta de evaluación, hasta que haya contestado todas las preguntas de una determinada estrategia.

#### Segundo paso: Evaluación colaborativa

Una vez que acabe con el primer paso, el facilitador o la facilitadora reunirá al grupo para examinar la sección sobre las estrategias. Repasará con el equipo participante la sección completa, pregunta por pregunta. Luego le

pedirá a cada miembro del grupo que comparta con los demás la opción que seleccionó para cada pregunta de evaluación. Quien facilita leerá la pregunta y luego le pedirá a cada integrante del grupo que levante la mano cuando se mencione la categoría que seleccionó en cada pregunta de evaluación, (A, B, C o D). Para asegurar confidencialidad y anonimato, se podría preferir tomar otras medidas, como pedir a cada participante que vote con los ojos cerrados, o que escriba en un papel su respuesta para entregarlo y hacer el recuento de las respuestas.

Después de que el facilitador o la facilitadora cuente el número de participantes que seleccionó cada opción para una pregunta de evaluación particular, procederá a facilitar la discusión acerca de por qué seleccionaron esta opción. Se alentará al personal de la organización a que comparta honestamente sus opiniones y sus ideas. Es importante que no surjan confrontaciones ni acusaciones y que la concurrencia respete las opiniones de los otros en todo momento durante la discusión. Pero también es correcto desafiar a los demás respetuosamente. Mediante la reflexión y la discusión se le pedirá al grupo que llegue a un consenso sobre la categoría de la evaluación —A, B, C o D— que crea que representa con más exactitud la situación actual de la organización y sus logros. La persona que facilita registrará la categoría final elegida (ya sea en la versión impresa de la herramienta o en la plantilla en internet). Sin embargo, recuerde que.

*\*Nota: Si el facilitador o la facilitadora registra las respuestas en la herramienta impresa, puede transferir las respuestas a la herramienta electrónica más tarde.*

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Instrucciones (continuación)

### Tercer paso: Asignación de prioridades

Tras haber terminado cada sección como ya se explicó, quien facilite guiará al grupo durante el ejercicio de asignación de prioridades. Le pedirá que repase las preguntas de evaluación que se acaban de discutir y que seleccione las tres preguntas que considere que son las más importantes para mejorar su programa. Si se usa la versión electrónica, después de terminar la sección de la estrategia, se verá una hilera hasta abajo con “Prioridad 1”, “Prioridad 2” y “Prioridad 3”. El grupo deberá elegir una de las preguntas de evaluación del menú desplegable para cada estrategia. En este momento tendrá la oportunidad de determinar cuáles son las áreas clave en las que su organización considera que sería importante tomar medidas para fortalecer la capacidad institucional o reforzar un aspecto de su programa. Puede seleccionar una, dos o tres prioridades. Si se usa la versión impresa, el grupo seleccionará las prioridades en las que esté de acuerdo encerrando en un círculo hasta tres preguntas de evaluación en cada sección sobre la estrategia. Cuando el grupo termine todas las secciones seleccionadas, repasará estas prioridades y escogerá un número determinado para tomar medidas al respecto a corto plazo. Tome nota de que hay más instrucciones sobre este tema en la sección “CÓMO USAR LOS RESULTADOS.”

Una vez que el grupo haya terminado todas las secciones de las estrategias, necesitará tomar un descanso mientras la persona que facilita ingresa en la versión electrónica de la herramienta las prioridades seleccionadas para cada pregunta de evaluación en la que haya habido acuerdo. Para obtener instrucciones detalladas sobre cómo contestar la herramienta en su versión electrónica vaya a la página web de la herramienta, que se encuentra en [www.icrw.org](http://www.icrw.org).

### 4. ACCESO E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de que el facilitador o la facilitadora haya ingresado la selección del grupo de las respuestas y las prioridades

para cada estrategia, la herramienta electrónica creará un informe resumido, que consta de cuatro secciones principales:

#### 1. Sus resultados

En esta sección se muestran los resultados generales de su evaluación:

- cuántas preguntas de evaluación contestó;
- qué áreas de las estrategias completó;
- cuántas de sus respuestas quedaron en las categorías A, B, C y D, y
- cuál fue su puntuación de evaluación promedio de cada estrategia.

#### Calificación de la herramienta de evaluación

Sus respuestas de evaluación se usan para calcular una puntuación numérica. La puntuación se ajusta a una escala donde las respuestas A se califican con un 1, las respuestas B se califican con un 2, las respuestas C se califican con un 3 y las respuestas D se califican con un 4. La herramienta entonces suma todas sus respuestas usando esta escala y calcula una puntuación promedio. El promedio más alto posible en la herramienta sería 4.00 si todas las respuestas quedaran en la categoría D. La puntuación promedio más baja posible sería 1.00 si todas las respuestas quedaran en la categoría A.

#### 2. Resultados de la autoevaluación: Estrategias del programa

En esta sección aparecen sus resultados de evaluación de cada una de las secciones de estrategia que completó (hasta siete en total). Las estrategias aparecerán en el mismo orden en que usted las complete y estarán marcadas con el mismo color distintivo. Para cada estrategia verá:

- El número de preguntas de evaluación que contestó en esta estrategia
- La puntuación promedio que obtuvo en esta estrategia

- Cómo se relaciona la puntuación promedio de esta estrategia con la puntuación promedio de toda la herramienta de evaluación. Esta relación será una cifra positiva o negativa, lo cual indica cuanto más alta (si la cifra es positiva) o baja (si la cifra es negativa) es la puntuación de esta estrategia que el promedio general para la evaluación. Esta relación le ayuda a comparar unas estrategias con otras dentro de su organización.
- Un cuadro y un gráfico circular que muestran cuántas respuestas de esta estrategia quedaron en cada una de estas categorías.
- Una lista de “respuestas extremas”. La lista muestra las preguntas de evaluación con la calificación más alta y más baja en esta área de la estrategia. Las preguntas con las calificaciones más altas aparecen en verde y las más bajas aparecen en rojo. El cuadro también contiene el texto de la respuesta que usted dio a cada pregunta de evaluación.

#### 3. Estrategias transversales

Esta sección tiene la misma presentación que la sección anterior. La única diferencia es que contiene dos cuadros y gráficos circulares para cada estrategia transversal:

- El primer cuadro y el primer gráfico circular presentan las respuestas de su organización para todas las preguntas de evaluación en esta sección específica de la estrategia.
- El segundo cuadro y el segundo gráfico circular extraen respuestas de muchas preguntas de toda la herramienta —no solamente de esta estrategia en particular— que se relacionan con la estrategia “transversal”. Esto refleja la idea de que es “transversal” puesto que hay preguntas en todas las secciones de la herramienta que efectivamente están relacionadas con Incidencia y campañas, Medios de comunicación y comunicación en general, Fortalecimiento de capacidades y Redes y alianzas.

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Instrucciones (continuación)

Deberá usar tanto el cuadro como el gráfico circular para comprender las fortalezas y oportunidades actuales de su organización relacionadas con las estrategias transversales. Use el cuadro para reflexionar acerca de sus fortalezas específicas en esta área de la estrategia. Use el gráfico circular para reflexionar acerca de sus fortalezas y oportunidades más generales, ya que esta estrategia se relaciona con todo su trabajo.

### 4. Resultados de la autoevaluación: Principios clave

La herramienta de autoevaluación también tabula puntuaciones conforme a seis principios clave de los programas de violencia contra las mujeres. En esta sección se resumen los resultados de la evaluación bajo cada principio clave. Estos principios clave se basan en la bibliografía internacional sobre los métodos éticos y efectivos para poner fin a la violencia contra las mujeres. Los seis principios son:

- 1 Respetar e incidir en la autonomía de las mujeres
- 2 Abordar las causas profundas de la violencia
- 3 Ser incluyente
- 4 No hacer daño
- 5 Aprender de su programa
- 6 Aprender de la experiencia del personal con el que trabaja

Los principios clave se definen y se describen en las páginas B y C (las dos últimas páginas) de la herramienta de autoevaluación. Cada pregunta de evaluación de la herramienta, además de ser la base de la puntuación de evaluación de su estrategia particular, también está “marcada” para que contribuya a la puntuación de uno o más principios clave. Por ejemplo, la pregunta sobre la “participación de las mujeres” en la sección Movilización de la comunidad, porque se concentra en el papel creciente de las mujeres en el diseño de programas de acuerdo

con sus propias necesidades, también se tiene en cuenta para la puntuación del primer principio clave: respetar e incidir en la autonomía de las mujeres.

En esta sección verá un gráfico de barras con el promedio de sus respuestas para los seis principios clave, con cuadros específicos para cada uno de los seis principios que figuran a continuación. Use esta información, junto con las descripciones de los principios clave, para empezar otra conversación de reflexión acerca de la forma como el trabajo de su organización se alinea con esta orientación ética.

### 5. CÓMO USAR LOS RESULTADOS

Ahora ya tiene una evaluación completa de los programas de violencia contra las mujeres de su organización. El informe resumido indica las áreas de fortaleza en sus programas, así como las áreas que representan oportunidades para su organización de fortalecer los programas. La persona a cargo de la facilitación colaborará con el equipo para que reflexione sobre los resultados de la evaluación.

Después de esta reflexión sobre los resultados de la evaluación, el grupo llenará la hoja de trabajo “Prioridades y próximos pasos”. Puede imprimir el cuadro generado por su informe electrónico o llenar la hoja de trabajo “Prioridades y próximos pasos”, que se encuentra al final de su herramienta de evaluación. Si está llenando a mano la hoja de trabajo, complete la columna “Prioridades del fortalecimiento de capacidades” con las prioridades seleccionadas anteriormente por el grupo (estas son las preguntas de evaluación que encerró en un círculo cuando estaba contestando cada sección de la herramienta).

Luego, el grupo reflexionará y determinará las áreas en las que hay que tomar “medidas” para cada una de las prioridades en todas las secciones de la estrategia. La

palabra “medidas” se refiere a las actividades que se llevarán a cabo para fortalecer a la organización en esa área prioritaria. Puede consultar las descripciones que están en los distintos niveles de la escala de puntuación de cada pregunta de evaluación para determinar qué “medidas” llevarían a su organización al siguiente nivel.

A medida que va llenando la hoja de trabajo, recuerde los recursos que se necesitan y el plazo en el que se terminará cada actividad. Después, el grupo asignará las prioridades de las “medidas” que crean que son más importantes o factibles para la acción y el cambio. Una vez que éstas se hayan determinado, el grupo indicará cómo se van a poner en práctica, discutiendo y llenando la columna “Próximos pasos inmediatos”. Como último paso, indique quién se va a encargar y a participar en la ejecución de los próximos pasos inmediatos en la columna “Personal encargado”.

En este momento le corresponde al equipo humano decidir la manera como se quiere proceder con la ejecución de las actividades planeadas para mejorar la capacidad de la organización en las áreas identificadas.

*Nunca dejamos de aprender, así es que repita esta evaluación de vez en cuando, de preferencia cada dos años.*

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

## Identificación de las estrategias de su organización

Esta herramienta contiene preguntas de evaluación relacionadas con cuatro estrategias programáticas “básicas” y cuatro estrategias “transversales” para abordar la violencia contra las mujeres. Solamente se necesita contestar las preguntas de evaluación que se relacionan con los objetivos que persigue su organización.

Estrategia básica	Descripción	Selección	Páginas
Movilización de la comunidad	<p>Las actividades de la estrategia de movilización de la comunidad para abordar la violencia contra las mujeres buscan “movilizar” a un amplio espectro de miembros de la comunidad para lograr una masa crítica de promotores que puedan modificar colectivamente las normas sociales que sustentan la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres. La estrategia pretende prevenir la violencia antes de que ocurra, y por lo regular incluye actividades como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obras de teatro y diálogos comunitarios;</li> <li>• activismo local;</li> <li>• campañas en los medios de comunicación o en la comunidad, y</li> <li>• distribución o exhibición de material didáctico y de comunicaciones, así como muchas otras actividades.</li> </ul>	<p>¿Busca su organización movilizar a la comunidad?</p> <p>Sí / No</p>	<p>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 1 a 4</p>
Servicios de salud y de asistencia social	<p>La estrategia de servicios de salud y de asistencia social pretende responder a la violencia con medidas efectivas, que a menudo son actividades como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• servicios de primera línea, como tratamiento clínico, orientación psicosocial y servicios de albergues para las sobrevivientes de la violencia;</li> <li>• redes de respuestas comunitarias integradas para asegurar que se ofrezca en la comunidad un paquete de servicios completos de salud y de asistencia social de alta calidad accesibles a las sobrevivientes, y muchos más servicios relacionados.</li> </ul>	<p>¿Provee su organización servicios de salud y de asistencia social?</p> <p>Sí / No</p>	<p>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 5 a 9</p>
Asistencia legal	<p>Los servicios de asistencia legal suelen formar un núcleo de esfuerzos para mejorar el acceso a la justicia. Aunque el acceso a la justicia es transversal y afecta a todos los sectores, los de seguridad y administración de la justicia son objetivos clave. Las actividades principales de los servicios de asistencia legal son, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aprobar y aplicar leyes y políticas que desalienten la violencia e impongan consecuencias a los agresores;</li> <li>• asegurar el trato digno y justo a las sobrevivientes de la violencia por parte del personal de los sistemas de seguridad y de administración de la justicia, y</li> <li>• proporcionar a las mujeres sobrevivientes acceso a servicios de asistencia legal, entre otros: representación legal, autorrepresentación, asesoramiento jurídico y mediación sobre la autonomía de las mujeres, programas de auxilio jurídico y otros servicios relacionados.</li> </ul>	<p>¿Provee su organización servicios de asistencia legal?</p> <p>Sí / No</p>	<p>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 10 a 14</p>

# Herramienta de autoevaluación sobre la violencia contra las mujeres

Estrategia transversal	Descripción	Selección	Páginas
Incidencia y campañas	<p>La incidencia y las campañas puede abarcar cualquier acción que influya en alguien que tome decisiones a favor de que se introduzca un cambio institucional para abordar la violencia contra las mujeres. Se puede hacer a cualquier nivel, desde el local hasta el internacional. Algunos ejemplos de objetivos de la incidencia y las campañas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• campañas para persuadir a la legislatura de que cambie las leyes nacionales para penalizar todas las formas de violencia contra las mujeres;</li> <li>• asegurar que existan planes de acción nacionales sobre la violencia contra las mujeres, y</li> <li>• revisar las pautas de capacitación previa al servicio de personal de enfermería, medicina, abogacía y pedagogía (o cualquier grupo de proveedores) para que incorporen la capacitación integral sobre la violencia contra las mujeres, y más.</li> </ul>	<p><i>¿Busca su organización realizar esfuerzos de incidencia y campañas?</i></p> <p><b>Sí / No</b></p>	<p><i>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 15 y 16</i></p>
Medios de comunicación y comunicación en general	<p>Las intervenciones de comunicación pueden consistir en producir mensajes y material básicos (crear medios impresos, visuales y virtuales, como carteles, panfletos murales, sitios en internet, comentarios en blogs, así como comunicaciones verbales). Estas también pueden ser campañas de comunicaciones con múltiples facetas; iniciativas organizadas y estratégicas para transmitir una variedad de mensajes y distribuir material de comunicación durante un tiempo. Otro tipo de intervenciones de comunicación pueden ser esfuerzos proactivos para trabajar con los medios y compartir públicamente la información para conseguir cobertura (o la educación de los miembros de los medios acerca de nuestra causa). También es posible realizar una combinación de los tres tipos de intervenciones.</p>	<p><i>¿Trabaja su organización en los medios de comunicación y comunicación en general?</i></p> <p><b>Sí / No</b></p>	<p><i>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 17 y 18</i></p>
Fortalecimiento de capacidades	<p>El fortalecimiento de capacidades es un proceso que apoya a las personas, las organizaciones y las comunidades a reforzar los conocimientos y las aptitudes que se necesitan para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres. Es más que una clase o un seminario que se imparte una sola vez. El fortalecimiento efectivo de capacidades exige un compromiso sostenido a largo plazo y requiere la autorreflexión y la transformación constante.</p>	<p><i>¿Realiza su organización procesos de fortalecimiento de capacidades con otras organizaciones?</i></p> <p><b>Sí / No</b></p>	<p><i>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 19 a 21</i></p>
Redes y alianzas	<p>Las redes y alianzas pueden adquirir muchas formas distintas e integrarse con varios actores gubernamentales y no gubernamentales de diferentes sectores. Pueden existir al nivel nacional, conectando a los ministerios entre sí para aumentar la coordinación al abordar la violencia, o pueden trabajar al nivel local para armonizar el funcionamiento de organizaciones tales como la policía; las instituciones de justicia, salud y educación; la sociedad civil, y las organizaciones religiosas y de mujeres.</p>	<p><i>¿Facilita o participa su organización en redes y alianzas?</i></p> <p><b>Sí / No</b></p>	<p><i>Si su respuesta es sí, conteste las preguntas de evaluación de las páginas 22 a 23</i></p>

# Mobilización de la comunidad

Las actividades de la estrategia de movilización de la comunidad para abordar la violencia contra las mujeres buscan “movilizar” a un amplio espectro de miembros de la comunidad para lograr una masa crítica de personas dedicadas a campañas capaces de modificar colectivamente las normas sociales que sustentan la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres.

La estrategia pretende prevenir la violencia antes de que ocurra, y por lo regular incluye actividades como las siguientes:

- obras de teatro y diálogos comunitarios;
- activismo local;

- campañas en los medios de comunicación o en la comunidad, y
- distribución o exhibición de material didáctico y de comunicaciones, así como muchas otras actividades.

	A	B	C	D	Comentarios
<i>Diseño de programas</i>					
<b>Participación de las mujeres</b>	Las mujeres de nuestras comunidades participantes no participan en el diseño de nuestras actividades de movilización de la comunidad, y para nosotros esto no es una prioridad.	Ocasionalmente, las mujeres de nuestras comunidades participantes ofrecen comentarios para dar forma a nuestras actividades de movilización de la comunidad, pero nosotros mismos no les pedimos que lo hagan.	Nosotros sí pedimos a las mujeres de nuestras comunidades participantes que formulen comentarios acerca de nuestras actividades de movilización de la comunidad, pero no lo hacemos siempre.	La práctica establecida de nuestra organización consiste en pedir siempre los comentarios de las mujeres de nuestras comunidades participantes acerca de sus prioridades y necesidades al diseñar nuestras actividades de movilización de la comunidad.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Participación de otros grupos interesados directamente de las comunidades participantes</b>	Los grupos clave interesados directamente no participan en el diseño de nuestras actividades de movilización de la comunidad, y para nosotros esto no es una prioridad.	Ocasionalmente, los grupos clave interesados directamente ofrecen comentarios para dar forma a nuestras actividades de movilización de la comunidad, pero nosotros mismos no les pedimos que lo hagan.	Nosotros sí pedimos a los grupos clave interesados directamente que formulen comentarios acerca de nuestras actividades de movilización de la comunidad, pero no lo hacemos siempre.	La práctica establecida de nuestra organización consiste en pedir siempre los comentarios de los grupos clave interesados directamente acerca de sus prioridades y necesidades al diseñar nuestras actividades de movilización de la comunidad.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Impacto del programa</b>	No tenemos una definición clara de los cambios que prevemos que resulten de nuestras actividades de movilización de la comunidad.	Hemos determinado los cambios que prevemos que resulten de nuestro trabajo, pero no diseñamos nuestras actividades de movilización de la comunidad teniendo presentes estos cambios específicamente.	Hemos determinado los cambios que prevemos que resulten de nuestro trabajo y constantemente diseñamos nuestras actividades de movilización de la comunidad teniendo presentes estos cambios.	Hemos determinado los cambios que prevemos que resulten de nuestro trabajo, y nuestras actividades de movilización de la comunidad se evalúan y revisan de manera constante teniendo presentes estos resultados.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<i>Políticas y procedimientos</i>					
<b>Privacidad y confidencialidad</b>	No tenemos una política que proteja la privacidad y confidencialidad de las mujeres en nuestro trabajo.	Aunque no tenemos una política de privacidad y confidencialidad, hacemos lo mejor posible por proteger la privacidad y confidencialidad de las mujeres en nuestro trabajo.	Tenemos una política de privacidad y confidencialidad de las mujeres, pero no todos están al corriente de la misma ni la aplican constantemente en su trabajo.	Tenemos una política para proteger la privacidad y confidencialidad de las mujeres, y hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos que el personal y el voluntariado las respeten.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Mobilización de la comunidad

## (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Necesidades de la niñez</b> (sáltese esta parte si no trabaja con sobrevivientes menores de 18 años de edad)	No consideramos las necesidades particulares de la niñez ni las preocupaciones relacionadas con su seguridad en nuestro trabajo.	No tenemos una política de protección de la niñez, pero somos conscientes de que la niñez tiene necesidades particulares y a veces contemplamos esto en nuestro trabajo.	Tenemos una política de protección de la niñez y tratamos de contemplar la sensibilización sobre las necesidades de la niñez de manera eficaz en nuestro trabajo mediante cursos ocasionales para capacitar al personal.	Tenemos políticas y prácticas institucionales comunes que se relacionan con las necesidades de la niñez y su seguridad. Trabajamos de manera constante con nuestro personal y el voluntariado para asegurarnos que estas preocupaciones se contemplen siempre a lo largo de nuestro trabajo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Contenido y mensajes</b>					
<b>Presentación de las mujeres en el material y los mensajes de las comunicaciones</b>	Nuestros afiches, folletos y demás material de comunicaciones presentan a las mujeres como víctimas de la violencia que necesitan el apoyo de entidades de beneficencia.	Presentamos a las mujeres como víctimas de la violencia que pueden ayudarse a sí mismas únicamente con el apoyo de otros.	Presentamos a las mujeres como seres fuertes que están en dificultades debido a la violencia y que necesitan el apoyo de nuestra organización y de otros responsables de aplicar las políticas, para liberarse del ciclo de violencia.	Siempre presentamos a las mujeres como seres fuertes y activos en la toma de decisiones relacionadas con la violencia. Presentamos nuestra función como la de incidir en los derechos de las mujeres, ofrecer apoyo según se requiere y ayudar a los responsables de aplicar las políticas a participar en este proceso.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Presentación de otros grupos</b>	A propósito, buscamos señalar públicamente y avergonzar a actores de la comunidad (como hombres, líderes y la policía) para incitarlos a que actúen de mejor manera.	En muchos casos señalamos públicamente a los actores de la comunidad y los avergonzamos. Normalmente no presentamos a los hombres ni a la policía en forma positiva.	Evitamos señalar y avergonzar a actores de la comunidad, y ocasionalmente damos ejemplos de contribuciones positivas realizadas por diversos actores, entre ellos hombres y la policía.	A propósito, evitamos señalar y avergonzar a actores de la comunidad (tales como hombres y la policía) en nuestro trabajo, y constantemente damos ejemplos de contribuciones positivas realizadas por diversos actores.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Poder</b>	En nuestro trabajo no se reconoce que determinados grupos (como los hombres) detentan poder de una forma que contribuye a la violencia contra las mujeres.	Reconocemos que determinados grupos (como los hombres) detentan poder de una forma que contribuye a la violencia contra las mujeres, pero no lo afirmamos explícitamente en nuestro trabajo.	Reconocemos y explicamos la función que desempeña el poder en perpetuar la violencia contra las mujeres, pero orientamos a los participantes en nuestros programas a que aborden este problema.	Transformar los usos y abusos del poder es nuestra meta fundamental y guía nuestro trabajo de manera explícita. Siempre damos una orientación clara a los participantes en nuestros programas sobre cómo abordar las desigualdades de poder.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Mobilización de la comunidad

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Inclusión de mensajes de apoyo a los derechos de las mujeres</b>	En nuestro trabajo no se indica que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos de éstas.	Nuestro trabajo hace referencia a los derechos de las mujeres, pero no se da una explicación clara de la relevancia de estos derechos al hacer frente a la violencia contra las mujeres.	En nuestro trabajo se aclara que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos de éstas y se fomenta el empoderamiento de las mujeres, si bien no siempre está claro lo que esto significa en lo referente a medidas concretas.	Nuestro trabajo se fundamenta en los derechos de las mujeres, y proporcionamos claros vínculos y estrategias para el empoderamiento de las mujeres como elemento clave para reducir la violencia contra éstas.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Actitudes de la comunidad que apoyan la violencia</b>	Nuestro trabajo de movilización de la comunidad tiende a concentrarse en casos específicos de violencia o en quienes cometen actos de violencia, en vez de en las normas sociales que contribuyen a la violencia contra las mujeres.	Sí reconocemos que las normas sociales contribuyen a la violencia contra las mujeres, pero nuestro trabajo no orienta a quienes participan en la forma de cambiar tales normas.	Algunas de nuestras actividades y material de movilización de la comunidad abordan las normas sociales que contribuyen a la violencia contra las mujeres y sugieren maneras generales para transformarlas.	En la mayoría de nuestras actividades y material de movilización de la comunidad se describen claramente las normas sociales que contribuyen a la violencia contra las mujeres, junto con medidas concretas para abordar este problema.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Participación de la comunidad</b>	Nuestro trabajo se concentra únicamente en atender a las mujeres.	Nuestro trabajo se concentra principalmente en atender a las mujeres, pero en ocasiones lo hacemos extensivo a los hombres, los responsables de aplicar las políticas y a líderes religiosos y culturales.	Dialogamos con muchos grupos de participantes, pero estas actividades no están vinculadas mediante una meta o una estrategia común.	En nuestra labor de movilización de la comunidad participan grupos diversos con un interés directo, y los mensajes y las estrategias están vinculadas mediante una estrategia coordinada.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Sistemas de remisión</b>	No contamos con un directorio de servicios de remisión ni con un sistema que ayude a las mujeres a tener acceso a otros servicios, y esta no es una prioridad para nuestro trabajo.	Contamos con un directorio básico de servicios de remisión y con un sistema informal que no utilizamos con regularidad para ayudar a las mujeres a tener acceso a otros servicios.	Contamos con un directorio completo y minucioso de servicios de remisión que proporcionamos a las sobrevivientes cuando corresponde. Sin embargo, no apoyamos con regularidad a las sobrevivientes para ayudarles a tener acceso a estos otros servicios.	Contamos con un directorio de servicios de remisión que actualizamos periódicamente y apoyamos a las sobrevivientes para ayudarles a tener acceso a los servicios más indicados de acuerdo con su edad y sus necesidades. Además, les brindamos acompañamiento, transporte y otras formas de apoyo pertinentes.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Mobilización de la comunidad

## (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<i>Ejecución</i>					
<b>Fortalecimiento de capacidades locales y liderazgo</b>	La responsabilidad del trabajo de la ejecución recae exclusivamente en nuestro equipo de proyecto y no incluye a integrantes de la comunidad.	A veces, cuando se presenta una oportunidad, incluimos a integrantes de la comunidad en las actividades de ejecución.	Las personas integrantes de la comunidad a menudo desempeñan funciones relacionadas con nuestras actividades de ejecución, pero no invertimos en fortalecer su capacidad.	Nuestra práctica como organización consiste en incluir a la comunidad en las actividades de planificación y ejecución, asegurándonos incluso de reforzar su capacidad a largo plazo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Gama de actividades</b>	Nuestro trabajo se concentra únicamente en una o dos formas de participación comunitaria que no están bien vinculadas y que no atienden muy bien las necesidades de la comunidad.	Llevamos a cabo unas cuantas actividades medulares que sólo se vinculan parcialmente entre sí para reforzarse y que normalmente no atienden las necesidades de la comunidad.	Ejecutamos una gama de actividades que no están bien vinculadas, aunque hay brechas y podríamos atender mejor las necesidades de la comunidad.	Contamos con un conjunto completo de actividades que ejecutamos. Están bien vinculadas entre sí para reforzarse y las adaptamos conforme a las necesidades de la comunidad.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<i>Monitoreo y evaluación</i>					
<b>Monitoreo y evaluación</b>	No recopilamos información que permita evaluar el impacto de nuestro trabajo.	Periódicamente recopilamos datos sobre nuestras actividades (como información acerca del número de beneficiarios, los tipos de materiales distribuidos, etc.) pero no sobre el impacto de nuestro trabajo.	Periódicamente recopilamos datos sobre nuestras actividades, pero contamos con pocos datos sobre si nuestro trabajo está cambiando las actitudes y los comportamientos relacionados con la violencia contra las mujeres.	Periódicamente recopilamos datos, no sólo sobre nuestras actividades sino sobre el impacto de nuestro trabajo de cambiar las actitudes y los comportamientos relacionados con la violencia contra las mujeres. Constantemente utilizamos los resultados para reforzar nuestra labor.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Servicios de salud y de asistencia social

La estrategia de servicios de salud y asistencia social pretende responder a la violencia con medidas efectivas, que a menudo son actividades como las siguientes:

- servicios de primera línea, como tratamiento clínico, orientación psicosocial y servicios de albergues para las sobrevivientes de la violencia;
- creación de redes de respuestas comunitarias integradas para asegurar que se ofrezca en la comunidad un paquete de servicios completos de salud y de asistencia social de alta calidad accesibles a las sobrevivientes, y muchos más servicios relacionados.

	A	B	C	D	Comentarios
<i>Diseño de programas</i>					
<b>Identificación de las redes actuales de apoyo de las mujeres</b>	No vemos un motivo para identificar otras fuentes de servicios de salud y de asistencia social a las que pueden acceder las mujeres en los sitios de nuestros proyectos.	A veces las mujeres nos cuentan sobre sus redes de compañeras, familiares y otras fuentes de apoyo, pero todavía no usamos esta información en nuestro trabajo.	Intentamos identificar las fuentes de apoyo de las mujeres, pero no tenemos forma de asegurarnos que esta información refuerza el acceso de las mujeres a servicios.	Como práctica corriente de nuestra organización, mapeamos las fuentes de apoyo de las mujeres y utilizamos esta información para reforzar el acceso de las mujeres a servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Barreras al acceso a servicios</b>	No identificamos las barreras que enfrentan las mujeres al buscar acceso a servicios.	A veces las mujeres nos cuentan acerca de las barreras que enfrentan al buscar acceso a servicios, pero todavía no usamos esta información en nuestro trabajo.	Intentamos identificar las barreras que enfrentan las mujeres al buscar ayuda, pero no tenemos forma de asegurarnos que esta información refuerza el acceso de las mujeres a servicios.	Como práctica corriente de nuestra organización, identificamos las barreras que enfrentan las mujeres al buscar ayuda y utilizamos esta información para mejorar el acceso de las mujeres a servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Preparación para prestar servicios</b>	No consideramos que la capacidad de nuestra propia institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad sea una prioridad en el diseño de los programas.	Aunque reconocemos que la capacidad de nuestra propia institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad es importante, solamente la tenemos en cuenta en raras ocasiones.	Periódicamente intentamos evaluar la capacidad de nuestra institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad, pero tales evaluaciones no son exhaustivas.	Periódicamente evaluamos la capacidad de nuestra institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad, tomando en cuenta la disponibilidad de recursos, la capacitación del personal, los procedimientos operacionales, la infraestructura y otros elementos.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Normas nacionales e internacionales para prestar servicios de salud</b>	En el diseño de nuestros servicios, no nos hemos guiado por normas nacionales e internacionales.	Hemos consultado las normas nacionales e internacionales, pero no hemos reajustado nuestros servicios para que reflejen estas pautas.	Hemos consultado las normas nacionales e internacionales y estamos reajustando algunos de nuestros servicios para que reflejen estas pautas.	Nuestros servicios están en consonancia con normas nacionales e internacionales y nuestro programa es reconocido como una buena práctica.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Servicios de salud y de asistencia social

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Pruebas piloto</b>	No realizamos pruebas piloto de ninguno de nuestros servicios antes de ofrecerlos en la comunidad, y no consideramos que esto sea una prioridad.	Al iniciar la prestación de un servicio pedimos los comentarios de la comunidad, pero no usamos estos comentarios para mejorar el servicio.	Al emprender un nuevo servicio pedimos los comentarios de la comunidad; a veces, estos comentarios nos sirven para mejorar el servicio.	Siempre realizamos pruebas piloto de nuestros servicios nuevos y periódicamente tomamos en cuenta los comentarios de la comunidad sobre este proceso al mejorar los servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Impacto del programa</b>	No hemos definido con claridad los resultados programáticos que se obtendrán de nuestras actividades de prestación de servicios de salud y de asistencia social.	Hemos definido resultados programáticos, y ocasionalmente los tomamos en cuenta en el diseño de nuestras actividades de prestación de servicios de salud y de asistencia social.	Hemos definido resultados programáticos y los tomamos en cuenta constantemente en el diseño de nuestras actividades de prestación de servicios de salud y de asistencia social.	Hemos definido resultados programáticos y siempre los tomamos en cuenta en el diseño de nuestras actividades de prestación de servicios de salud y de asistencia social.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<i>Políticas y procedimientos</i>					
<b>Privacidad y confidencialidad</b>	No tenemos una política que proteja la privacidad y confidencialidad de las mujeres en nuestro trabajo.	Aunque no tenemos una política de privacidad y confidencialidad, hacemos lo mejor posible por proteger la privacidad y confidencialidad de las mujeres en nuestro trabajo.	Tenemos una política sobre la privacidad y confidencialidad de las mujeres, pero no todos están al corriente de la misma ni la aplican constantemente en su trabajo.	Tenemos una política para proteger la privacidad y confidencialidad de las mujeres, y hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos que el personal y el voluntariado la respeten.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Necesidades de la niñez (sáltese esta parte si no trabaja con sobrevivientes menores de 18 años de edad)</b>	No consideramos las necesidades particulares de la niñez ni las preocupaciones relacionadas con su seguridad en nuestro trabajo.	No tenemos una política de protección de la niñez, pero somos conscientes de que la niñez tiene necesidades particulares y a veces contemplamos esto en nuestro trabajo.	Tenemos una política de protección de la niñez y tratamos de contemplar la sensibilización sobre las necesidades de la niñez de manera eficaz en nuestro trabajo mediante cursos ocasionales para capacitar al personal.	Tenemos políticas y prácticas institucionales comunes que se relacionan con las necesidades de la niñez y su seguridad. Trabajamos de manera constante con nuestro personal y el voluntariado para asegurarnos que estas preocupaciones se contemplen siempre a lo largo de nuestro trabajo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Servicios de salud y de asistencia social

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Derecho de las mujeres a tomar decisiones</b>	No nos aseguramos de que las mujeres decidan su propia línea de acción para su situación.	Creemos que las mujeres tienen derecho a decidir su línea de acción, pero esto no incide en nuestras políticas.	Tenemos una política que reafirma el derecho de las mujeres a tomar sus propias decisiones, pero ni el personal ni el voluntariado están totalmente enterados de lo que significa en la práctica.	Tenemos una política que reafirma el derecho de las mujeres a tomar sus propias decisiones en relación con sus casos. Hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos de que el personal y el voluntariado la apliquen como parte de la prestación de los servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Inclusión</b>	No nos aseguramos de que nuestros servicios estén al alcance de todas las mujeres.	Aunque apoyamos la idea de que nuestros servicios deberían estar al alcance de todas las mujeres independientemente de su edad, condición social, discapacidad u otro motivo para su marginalización, no nos esforzamos por llegar a las más marginadas.	Tenemos una política que reafirma que nuestros servicios están al alcance de todas las mujeres, pero podríamos hacer un mayor esfuerzo por llegar a las más marginadas.	Tenemos una política que reafirma que nuestros servicios están al alcance de todas las mujeres independientemente de su edad, condición social, discapacidad u otro motivo para su marginalización. Hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos que el personal y el voluntariado respeten esta política.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Daños imprevistos</b>	Al realizar nuestro trabajo, no consideramos los daños imprevistos que podrían derivarse de nuestros servicios.	Aunque somos conscientes de que nuestros servicios podrían causar daños imprevistos ocasionalmente, no tenemos forma de reaccionar ante ellos ni de evitarlos de manera proactiva.	Nos esforzamos por identificar los daños que podrían causar nuestros servicios y reaccionar a ellos de forma que se reduzcan dichos daños al mínimo.	Contamos con políticas y procedimientos para identificar constantemente los daños imprevistos y reaccionar a ellos, aprender de la experiencia y mejorar nuestro trabajo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Protección del personal</b>	No consideramos los efectos que puede tener para el personal y el voluntariado nuestro trabajo en el campo de la violencia contra las mujeres, en términos de estrés emocional y agotamiento.	Reconocemos que el personal y el voluntariado sufren de estrés emocional y agotamiento, pero no hemos determinado una manera adecuada de responder a esto al nivel de la organización.	Reconocemos que el personal y el voluntariado sufren de estrés emocional y agotamiento, y hemos adoptado respuestas al nivel de la organización en ciertas circunstancias.	Contamos con políticas y procedimientos proactivos y reactivos para que el personal y el voluntariado reciban la ayuda personal que requieren para prevenir y responder al estrés emocional y el agotamiento producto de trabajar en el campo de la violencia contra las mujeres.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Servicios de salud y de asistencia social (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<i>Contenido y mensajes</i>					
<b>Presentación de las mujeres</b>	Nuestros afiches, folletos y demás material de comunicaciones presentan a las mujeres como víctimas de la violencia que necesitan el apoyo de entidades de beneficencia.	Presentamos a las mujeres como víctimas de la violencia que pueden ayudarse a sí mismas únicamente con el apoyo de otros.	Presentamos a las mujeres como seres fuertes que están en dificultades debido a la violencia y que necesitan el apoyo de nuestra organización y de otros responsables de aplicar las políticas, para liberarse del ciclo de violencia.	Siempre presentamos a las mujeres como seres fuertes y activos en la toma de decisiones relacionadas con la violencia. Presentamos nuestra función como la de incidir en los derechos de las mujeres, ofrecer apoyo según se requiere y ayudar a las personas responsables de aplicar las políticas a participar en este proceso.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Sistemas de remisión, dentro y fuera del sector de la salud</b>	No contamos con un directorio de servicios de remisión ni con un sistema que ayude a las mujeres a tener acceso a otros servicios, y esta no es una prioridad para nuestro trabajo.	Contamos con un directorio básico de servicios de remisión y con un sistema informal que no utilizamos con regularidad para ayudar a las mujeres a tener acceso a otros servicios.	Contamos con un directorio completo y minucioso de servicios de remisión que proporcionamos a las sobrevivientes cuando corresponde. Sin embargo, no apoyamos con regularidad a las sobrevivientes para ayudarles a tener acceso a estos otros servicios.	Contamos con un directorio de servicios de remisión que actualizamos periódicamente y apoyamos a las sobrevivientes para ayudarles a tener acceso a los servicios más indicados de acuerdo con su edad y sus necesidades. Además, les brindamos acompañamiento, transporte y otras formas de apoyo pertinentes.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<i>Ejecución</i>					
<b>Capacitación del personal</b>	No capacitamos personal en el área de la violencia contra las mujeres, incluida la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones.	Brindamos al personal una breve capacitación sobre la violencia contra las mujeres, pero no nos enfocamos específicamente en la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones.	Todo nuestro personal recibe capacitación básica sobre la violencia contra las mujeres, y quienes trabajan de manera más directa con las sobrevivientes reciben alguna capacitación en la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones.	Constantemente nos aseguramos de que todo nuestro personal reciba capacitación sobre la violencia contra las mujeres, así como en la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones; además, periódicamente les damos cursos de actualización.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Servicios de salud y de asistencia social

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Red de remisión de la comunidad</b>	Nuestra organización no forma parte de una red de remisión de la comunidad para sobrevivientes de la violencia.	Colaboramos de manera informal con unos cuantos grupos de la comunidad para efectuar remisiones de sobrevivientes a otros servicios.	Formamos parte de una red de remisión de la comunidad, pero no colaboramos constantemente para asegurarnos que los servicios promuevan la igualdad de género.	Formamos parte de una red de remisión de la comunidad cuyos miembros colaboran para asegurarse que las sobrevivientes tengan disponible y a su alcance un conjunto de servicios completos y que los servicios promuevan la igualdad de género.	
	○	○	○	○	
<i>Monitoreo y evaluación</i>					
<b>Monitoreo y evaluación</b>	No recopilamos información con regularidad para evaluar el impacto de nuestro trabajo.	Periódicamente recopilamos datos sobre el número de personas que usan nuestros servicios.	Periódicamente recopilamos datos sobre nuestras actividades, pero contamos con pocos datos sobre si nuestros servicios están atendiendo las necesidades de las mujeres.	Periódicamente recopilamos datos sobre nuestras actividades, incluidos los relacionados con la calidad de nuestros servicios y si están atendiendo las necesidades de las mujeres. Constantemente utilizamos los resultados para reforzar nuestra labor.	
	○	○	○	○	

# Asistencia legal

Los servicios de asistencia legal suelen formar un núcleo de esfuerzos para mejorar el acceso a la justicia. Aunque el acceso a la justicia es transversal y afecta a todos los sectores, los de seguridad y administración de la justicia son objetivos clave. Las actividades principales de los servicios de asistencia legal son, entre otros:

- aprobar y aplicar leyes y políticas que desalienten la violencia e impongan consecuencias a las personas responsables de la agresión;
- asegurar el trato digno y justo a las sobrevivientes de la violencia por parte del personal de los sistemas de seguridad y de administración de la justicia, y
- proporcionar a las mujeres sobrevivientes acceso a servicios de asistencia legal, entre otros: representación legal, autorrepresentación, asesoramiento jurídico y mediación que respeta la autonomía de las mujeres y programas de auxilio jurídico, así como otros servicios relacionados

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Diseño de programas</b>					
<b>Identificación de las actuales redes de apoyo de las mujeres</b>	No vemos un motivo para identificar otras fuentes de servicios de asistencia legal a las que pueden acceder las mujeres en los sitios de nuestros proyectos.	A veces las mujeres nos cuentan sobre sus redes de amistades, familiares y otras fuentes de apoyo, pero todavía no usamos esta información en nuestro trabajo.	Intentamos identificar las fuentes de apoyo de las mujeres, pero no tenemos forma de asegurarnos que esta información refuerza el acceso de las mujeres a servicios.	Como práctica corriente de nuestra organización, mapeamos las fuentes de apoyo de las mujeres y utilizamos esta información para reforzar el acceso de las mujeres a servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Barreras al acceso a servicios</b>	No identificamos las barreras que enfrentan las mujeres al buscar tener acceso a servicios.	A veces las mujeres nos cuentan acerca de las barreras que enfrentan al buscar tener acceso a servicios, pero todavía no usamos esta información en nuestro trabajo.	Intentamos identificar las barreras que enfrentan las mujeres al buscar ayuda, pero no tenemos forma de asegurarnos que esta información refuerza el acceso de las mujeres a servicios.	Como práctica corriente de nuestra organización, identificamos las barreras que enfrentan las mujeres al buscar ayuda y utilizamos esta información para mejorar el acceso de las mujeres a servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Preparación para prestar servicios</b>	No consideramos que la capacidad de nuestra propia institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad sea una prioridad en el diseño de los programas.	Aunque reconocemos que la capacidad de nuestra propia institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad es importante, solamente en raras ocasiones la tenemos en cuenta.	Periódicamente intentamos evaluar la capacidad de nuestra institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad, pero tales evaluaciones no son exhaustivas.	Periódicamente evaluamos la capacidad de nuestra institución para prestar servicios sostenibles y de alta calidad, tomando en cuenta la disponibilidad de recursos, la capacitación del personal, los procedimientos operacionales, la infraestructura y otros elementos.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Conjunto mínimo de servicios de asistencia legal de buena calidad</b>	No hemos definido un “conjunto mínimo” de los servicios que presta nuestra organización.	Hemos definido un “conjunto mínimo” de los servicios que presta nuestra organización, pero no hemos reajustado nuestros servicios para que reflejen las pautas nacionales e internacionales.	Hemos consultado las pautas nacionales e internacionales y estamos reajustando algunos de nuestros servicios para que reflejen estas pautas.	Ofrecemos un conjunto mínimo de servicios que está en consonancia con las pautas nacionales e internacionales y es reconocido como una buena práctica.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Asistencia legal

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Pruebas piloto</b>	No realizamos pruebas piloto de ninguno de nuestros servicios antes de ofrecerlos en la comunidad, y no consideramos que esto sea una prioridad.	Al iniciar la prestación de un servicio pedimos los comentarios de la comunidad, pero no usamos estos comentarios para mejorar el servicio.	Al emprender un nuevo servicio pedimos los comentarios de la comunidad; a veces, estos comentarios nos sirven para mejorar el servicio.	Siempre realizamos pruebas piloto de nuestros servicios nuevos y periódicamente tomamos en cuenta los comentarios de la comunidad sobre este proceso al mejorar los servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Impacto del programa</b>	No hemos definido con claridad los resultados programáticos que se obtendrán de nuestras actividades de asistencia legal.	Hemos definido resultados programáticos, y ocasionalmente los tomamos en cuenta en el diseño de nuestras actividades de asistencia legal.	Hemos definido resultados programáticos y los tomamos en cuenta constantemente en el diseño de nuestras actividades de asistencia legal.	Hemos definido resultados programáticos y siempre los tomamos en cuenta en el diseño de nuestras actividades de asistencia legal.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<i>Políticas y procedimientos</i>					
<b>Privacidad y confidencialidad</b>	No tenemos una política que proteja la privacidad y confidencialidad de las mujeres en nuestro trabajo.	Aunque no tenemos una política de privacidad y confidencialidad, hacemos lo mejor posible por proteger la privacidad y confidencialidad de las mujeres en nuestro trabajo.	Tenemos una política sobre la privacidad y confidencialidad de las mujeres, pero no todo el personal está al corriente de la misma ni la aplica constantemente en su trabajo.	Tenemos una política para proteger la privacidad y confidencialidad de las mujeres, y hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos que el personal y el voluntariado la respeten.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Necesidades de la niñez (sáltese esta parte si no trabaja con sobrevivientes menores de 18 años de edad)</b>	No consideramos las necesidades particulares de la niñez ni las preocupaciones relacionadas con su seguridad en nuestro trabajo.	No tenemos una política de protección de la niñez, pero somos conscientes de que la niñez tiene necesidades particulares y a veces contemplamos esto en nuestro trabajo.	Tenemos una política de protección de la niñez y tratamos de contemplar la sensibilización sobre las necesidades de la niñez de manera eficaz en nuestro trabajo mediante cursos ocasionales para capacitar al personal.	Tenemos políticas y prácticas institucionales comunes que se relacionan con las necesidades de la niñez y su seguridad. Trabajamos de manera constante con nuestro personal y el voluntariado para asegurarnos que estas preocupaciones se contemplen siempre a lo largo de nuestro trabajo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Asistencia legal (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Derecho de las mujeres a tomar decisiones</b>	No nos aseguramos de que las mujeres decidan su propia línea de acción para su situación.	Creemos que las mujeres tienen derecho a decidir su línea de acción, pero esto no incide en nuestras políticas.	Tenemos una política que reafirma el derecho de las mujeres a tomar sus propias decisiones, pero ni el personal ni el voluntariado están totalmente enterados de lo que significa en la práctica.	Tenemos una política que reafirma el derecho de las mujeres a tomar sus propias decisiones en relación con sus casos. Hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos que el personal y el voluntariado la apliquen como parte de la prestación de los servicios.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Inclusión</b>	No nos aseguramos de que nuestros servicios estén al alcance de todas las mujeres.	Aunque apoyamos la idea de que nuestros servicios deberían estar al alcance de todas las mujeres independientemente de su edad, condición social, discapacidad u otro motivo para su marginalización, no nos esforzamos por llegar a las más marginadas.	Tenemos una política que reafirma que nuestros servicios están al alcance de todas las mujeres, pero podríamos hacer un mayor esfuerzo por llegar a las más marginadas.	Tenemos una política que reafirma que nuestros servicios están al alcance de todas las mujeres independientemente de su edad, condición social, discapacidad u otro motivo para su marginalización. Hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos de que el personal y el voluntariado respeten esta política.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Daños imprevistos</b>	Al realizar nuestro trabajo, no consideramos los daños imprevistos que podrían derivarse de nuestros servicios.	Aunque somos conscientes de que nuestros servicios podrían causar daños imprevistos ocasionalmente, no tenemos forma de reaccionar ante ellos ni de evitarlos de manera proactiva.	Nos esforzamos por identificar los daños que podrían causar nuestros servicios y reaccionar a ellos de forma que se reduzcan dichos daños al mínimo.	Contamos con políticas y procedimientos para identificar constantemente los daños imprevistos y reaccionar a ellos, aprender de la experiencia y mejorar nuestro trabajo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Protección del personal</b>	No consideramos los efectos que puede tener para el personal y los voluntarios nuestro trabajo en el campo de la violencia contra las mujeres, en términos de estrés emocional y agotamiento.	Reconocemos que el personal y el voluntariado sufren de estrés emocional y agotamiento, pero no hemos determinado una manera adecuada de responder a esto al nivel de la organización.	Reconocemos que el personal y el voluntariado sufren de estrés emocional y agotamiento, y hemos adoptado respuestas al nivel de la organización en ciertas circunstancias.	Contamos con políticas y procedimientos proactivos y reactivos para que el personal y el voluntariado reciban la ayuda personal que requieren para prevenir y responder al estrés emocional y el agotamiento producto de trabajar en el campo de la violencia contra las mujeres.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Asistencia legal

## (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<i>Contenido y mensajes</i>					
<b>Sistemas de remisión, dentro y fuera del sector de la asistencia legal</b>	No contamos con un directorio de servicios de remisión ni con un sistema que ayude a las mujeres a tener acceso a otros servicios, y esta no es una prioridad para nuestro trabajo.	Contamos con un directorio básico de servicios de remisión y con un sistema informal que no utilizamos con regularidad para ayudar a las mujeres a tener acceso a otros servicios.	Contamos con un directorio completo y minucioso de servicios de remisión que proporcionamos a las sobrevivientes cuando corresponde. Sin embargo, no apoyamos con regularidad a las sobrevivientes para ayudarles a tener acceso a estos otros servicios.	Contamos con un directorio de servicios de remisión que actualizamos periódicamente y apoyamos a las sobrevivientes para ayudarles a tener acceso a los servicios más indicados de acuerdo con su edad y sus necesidades. Además, les brindamos acompañamiento, transporte y otras formas de apoyo pertinentes.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<i>Ejecución</i>					
<b>Capacitación del personal</b>	No capacitamos al personal en el área de la violencia contra las mujeres, incluida la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones.	Brindamos al personal una breve capacitación sobre la violencia contra las mujeres, pero no nos enfocamos específicamente en la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones.	Ofrecemos capacitación sobre la violencia contra las mujeres a todo nuestro personal, y aquellos que trabajan de manera más directa con las sobrevivientes reciben alguna capacitación en la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones.	Constantemente nos aseguramos de que todo nuestro personal reciba capacitación sobre la violencia contra las mujeres, así como en la forma de apoyar a las sobrevivientes en la toma de sus propias decisiones; además, periódicamente les damos cursos de actualización.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Red de remisión de la comunidad</b>	Nuestra organización no forma parte de una red de remisión de la comunidad para sobrevivientes de la violencia.	Colaboramos de manera informal con unos cuantos grupos de la comunidad para efectuar remisiones de sobrevivientes a otros servicios.	Formamos parte de una red de remisión de la comunidad, pero no colaboramos constantemente para asegurarnos que los servicios promuevan la igualdad de género.	Formamos parte de una red de remisión de la comunidad cuyos miembros colaboran para asegurarse que las sobrevivientes tengan disponible y a su alcance un conjunto de servicios completo y que los servicios promuevan la igualdad de género.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Asistencia legal (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Vigilancia del tratamiento que da a las mujeres el sistema judicial</b>	No vigilamos a los organismos de administración de justicia para asegurarnos de que las mujeres sean tratadas con respeto y dignidad mientras buscan que se haga justicia.	Nuestro personal ocasionalmente vigila a los organismos de administración de justicia para asegurarse de que las mujeres sean tratadas con respeto y dignidad mientras buscan que se haga justicia.	Nuestro personal vigila con regularidad a los organismos de administración de justicia para asegurarse de que las mujeres sean tratadas con respeto y dignidad mientras buscan que se haga justicia.	Nuestro personal vigila de manera constante y periódica a todos los organismos de administración de justicia para asegurarse de que las mujeres sean tratadas con respeto y dignidad mientras buscan que se haga justicia.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Mediación</b> (sáltese esta parte si no lleva a cabo trabajo de mediación)	Nuestro enfoque para la mediación no respeta el derecho de las mujeres a tomar sus propias decisiones, sino que más que nada insistimos en la reconciliación entre el agresor y la sobreviviente.	En nuestro enfoque para la mediación se informa a veces a las mujeres acerca de sus derechos y cómo hacerlos valer, pero no se ofrece más apoyo.	En nuestro enfoque para la mediación se informa a las mujeres acerca de sus derechos y se les brinda apoyo para hacerlos valer. Sin embargo, no tratamos de transformar los procesos de mediación locales que existen en los que no se promueven los derechos de las mujeres.	En nuestro enfoque para la mediación se informa a las mujeres acerca de sus derechos, se vela por que sus voces sean escuchadas a lo largo del proceso y se las apoya en buscar que se haga justicia en sus términos. Además, trabajamos para transformar los procesos de mediación locales que existen en los que no se promueven los derechos de las mujeres.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Monitoreo y evaluación</b>					
<b>Monitoreo y evaluación</b>	No recopilamos información con regularidad para evaluar el impacto de nuestro trabajo.	Periódicamente recopilamos datos sobre el número de personas que usan nuestros servicios.	Periódicamente recopilamos datos sobre nuestras actividades, pero contamos con pocos datos sobre si nuestros servicios están atendiendo las necesidades de las mujeres.	Periódicamente recopilamos datos sobre nuestras actividades, incluidos los relacionados con la calidad de nuestros servicios y si éstos están atendiendo las necesidades de las mujeres. Constantemente utilizamos los resultados para reforzar nuestra labor.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Incidencia y campañas

La incidencia y las campañas puede abarcar cualquier acción que influya en alguien que toma decisiones, a fin de introducir un cambio institucional para abordar la violencia contra las mujeres. Se puede hacer a cualquier nivel, desde el local hasta el internacional. Algunos ejemplos de objetivos de la incidencia y las campañas son:

- las campañas para persuadir a las legislaturas a que cambien las leyes nacionales para penalizar todas las formas de la violencia contra las mujeres;
- asegurar que existan planes de acción nacionales sobre la violencia contra las mujeres, y
- revisar las pautas de capacitación previa al servicio del personal de enfermería, médico, de abogacía y pedagogía (o cualquier grupo de proveedores) para que incorporen la capacitación integral sobre la violencia contra las mujeres, y más.

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Incidencia y campañas</b>	No hemos asignado prioridad al trabajo de incidencia y campañas.	Ocasionalmente hacemos trabajo de incidencia y campañas cuando surge la oportunidad, pero nuestra labor en este campo es fuerte en ciertas áreas y débil en otras.	Tenemos un plan de incidencia y campañas claro y lo usamos periódicamente para orientar nuestras actividades de incidencia y campañas.	Tenemos una estrategia de incidencia y campañas que se ajusta a distintos segmentos del público y es flexible a fin de aprovechar nuevas oportunidades.	
	○	○	○	○	
<b>Selección de una o varias causas prioritarias</b>	En los casos en que decidimos hacer trabajo de incidencia y campañas, lo hacemos de manera oportunista y sin pensar en nuestras prioridades estratégicas.	Incidimos en numerosas causas, pero sin fijar un vínculo claro con nuestras prioridades estratégicas.	Tomamos en cuenta las prioridades de nuestra organización al tomar decisiones sobre cuestiones de incidencia y campañas, pero a menudo nos damos cuenta que hemos querido abarcar demasiado.	Al decidir en qué causas incidir, reflexionamos acerca de nuestras prioridades estratégicas y nuestra capacidad actual.	
	○	○	○	○	
<b>Identificación de entes aliados y opositores</b>	No sabemos quiénes son entes aliados y opositores de nosotros ni cuál es su postura en relación con la violencia contra las mujeres.	Tenemos una idea de quiénes son entes aliados y opositores de nosotros, pero no hemos analizado su postura en relación con la violencia contra las mujeres.	Hemos llevado a cabo un análisis de quiénes son entes aliados y opositores de nosotros, que incluye su postura en relación con la violencia contra las mujeres, pero no siempre usamos esta información en nuestra labor de incidencia y campañas.	Hemos llevado a cabo un análisis a fondo de quiénes son entes aliados y opositores de nosotros, que incluye su postura en relación con la violencia contra las mujeres, y utilizamos esta información estratégicamente en nuestra labor de incidencia y campañas.	
	○	○	○	○	
<b>Diálogo con líderes de la comunidad</b>	No hemos identificado a los entes principales de la toma de decisiones ni del liderazgo de la comunidad, y esta no es una de nuestras prioridades.	Tenemos una idea de quiénes son muchos de los entes principales de la toma de decisiones de la comunidad y al nivel del distrito, pero no disponemos de una estrategia para dialogar con ellos.	Conocemos a los entes principales de la toma de decisiones de la comunidad y al nivel del distrito, y dialogamos con ellos de manera regular.	Tenemos buenas relaciones con los entes principales de la toma de decisiones de la comunidad y al nivel del distrito, y dialogamos con ellos de manera regular, de formas congruentes con nuestras prioridades estratégicas.	
	○	○	○	○	

# Incidencia y campañas

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Incidencia y campañas basada en la evidencia</b>	Nuestra estrategia de incidencia y campañas no se basa en evaluaciones de investigación o de programas.	Cuando elaboramos nuestra estrategia de incidencia y campañas, consultamos evaluaciones de investigación o de programas. Sin embargo, no la hemos actualizado para que refleje la nueva evidencia.	Nuestra estrategia de incidencia y campañas se actualiza ocasionalmente para que refleje la evidencia más reciente y de mayor calidad disponible en respaldo de nuestros mensajes de incidencia y campañas.	Nuestra estrategia de incidencia y campañas se actualiza constantemente para que refleje la evidencia más reciente y de mayor calidad disponible en respaldo de nuestros mensajes de incidencia y campañas; además, buscamos generar nuevas líneas de investigación y evidencia.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Entorno cultural, social y político</b>	No nos mantenemos al corriente de los acontecimientos culturales, sociales y políticos, y esta no es una de nuestras prioridades.	Tenemos un conocimiento básico de los acontecimientos culturales, sociales y políticos pertinentes, pero típicamente no influyen en nuestro trabajo.	Seguimos con regularidad los acontecimientos culturales, sociales y políticos, y empleamos la información que obtenemos en nuestro trabajo a medida que surgen las oportunidades.	Constantemente nos ponemos al día de los acontecimientos culturales, sociales y políticos, y empleamos la información para identificar y dar seguimiento a oportunidades estratégicas.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Medios de comunicación y comunicación en general

Las intervenciones de comunicación pueden consistir en producir mensajes y material básicos (crear medios impresos, visuales y virtuales, como carteles, panfletos, murales, sitios en internet, comentarios en blogs, así como comunicaciones verbales).

Estas también pueden ser campañas de comunicación con múltiples facetas, como iniciativas organizadas y estratégicas para transmitir una variedad de mensajes y distribuir material de comunicación durante un tiempo.

Las intervenciones de comunicación pueden consistir en esfuerzos proactivos para trabajar con los medios con objeto de compartir públicamente información y conseguir cobertura (o educar a los miembros de los medios acerca de nuestra causa). ¡Incluso puede ser una combinación de los tres tipos de intervenciones!

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Incidencia y campañas de diálogo y cambio de normas</b>	En nuestras pocas publicaciones, no abordamos el tema de las normas de género.	Nuestras estrategias de comunicación y nuestro material presentan más que nada hechos, pero en ocasiones entrañan oportunidades para el diálogo sobre las normas de género.	Nuestro material de comunicaciones combina hechos con oportunidades para sostener un diálogo abierto sobre las normas de género.	Nuestro material de comunicaciones busca lograr un equilibrio estratégico entre la presentación de hechos y las oportunidades para sostener un diálogo sensible y constructivo sobre las normas de género.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Colaboración proactiva con los medios</b>	No involucramos a los medios en nuestro trabajo y no creemos que esta sea una de nuestras prioridades.	Ocasionalmente colaboramos con los medios de comunicación mediante comunicados de prensa o artículos de respuesta, pero no hemos adoptado un enfoque proactivo que eduque a periodistas acerca de cuestiones de violencia y género.	Redactamos activamente artículos para los medios, y en ocasiones dialogamos con periodistas a fin de educarlos acerca de cuestiones de violencia y género.	Contamos con un plan claro para los medios que entraña la colaboración con estos en muchos niveles y momentos; capacitamos tanto a editores como a corresponsales, publicamos comunicados de prensa e involucramos a medios aliados con nosotros en la planificación de nuestras campañas.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Distintos mensajes para distintos segmentos del público</b>	No llevamos a cabo mucha labor de extensión, pero cuando la hacemos tenemos un solo mensaje estándar.	Tenemos material de publicación estándar que usamos en la mayoría de las situaciones; en ocasiones preparamos material especial para un determinado evento o un cierto grupo de personas.	Tenemos material de publicación de varios tipos, dirigido a distintos segmentos del público, pero no se actualiza periódicamente y su presentación podría ser más estratégica.	Nuestras publicaciones están adaptadas a grupos clave de acuerdo con sus conocimientos, actitudes y formas de comunicación preferidas. Actualizamos este material periódicamente para reflejar cambios en los entornos, de manera acorde con nuestra estrategia general.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Saturación</b>	Nuestras campañas mediáticas y de comunicaciones tienden a ser eventos individuales; no repetimos ningún mensaje después de haberlo transmitido.	Ocasionalmente repetimos ciertos mensajes o campañas de comunicaciones.	En nuestras campañas mediáticas y de comunicaciones se repiten a veces los mensajes en distintos tipos de material; sin embargo, quedan algunas lagunas en nuestra capacidad de hacerlo siempre.	En nuestras campañas mediáticas y de comunicaciones se repiten siempre los mensajes en distintos tipos de material. Hacemos todo lo posible por asegurarnos de que nuestros mensajes lleguen a los segmentos del público a los que los dirigimos.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Medios de comunicación y comunicación en general

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Métodos innovadores</b>	Nuestro material de comunicaciones se encuentra desactualizado y rara vez se divulga.	Ocasionalmente hemos ensayado nuevos métodos o material de comunicaciones, aunque por lo general transmitimos nuestros mensajes por medio de afiches y folletos.	Empleamos formas de comunicación distintas del material impreso, como videos, música, publicaciones digitales o medios sociales, pero su calidad podría ser mejor.	Para nuestras comunicaciones usamos métodos de extensión tradicionales y otros más innovadores, basados específicamente en nuestra estrategia de comunicaciones.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Vínculos con los proyectos</b>	La labor de extensión que llevamos a cabo nunca se vincula con el trabajo de nuestros proyectos.	Solamente en uno o dos casos se ha vinculado nuestro material para los medios con la ejecución efectiva de los proyectos.	Por lo regular nuestro material de comunicaciones está elaborado de tal forma que se alinea con nuestros proyectos, aunque esto varía de un proyecto a otro.	Nuestro trabajo de comunicaciones se vincula constantemente con el trabajo en nuestros proyectos, y cada uno de estos elementos refuerza al otro.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Plan de comunicaciones</b>	No llevamos a cabo una labor significativa de extensión y no pensamos hacerlo.	Nuestras actividades de comunicaciones son en su mayoría reactivas y sensibles; no siempre están en consonancia con nuestras prioridades estratégicas más amplias en calidad de organización.	Nuestro trabajo de comunicaciones corresponde por lo general a la estrategia más general de nuestra organización más amplia, pero no tenemos una estrategia de comunicaciones que oriente esta faceta de nuestro trabajo.	Tenemos una estrategia de comunicaciones clara que toma en cuenta los segmentos del público destinatarios y la mejor forma de llegar a ellos, y se asegura que nuestro trabajo de extensión corresponda a las prioridades más amplias de nuestra organización.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Etapas de cambio</b>	Nuestro material de comunicaciones no reconoce que a distintas etapas de una campaña les corresponden mensajes independientes.	Nuestro material de comunicaciones no distingue entre los mensajes para distintas etapas de una campaña; hay un solo mensaje en nuestro material de todo tipo.	Reconocemos el hecho de que las comunidades progresan pasando por varias etapas de cambio que exigen mensajes distintos para los medios de comunicación y la comunicación en general, y en algunos casos hemos elaborado material basado de manera específica en estas etapas.	Nuestra estrategia de comunicaciones sigue una secuencia de etapas de cambio: el material del primer tipo imparte conocimientos, el del siguiente tipo fomenta la confianza en lograr el cambio y el material posterior contiene recomendaciones para la acción y el cambio de comportamientos.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Fortalecimiento de capacidades y capacitación

*El fortalecimiento de capacidades es un proceso que apoya a las personas, las organizaciones y las comunidades a reforzar los conocimientos y las aptitudes que se necesitan para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres. Es más que una clase o un seminario que se imparte una sola vez.*

*El fortalecimiento efectivo de capacidades exige un compromiso sostenido a largo plazo y requiere la autorreflexión y la transformación constantes.*

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Capacitación de otras organizaciones</b>	No capacitamos al personal sobre el tema de la violencia contra las mujeres, ni sobre cómo apoyar a las sobrevivientes para que tomen sus propias decisiones.	Proveemos al personal una breve capacitación sobre el tema de la violencia contra las mujeres, pero no nos concentramos específicamente en cómo apoyar a las sobrevivientes para que tomen sus propias decisiones.	Proveemos capacitación a todo el personal sobre el tema de la violencia contra las mujeres. Aquellos que trabajan de manera más directa con las sobrevivientes reciben alguna capacitación sobre cómo apoyar a las sobrevivientes para que tomen sus propias decisiones.	Siempre nos aseguramos de que todos los miembros del personal reciban capacitación sobre el tema de la violencia contra las mujeres, junto con capacitación sobre cómo apoyar a las sobrevivientes para que tomen sus propias decisiones. Además, periódicamente les damos cursos de actualización.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Reflexión sobre nuestros propios valores</b>	Nuestro curso de formación de instructores se concentra en los aspectos prácticos del trabajo y no da margen para que reflexionen sobre sus propios valores en relación con el poder, el género o la violencia contra las mujeres.	Aunque no es una parte formal de nuestro proceso de capacitación, hay momentos en nuestros cursos para que reflexionen sobre sus propios valores en lo que concierne al trabajo en el campo de la violencia, incluido lo referente al poder y el género.	Estimulamos y facilitamos las reflexiones y debates sobre valores personales relacionados con la violencia (incluido lo referente al poder y el género) en nuestros cursos de capacitación, pero esta no es una práctica institucional común.	Contamos con una práctica documentada y estandarizada para facilitar las reflexiones y debates sobre los valores de nuestros instructores relacionados con la violencia (incluido lo referente al poder y el género) a fin de abordar los prejuicios que podrían resultar dañinos.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Resultados definidos</b>	Nuestros cursos de capacitación no están diseñados con una visión clara del cambio que querríamos ver al final de la capacitación.	Tenemos una idea del cambio que queremos ver como resultado de nuestros cursos de capacitación, pero no hemos descubierto una forma de vincular nuestras actividades con ese resultado.	Nuestros cursos de capacitación están diseñados con un resultado claro como objetivo, e intentamos vincular nuestras actividades con ese resultado.	Diseñamos nuestros cursos de capacitación con resultados claros como objetivo, y vinculamos deliberadamente nuestras actividades con esos resultados. Luego evaluamos nuestro trabajo para asegurarnos que sea eficaz en el logro de nuestros resultados.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Fortalecimiento de capacidades y capacitación (continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Evaluación de participantes</b>	Nuestros cursos de capacitación no toman en cuenta la capacitación anterior, los conocimientos ni los valores del grupo de participantes.	Apenas unos cuantos de nuestros cursos de capacitación comienzan con ejercicios en los que se evalúa la capacitación anterior, los conocimientos, las actitudes y los valores actuales del grupo de participantes en cuanto al tema del curso.	La mayoría de nuestros cursos de capacitación incluyen ejercicios en los que se evalúa la capacitación anterior, los conocimientos actuales, las actitudes y los valores del grupo de participantes en cuanto al tema del curso.	En todos nuestros cursos de capacitación evaluamos la capacitación anterior, los conocimientos actuales, las actitudes y los valores de los participantes en cuanto al tema del curso, lo que incluye ponerse en contacto antes con el grupo de participantes para poder hacer ajustes en el plan de capacitación.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Adaptación de los planes de capacitación</b>	Tenemos un conjunto estandarizado de cursos; rara vez hacemos ajustes en el equipo de facilitadores o en el contenido de los cursos dependiendo del grupo de participantes.	En algunos casos hemos hecho ajustes en nuestras actividades de capacitación o en el equipo de facilitadores a partir de lo que creemos que es más estratégico para un determinado grupo de participantes.	En muchos casos hemos hecho ajustes en nuestras actividades de capacitación o en el equipo de facilitadores a partir de lo que creemos que es más estratégico para un determinado grupo de participantes.	Hemos puesto en marcha un proceso conforme al cual determinamos los mensajes, el formato, el equipo de facilitadores y el escenario de nuestros cursos de capacitación a partir de las fortalezas y las necesidades de un determinado grupo de participantes, así como de las metas que queremos alcanzar con dicho grupo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Derechos de las mujeres y su autonomía en la toma de decisiones</b>	No reconocemos que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos de estas, ni que las mujeres tienen el derecho a decidir la línea de acción que más les conviene en su situación.	Nuestros cursos de capacitación citan los derechos de las mujeres y mencionan su derecho a decidir su línea de acción, pero no establecen vínculos concretos con estrategias para la acción.	Nuestros cursos de capacitación aclaran que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos de estas, y hacen hincapié en la importancia de que las mujeres tengan derecho a decidir su propia línea de acción. Hacemos lo mejor posible por vincular estos temas con estrategias prácticas para la acción, pero podríamos reforzar este elemento.	Nuestros cursos de capacitación aclaran que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos de estas, y hacen hincapié en la importancia de que las mujeres tengan derecho a decidir su propia línea de acción. En nuestros cursos impartimos conocimientos nuevos, trabajamos en el cambio de actitudes y enseñamos destrezas específicas para ayudar a conseguir estos derechos.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Fortalecimiento de capacidades y capacitación

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Reflexiones sobre normas sociales y culturales</b>	Nuestros cursos de capacitación no abordan las maneras en que las normas sociales y culturales contribuyen a la violencia contra las mujeres.	Nuestros cursos de capacitación a veces abordan las maneras en que las normas sociales y culturales contribuyen a la violencia contra las mujeres, pero este no es un elemento regular de nuestra capacitación.	Nuestros cursos de capacitación incluyen educación sobre normas sociales perjudiciales, cómo surgen y cómo se pueden cambiar, pero nos damos cuenta de que sería útil ofrecer más oportunidades para reflexionar y seguir examinando formas de progresar.	Un análisis de las normas sociales es una parte regular de nuestros cursos de capacitación. Damos prioridad a la capacidad del grupo de participantes para reflexionar y analizar abiertamente las normas sociales perjudiciales y, partiendo de lo que aprendemos, adaptamos los cursos y la participación para apoyar a determinados grupos interesados directamente.	
	○	○	○	○	
<b>Aprender de prácticas prometedoras y adaptarlas</b>	Tenemos un conjunto básico de material de capacitación que nosotros mismos hemos elaborado, consultando muy pocas fuentes externas o ninguna.	Hemos consultado otro material de capacitación al elaborar el nuestro, pero desde entonces no hemos puesto al día los cursos.	Hemos examinado y consultado mucho material de capacitación y otras publicaciones del mundo entero y esto ha influido en los cursos que hemos preparado, pero nos damos cuenta de que nuestros cursos podrían actualizarse aún más para que reflejaran prácticas nuevas o innovadoras.	Constantemente revisamos nuestro material de capacitación y otras publicaciones procedentes de organizaciones homólogas del mundo entero que están a la vanguardia, y a menudo adaptamos el mejor material a nuestro contexto local. Esto incluso ha significado comunicarnos con la autoría del texto original para colaborar.	
	○	○	○	○	

# Redes y alianzas

Las redes y alianzas pueden adquirir muchas formas distintas e integrarse con varios integrantes gubernamentales y no gubernamentales de diferentes sectores.

Pueden existir al nivel nacional, conectando a los ministerios entre sí para aumentar la coordinación al abordar la violencia, o pueden trabajar al nivel local para armonizar el funcionamiento de organizaciones tales como la policía; las de justicia, salud y educación; la sociedad civil, y las organizaciones religiosas y de mujeres.

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Establecimiento de relaciones estratégicas</b>	No buscamos establecer redes y alianzas estratégicas, y para nosotros esta no es una prioridad.	Nos articulamos con nuevos socios cuando surge la oportunidad, pero son pocos los recursos que podemos invertir en tales redes y alianzas.	Iniciamos redes y alianzas estratégicas siempre que surge la oportunidad y les dedicamos recursos siempre que podemos, pero estas redes y alianzas se verían fortalecidas con más inversiones.	De manera cuidadosa encontramos las redes y alianzas estratégicas que se ajustan a las prioridades de nuestra organización y les dedicamos los recursos necesarios con el fin de mantener y fortalecer estas relaciones.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Valores y metas comunes</b>	Rara vez nos aliamos o vinculamos con otras entidades.	No examinamos los principios de la organización ni las metas comunes antes de unirnos a una red o aliarnos con una entidad nueva.	Típicamente examinamos los principios de la organización y hablamos de una meta común antes de unirnos a una red o establecer una alianza, pero no siempre lo hacemos.	Como práctica común de la institución, siempre examinamos los principios de la organización y enunciamos claramente una meta común con posibles alianzas nuevas.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Funciones y responsabilidades de la membresía</b>	Rara vez participamos en alianzas o redes.	Participamos en redes, pero no examinamos lo referente a la membresía, las funciones o las responsabilidades antes de unirnos a ellas.	Antes de unirnos a una red, examinamos lo referente a la membresía, las funciones y las responsabilidades, pero lo hacemos de manera informal y no volvemos a tocar el tema después de unirnos.	Antes de unirnos a una red, establecemos expectativas claras y transparentes para su membresía, incluido lo referente a sus funciones y responsabilidades. Revisamos y renegociamos estos elementos según se requiere, y existen mecanismos para responsabilizar a los miembros por el cumplimiento de estas expectativas.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Estructuras para la toma de decisiones y las comunicaciones</b>	Rara vez participamos en alianzas o redes.	Hacemos lo mejor posible por comunicarnos abiertamente, pero no existen estructuras para la toma de decisiones en nuestras redes, lo que puede traducirse en falta de claridad acerca de quién toma las decisiones y cómo se toman.	Contamos con una estructura para la toma de decisiones y las comunicaciones con entes aliados con nosotros y redes, pero no siempre se aplica y a veces reina la confusión.	Tenemos un proceso de toma de decisiones conocido por todos los miembros de nuestras redes, que asegura que las decisiones se tomen en colaboración. Nuestras comunicaciones son congruentes, transparentes e incluyentes.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Redes y alianzas

(continuación)

	A	B	C	D	Comentarios
<b>Resolución de controversias</b>	Se presentan tensiones en las alianzas o redes en las que participamos, pero no existe una manera clara de resolverlas.	Cuando se presentan tensiones en nuestras alianzas o redes, tratamos de resolverlas informalmente, pero persisten las tensiones.	Hemos tenido éxito en resolver controversias en nuestras alianzas, pero no aplicamos un proceso estandarizado para hacerlo.	En nuestras redes y alianzas hay un proceso claro y estandarizado para resolver diferencias de perspectiva de una manera respetuosa y que refuerza la colaboración.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>Aprendizaje compartido</b>	No compartimos nuestras experiencias, estrategias u oportunidades con nuestras alianzas y redes.	En raras ocasiones compartimos nuestras experiencias, estrategias u oportunidades con nuestras alianzas.	A menudo aprovechamos nuestras redes y alianzas para compartir experiencias, estrategias y oportunidades.	Aplicamos un proceso congruente que nos permite compartir abiertamente experiencias, estrategias y oportunidades dentro de nuestras alianzas y redes para incidir en el aprendizaje mutuo.	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

# Asignación de prioridades y pasos siguientes

Prioridades de fortalecimiento de capacidades	Medidas	Pasos siguientes inmediatos	Personal encargado
Mobilización de la comunidad			
Servicios de salud y de asistencia social			
Asistencia legal			
Incidencia y campañas			
Medios de comunicación y comunicación en general			
Fortalecimiento de capacidades y capacitación			
Redes y alianzas			
Otras			

# Principios clave del trabajo para abordar la violencia contra las mujeres

Es probable que su organización ya haya definido sus propios principios operacionales y su ética. De ser así, ¡magnífico! No obstante, esta herramienta de evaluación también propone la consideración de seis principios clave cuando planea y lleve a cabo su trabajo para abordar la violencia contra las mujeres. Estos principios se basan en las mejores prácticas de ética y programación reconocidas internacionalmente, y en su conjunto se pueden ver como un talismán para tener la certeza de que sus proyectos estén alineados con las normas reconocidas mundialmente y mejoren continuamente.

Casi todas las preguntas de evaluación en esta herramienta están ligadas a uno o más de los seis principios clave del trabajo para abordar la violencia contra las mujeres. La versión electrónica de la herramienta de evaluación genera un impreso con los datos sobre las respuestas que dio su organización a las preguntas ligadas a cada uno de los principios. Estos datos, acoplados con los principios que se describen a continuación, se pueden usar para identificar las prioridades para el fortalecimiento de capacidades basadas en estas normas internacionales (además de las prioridades específicas de la estrategia que ya ha seleccionado).

## **Principio 1: Respetar e incidir en la autonomía de las mujeres**

Las intervenciones para poner fin a la violencia contra las mujeres deben tener el propósito de garantizar los derechos de las mujeres. Esto se aplica a todas las mujeres con las que interactúe el programa, pero en especial, al interactuar con sobrevivientes de la violencia, todos los programas

deben recordar que una sobreviviente tiene el derecho a:

- un trato digno y respetuoso y no exponerlas a actitudes que culpan a la víctima;
- elegir la forma de proceder para hacer frente a la violencia y no sentirse impotentes;
- mantener su privacidad y confidencialidad y no ser expuestas;
- la no discriminación y no la discriminación por motivo de género, edad, raza o etnicidad, habilidad, orientación sexual, estado serológico al VIH o cualquier otra característica;
- recibir información completa que la ayude a tomar sus propias decisiones y no que se le diga qué hacer.

Sin embargo, este principio no implica que las mujeres sean las únicas responsables de garantizar sus propios derechos. Además de ser las titulares de esos derechos, hay una gran variedad de órganos a nivel local, nacional e internacional que tienen el deber de asumir esta responsabilidad, y su labor también debería ser aspirar a alentar y poner énfasis en la efectividad de estos órganos responsables.

## **Principio 2: Abordar las causas profundas y las desigualdades de poder no aparentes**

No podemos considerar realmente la violencia contra las mujeres si la aislamos de su historia y sus causas profundas. Las raíces de esta violencia tienen una larga historia de desequilibrios de poder, discriminación y desigualdad de género que podemos hallar en distintos grados en todas las comunidades del mundo. Es imposible, por ende, poner fin a esta violencia con solo cambiar las

percepciones o los comportamientos individuales (sean los de los agresores, los observadores, las sobrevivientes o los de otras personas). Más bien, para reducir sustancialmente la violencia contra las mujeres, es esencial detectar y cambiar esas normas y esos valores más generales que imponen los roles sociales de los hombres y las mujeres en la sociedad y condonan el maltrato. Estas son las normas y los valores que mantienen las mujeres y los hombres en comunidades de todas partes del mundo.

Tomar conciencia de las causas profundas de la violencia puede y debería influenciar en nuestros programas cualquiera que sea el papel que estemos desempeñando en la labor de poner fin a la violencia.

En cada etapa de su programa puede acordarse del refrán: “transforme, no se conforme”. Si nunca funcionamos sino en respuesta a la violencia y no consideramos sus causas profundas, corremos el riesgo de conformarnos o asumir que esta violencia es normal o que siempre ocurrirá. Es mucho mejor ser plenamente conscientes de las causas profundas y trabajar para ¡transformarlas!

## **Principio 3: Ser incluyente**

El éxito en la prevención y respuesta a la violencia contra las mujeres depende de atraer a un grupo variado de mujeres, hombre y adolescentes y de hacerlo a muchos niveles. Como pauta para diseñar programas incluyentes que aborden la violencia contra las mujeres, muchas organizaciones logran tener éxito aplicando a su trabajo el “modelo ecológico”. Conceptualmente, este modelo divide el entorno que aspira a cambiar en cuatro niveles distintos: la persona, la familia, la comunidad y la



sociedad. Esta división sencilla les ayuda a usted y a sus colegas a formular estrategias e idear programas adecuados a los niveles o sectores del público específico que esperan atraer.

Pero el mensaje de este principio no es ¡hágalo todo usted mismo! Ni tampoco es el mensaje implícito de que use el modelo ecológico. El cambio positivo relacionado con la violencia contra las mujeres es más viable como parte del trabajo en equipo. Tiene que saber qué puede hacer mejor, y concentrarse en eso. Por lo demás, puede buscar redes y alianzas estratégicas, cultivar alianzas prometedoras con otras organizaciones y redes, hablar con estos aliados para comprender lo que cada organización hace mejor y evaluar juntos cómo pueden aprovechar esas fortalezas y complementarse.

Las mujeres y las niñas, los hombres y los niños, todos nosotros nos beneficiamos de la reducción o la eliminación de la violencia contra las mujeres. Los mejores programas que abordan la violencia logran incorporar una amplia gama de grupos.

#### **Principio 4: No hacer daño**

Los temas en torno a la violencia contra las mujeres son muy profundos en la mayor parte de las comunidades. Hay fuerzas dinámicas en juego que impulsan a la gente a utilizar la violencia, así como hay fuerzas que favorecen los medios no violentos de resolución de controversias. El campo de la mitigación y gestión de conflictos, que tiene una historia de aplicar la filosofía de “no hacer daño” más larga que la de nuestro campo, llama a estas fuerzas “divisoras” (las que apoyan la violencia y fracturan

la identidad de la comunidad) y “conectoras” (las que rechazan la violencia en pro de la unidad de la comunidad).

El carácter dinámico y profundo de estas fuerzas da muchas oportunidades a las ONG de causar daño involuntariamente y de apoyar a las personas que “dividen” como consecuencia de sus intervenciones bien intencionadas. La responsabilidad recae en que todos nosotros nos empeñemos en minimizar estos riesgos.

#### **Principio 5: Aprender de nuestras experiencias, y Principio 6: Aprender de las experiencias de los demás**

Todos nos pasamos la vida aprendiendo. Vamos a la escuela, y luego quizá a la preparatoria y a la universidad, siempre con la esperanza de adquirir aptitudes que nos ayuden, ayuden a nuestras familias y al mundo. Fuera de la escuela y la universidad, a diario aprendemos asistiendo a cursos de capacitación, discutiendo las noticias o en reuniones con personas que no conocemos. Algunas personas incluso podrían afirmar que “viven para aprender”.

Una organización puede ser igual, siempre abierta a nuevas enseñanzas, nuevas ideas y nuevas habilidades que pueden mejorar su competencia para atender a sus clientes y lograr su misión. Estas clases de “organizaciones en formación” son especialmente necesarias en la búsqueda del cambio social. Trabajamos para cambiar problemas sociales, incluso la violencia contra las mujeres, que son increíblemente complejos y difíciles. Seguimos innovando, ensayando nuevos enfoques

programáticos y descubriendo qué intervenciones y estrategias serán las más eficaces en nuestros entornos.

Pero por ningún medio hemos descifrado todo, descubierto todas las lecciones y encontrado el secreto para ¡poner fin a la violencia contra las mujeres! Hemos progresado mucho, pero también nos queda mucho por aprender si vamos a eliminar esta violencia en el mundo.

Aprendemos de las experiencias de nuestras propias organizaciones y aplicamos en nuestra labor la reflexión introspectiva, el monitoreo y las prácticas de evaluación. Aprendemos de las experiencias de otras organizaciones estando al tanto de los hallazgos de sus investigaciones, modelos programáticos, incidencia y campañas y otras intervenciones de nuestros colegas que nos orientan hacia programas más eficaces.