



¡SASA!

Guía preliminar

SASA

Un enfoque de promoción para prevenir de la violencia contra la mujer

es una edición revisada del Kit SASA para promover acciones de prevención de la violencia contra la mujer y el VIH,

© Raising Voices, 2008

Todos los derechos reservados

SASA

Un enfoque de promoción para prevenir la violencia contra la mujer

© Raising Voices, 2020

Todos los derechos reservados

ISBN: 978-9970-9642-0-8

Cita Sugerida: Raising Voices (2020) SASA: Un enfoque de promoción para prevenir la violencia contra la mujer, Kampala, Uganda.

Escritoras Principales

Lori Michau, Robyn Yaker

Colaboradores

Ritah Akankwasa

Apoyando al Personal y Promotores

Natsnet Ghebrehan

Eventos Públicos, Apoyando al Personal y Promotores

Leah Goldmann

Guía Preliminar, Fortalecimiento Institucional, Charlas Cortas, Guía de A&E, Sesiones de Capacitación

Hope Harriet

Recursos para el Liderazgo Religioso, Carteles Comunitarios, Conversaciones Comunitarias

Maureen Kangere

Redes Sociales

Edgar Karungi

Guía de A&E, Sesiones de Capacitación

Jean Kemitare

Volantes para el Liderazgo, Sesiones para el Desarrollo del Personal

Janet Nakuti

Guía de A&E, Sesiones de Capacitación

Sophie Namy

Guía Preliminar, Guía de A&E, Sesiones de Capacitación, Conversaciones Más Profundas, Fortalecimiento Institucional

Sara Siebert

Sociodramas, Recursos para el Liderazgo Religioso y Sesiones de Capacitación

Responsables de la revisión

de texto para la versión en inglés:

Yvette Alal, Paul Bbuzibwa, Josephine Kamisya, Grace Luwanga, Hassan Muluusi, Tina Musuya, Olive Nabisubi, Mastula Nakiboneka, Ann Nassamula

Responsable de la Edición

Stephanie Sauvé

Editor de estilo

Jill Merriman

Artista para la versión en inglés

Marco Tibasima

Asesoría Técnica para la Adaptación

Sara Siebert

Traducción al Español

Ana María Sosa Ferrari

Artista para la adaptación

Irazema Ríos

Diseño Gráfico

Ljiljana Pavkov, Samson Mwaka, Dragana Jakovljević, Tezzer Bakhtiar, Isabella Arrazola Diazgranados, Timothy Laku



Plot 16 Tufnell Drive, Kamwokya / PO Box 6770, Kampala, Uganda / Tel: +256 414 532 183 / +256 414 531 186

Correo electrónico: info@raisingvoices.org / Sitio web: raisingvoices.org/sasa/sp

Con el apoyo solidario de:



THE SIGRID RAUSING TRUST



NoVo
Foundation



Bienvenidas y bienvenidos a SASA



Prevenir la violencia contra la mujer es un trabajo indispensable que requiere compromiso, enfoque y comunidad. Esta edición revisada fue creada con la energía, las ideas y la experiencia de promotores y promotoras de todo el mundo, se trata de una comunidad decidida a forjar una visión compartida que aspira a una vida libre de violencia para todas las personas.

Cuando utilizas SASA, perteneces a esta comunidad global llena de fortaleza, compromiso y creatividad. ¡Bienvenidos y bienvenidas! Esperamos aprender juntos y profundizar nuestras acciones de promoción.

La revisión se llama SASA (SASA! Together, en inglés) para reconocer y celebrar esta comunidad global así como todas las ideas, experiencias y aprendizajes colectivos. El nombre también refleja las nuevas estrategias que fortalecen el compromiso en toda la comunidad y el enfoque más vigoroso en la construcción de relaciones y apoyo al personal, a las y los promotores, a las y los promotores, líderes y aliados.

De manera conjunta, podemos fortalecer nuestro trabajo para garantizar que las mujeres sean libres para vivir con dignidad, seguridad y con una creencia inquebrantable en sí mismas dentro de relaciones y comunidades saludables y seguras.

Esta es una adaptación de “SASA!Together”, publicada por Raising Voices en el año 2020. Por razones de claridad, la traducción al español no utiliza “together” (juntos o unidos, en español) ni tampoco el signo de exclamación que aparecen en el nombre de la metodología.

Agradecimientos

Esta revisión de SASA es el resultado de la insistencia persistente de las mujeres y los hombres excepcionales que trabajan en Raising Voices y en el Centro para la Prevención de la Violencia Doméstica (CEDOVIP). Conocían de primera mano el poder del trabajo y que integrar lo que ahora sabemos a una revisión no sólo constituye una oportunidad sino también una responsabilidad.

Esta revisión de SASA surgió de la década de aprendizaje de cientos de socios y colegas en todo el mundo dedicados a prevenir la violencia contra la mujer. Aprecio mucho la sabiduría, la experiencia y las ideas de tantas y tantos promotores, colegas, amigos y socios. Los últimos 10 años han sido un viaje increíblemente inspirador. Espero sinceramente que esta revisión haga justicia a toda la experiencia, las dificultades y los triunfos adquiridos con tanto esfuerzo, aprendidos y compartidos con nosotras y nosotros en el trabajo para prevenir la violencia contra la mujer.

¡Se necesitó una comunidad global para crear esta nueva versión de SASA! Durante casi 2 años, más de 150 colegas, socios, activistas feministas, investigadores, financistas y expertos globales aportaron información para la revisión. Ojalá pudiéramos nombrar a todas y todos aquí: comentaron, compartieron, recomendaron, debatieron y abogaron por lo que debería incluirse aquí. Me siento honrada por el compromiso demostrado y la generosidad brindada libremente en la forma de tiempo, ideas y experiencia.

Mi sincero agradecimiento a Robyn Yaker y Stephanie Sauvé, quienes me ayudaron a mantener la revisión, en el corazón y en la mente, a medida que evolucionó desde las ideas, del bosquejo, a los borradores. El profundo compromiso de Robyn con las mujeres y las niñas, el buen humor constante y la positividad ayudaron a impulsar la revisión, y a mí en lo personal, en los momentos en que realmente lo necesitaba. El largo compromiso de Stephanie con Raising Voices ha sido un gran regalo para mí, para Raising Voices y para todas aquellas personas que usan nuestros materiales. Ella tiene un don verdaderamente único que ayudó a Raising Voices, en general, y a esta revisión de SASA, en particular, a encontrar nuestra propia voz. Estoy muy agradecida.

A todo el personal de Raising Voices y CEDOVIP (mencionado en la página de créditos) que escribió, examinó, revisó y aconsejó en varias secciones de la revisión, ¡gracias! Para el resto del personal que apoyó, alentó, esperó pacientemente y me apoyó a mí y a esta revisión de innumerables maneras, ¡gracias! SASA existe gracias a ustedes. Estoy muy bendecida de tener la familia de Raising Voices y CEDOVIP.

Raising Voices está particularmente agradecida por el apoyo de nuestros financistas de largo plazo. Su fe en nuestro trabajo y su disposición a confiar en nuestro juicio nos permitieron responder a las comunidades así como ser audaces e imaginativos en nuestras elecciones. ¡Gracias! Un agradecimiento especial también a Tanya Abramsky, Mary Ellsberg, Awet Hailu, Anne Gathumbi, Samrawit Assefa, Connie Geerhart, Jessica Horn y Jeanne Ward por las concienzudas revisiones en las secciones clave. ¡Muchas gracias a Lori Heise, Manisha Mehta y Lisa Witter, quienes me animaron a repensar el título y a las 108 amistades de SASA quienes aportaron creatividad y diversión al proceso de cambio de nombre.

Un agradecimiento especial a Leah Goldmann, quien siempre estuvo dispuesta a contribuir con un espíritu positivo y excelentes habilidades incluso durante las horas más extrañas, y a Sophie Namy por su liderazgo en la Guía de A&E, sus contribuciones reflexivas durante el tramo final y su amistad en todo momento. Gracias a Jill Merriman, quien no sabía en lo que se estaba metiendo con esto, pero trabajó con notable resistencia y cuidado. Y para Tina Musuya y Natsnet Ghebrehirhan, su solidaridad y apoyo son muy significativos.

A mi querida familia, Dipak, Kavita y Celia, por todas las mañanas, noches y fines de semana que pacientemente me dejaste concentrarme en esta revisión: ¡Estoy muy agradecida y lo lamento!

SASA está dedicada con amor, respeto y esperanza, a todas las mujeres y niñas de todo el mundo, y a mi increíble hija, Kavita, para que seamos libres, que florezcamos, que podamos ser plenas en un mundo libre de violencia.



Lori S. Michau

Agradecimientos para la Adaptación

La adaptación de SASA al español para México y Centro América surgió a partir de la solicitud de organizaciones con sede en la región. Fue posible gracias a la estrecha colaboración desarrollada con varias expertas, tanto personas como organizaciones, que expresaron interés en el enfoque. Se hicieron grandes esfuerzos para mantener la terminología y las imágenes lo más amplias e inclusivas posible. Dicho esto, sólo resta mencionar que esta adaptación se ha concentrado en las comunidades de México y Centro América, en lugar de toda la región latinoamericana de habla hispana, debido al enfoque geográfico de las organizaciones colaboradoras.

Primero, quiero expresar un sincero agradecimiento a Sara Siebert, quien dirigió la adaptación de SASA desde su papel como Asesora Técnica en Raising Voices. Este trabajo se benefició de innumerables maneras debido al largo y profundo compromiso de Sara con SASA así como por su experiencia previa en la adaptación de SASA para Haití. Las dedicaciones al proceso, la sensibilidad a las realidades locales y la meticulosa atención al detalle brindadas por Sara hicieron posible esta adaptación.

Nuestro más profundo agradecimiento también para Ana María Sosa Ferrari, quien aportó a este trabajo no sólo sus habilidades expertas de traducción, sino también su amplia experiencia con la justicia de género en la región y su experiencia previa con la adaptación de la versión original de SASA para Honduras desarrollada por la *Iniciativa de Municipios Más Seguros*. Ana María incluso superó nuestras expectativas de una excelente traductora, ya que además proporcionó contexto, consejos, sugerencias e incluso realizó a veces sus propias pruebas de validación.

Irazema Ríos también vino a este proyecto contribuyendo con la experiencia de haber realizado el arte de la adaptación de la versión original de SASA para Honduras. En esta ocasión, le pedimos a Irazema Ríos que hiciera lo imposible en este proyecto: representar una región increíblemente diversa en apenas unas pocas imágenes. Estamos en deuda con ella por su talento, trabajo duro y revisiones pacientes ya que escuchó e integró los comentarios de muchas y diferentes voces. Asimismo, nuestra gratitud va para Ámbar Morales, cuyo arte proporcionó al grupo de revisores comprensión e inspiración al principio del proyecto.

Muchas organizaciones y personas proporcionaron una revisión incansable y voluntaria de documentos clave durante todo el proceso. Varias de estas organizaciones realizaron pruebas de validación dentro de sus propias redes y comunidades para recopilar perspectivas y garantizar que los materiales se mantuvieran por buen camino. Sus profundas conexiones con las comunidades donde trabajan resultaron indispensables. Un enorme agradecimiento a: Amextra, Centro de Compartimiento, Ideas Comunitarias, INESIN, Pozo de Vida, Qachuu Aloom, Mosaico Urbano, Iniciativa de los Derechos de la Mujer (*Women's Justice Initiative*, en inglés) y Xilotl. Además, gracias a Alexandra Lamb Guevara de Sí Mujer en Colombia y Nancy Waleska Zúniga de Unicef en Honduras por su revisión experta de los documentos de Fortalecimiento Institucional y a Manuel Contreras-Urbina, en ese momento del Global Women's Institute, por su revisión de la Guía Aprendizaje y Evaluación. Gracias a Juana Vanegas Jarquín por su revisión de la Guía Preliminar y de las actividades para las redes sociales.

Finalmente, esta adaptación no hubiera sido posible sin las conexiones, la pasión y el compromiso de las representantes, anterior y actual de la Fundación Vista Hermosa: Melanie López-Grewal y Susan Dobkins, y la Fundación en su conjunto, cuya financiación y apoyo flexibles han hecho posible esta adaptación.

Raising Voices espera sinceramente que la combinación de todos estos esfuerzos logre una adaptación de SASA que se sienta inclusiva y relevante para muchas comunidades a lo largo de México y Centro América. De igual manera, esperamos que la adaptación sea tan sólo un paso en el desarrollo de relaciones de solidaridad con los

movimientos feministas presentes en la región. Raising Voices aspira que los movimientos y las comunidades de mujeres se involucren por primera vez con SASA, y logren incorporarla dentro de su increíble habilidad y pasión, mientras continúan previniendo la violencia contra la mujer.

Si bien el trabajo de muchas personas ha contribuido a la calidad de esta adaptación, Raising Voices se responsabiliza por cualquier error u omisión en la misma.



Lori S. Michau
Co-Directora, Raising Voices



Esta Guía Preliminar contiene el
QUÉ, POR QUÉ y CÓMO
iniciar con
SASA





Tabla de Contenidos

SASA en un vistazo	pág. 8
Teoría de Cambio	pág. 10
¿Qué Hay de Nuevo en la Revisión?	pág. 11
La Historia de SASA	pág. 14
Parte 1: Visión General de SASA	
<i>Una Introducción a los Fundamentos Básicos y Estrategias de SASA</i>	pág. 20
Los Fundamentos Básicos de SASA	pág. 21
Promoción Basada en Beneficios	pág. 22
Análisis de Poder y Género	pág. 24
Cuatro Fases para el Cambio	pág. 26
Participación Holística de la Comunidad	pág. 28
Las Estrategias de SASA	pág. 30
Promoción Local	pág. 31
Liderazgo Comunitario	pág. 36
Fortalecimiento Institucional	pág. 40
El Mapa del Proceso SASA	pág. 44
Parte 2: Comprendiendo Conceptos Clave	
<i>Conceptos Fundamentales para Implementar SASA</i>	pág. 46
Violencia Contra la Mujer	pág. 47
Géneros, Edades e Identidades	pág. 50
Aplicando un Análisis Feminista	pág. 53
Equilibrando el Poder	pág. 55
Movilización Comunitaria	pág. 57
Sostenibilidad y No hacer daño	pág. 60



Parte 3: Comenzando

Pasos Importantes Antes de Arrancar con la Fase de Inicio..... **pág. 63**

Asegúrate de Contar con Suficiente Tiempo	pág. 64
Garantiza el Financiamiento de 1.5 año	pág. 66
Escoge las Comunidades más Adecuadas	pág. 68
Selecciona al Personal de SASA	pág. 71
Organiza Asistencia Técnica y Apoyo para el Personal	pág. 74
Determina Cuáles son las Adaptaciones Requeridas	pág. 76
Desarrolla un Sistema de Referencias y de Habilidades para una Respuesta Primaria	pág. 79
Prepárate para el Aprendizaje & la Evaluación (A&E)	pág. 84
Conduce la Capacitación de la Introducción a SASA para el Personal	pág. 89

Parte 4: Transitando Hacia la Fase de Inicio

Una Mirada Práctica para Decidir Cuándo y Cómo Avanzar..... **pág. 91**

Los Seis Libros de SASA	pág. 92
Evaluación de Idoneidad y Disposición	pág. 95

Recursos de la Guía Preliminar..... **pág. 98**

Arrancando con la Capacitación de SASA	pág. 99
--	---------

Sesiones de Capacitación para la Introducción a SASA..... **pág. 105**

Referencias Bibliográficas **pág. 157**





SASA en un Vistazo

En el corazón de SASA, está generar un cambio en toda la comunidad y transformar los desequilibrios de poder. Es un proceso liderado por mujeres y hombres que viven y trabajan en la comunidad, son apoyados a lo largo de este viaje por personal dedicado de SASA.

“SASA” significa “¡AHORA!” en kiswahili, haciendo hincapié en la necesidad urgente de prevenir la violencia contra la mujer. También es un acrónimo de las cuatro fases de SASA: Inicio, Consciencia, Apoyo, Acción (en inglés **Start, Awareness, Support, Action**). Además, enfatiza que el cambio es posible con colaboración, apoyo y solidaridad. Así es como funciona:

En la fase de **Inicio**, se identifica a personas que promueven acciones individuales y colectivas en la comunidad, lideresas y líderes de la comunidad así como aliadas y aliados institucionales. Se dedica tiempo a explorar las normas comunitarias sobre la violencia contra la mujer. Estas personas inician un viaje interno profundizando en su **poder dentro** para realizar cambios en sus propias vidas y comenzar a dialogar sobre este tema en la comunidad.

En la fase de **Consciencia**, las y los promotores, líderes y aliados, a través de sus respectivas estrategias de Promoción Local, Liderazgo Comunitario y Fortalecimiento Institucional, utilizan una variedad de actividades provocativas e interactivas para estimular un análisis crítico del **poder** de los hombres **sobre** las mujeres y del silencio de la comunidad sobre esto.

En la fase de **Apoyo**, cada vez más personas se involucran con las y las y los promotores, líderes y aliados, quienes están aprendiendo nuevas habilidades y unificando su **poder con** otras personas para apoyar a las mujeres que viven violencia, a las parejas que intentan cambiar y a quienes levantan su voz y responsabilizan personalmente a los hombres que ejercen violencia.

En la fase de **Acción**, las y los promotores, líderes y aliados encabezan esfuerzos para apoyar el **poder** de la gente de la comunidad **para** tomar medidas y mantener ese cambio en los años venideros. Esto se realiza a través del afianzamiento de normas nuevas en las cuales la violencia contra la mujer nunca es aceptable y las mujeres pueden vivir vidas seguras, plenas y dignas.

Este trayecto es estructurado y sistemático, construyéndose lentamente a lo largo del tiempo. De esta manera, las ideas SASA se difunden gradualmente en toda la comunidad. SASA se aglutina por cuatro elementos esenciales en todas las fases y estrategias:

- *Promoción basada en beneficios* que acentúa los beneficios de la no violencia en lugar del énfasis negativo en las consecuencias de la violencia.
- *Un análisis de poder y género* que reconoce el poder de los hombres sobre las mujeres como la raíz del problema de la violencia contra la mujer y que apunta a la instauración de un poder equilibrado entre mujeres y hombres en las relaciones, comunidades e instituciones.
- *Cuatro fases de cambio* que introducen ideas para influir profundamente sobre lo que conoce, siente y hace la gente sobre la violencia, a través de experiencias interactivas e inclusivas a lo largo del tiempo.
- *Compromiso holístico de la comunidad* de todos los círculos de influencia, individuales e interpersonales, comunitarios e instituciones y sociedad. Todo ello con miras a construir una masa crítica generadora del cambio que inspire a personas y grupos de cada nivel para impactar sobre quienes están en su entorno.

La Teoría de Cambio de SASA pone estos conceptos en práctica, ilustrando cómo varios componentes funcionan sinérgicamente hacia la visión global de SASA.



TEORÍA DE CAMBIO EN SASA

Dosificada en fases, sustentada en una promoción basada en beneficios y utilizando un análisis de poder y género transversando todos los círculos de influencia



Comunidades e instituciones generan un entorno donde la violencia contra la mujer nunca es aceptable y las mujeres pueden vivir seguras, con plenitud y dignidad.

¿Qué Hay de Nuevo en la revisión?



Para las personas familiarizadas con la versión original del Kit de SASA, a continuación aparece una descripción general de los cambios más significativos en esta nueva versión:

Un enfoque sobre la Violencia Íntima de Pareja

Hay un enfoque distintivo sobre la violencia íntima de pareja en lugar de múltiples formas de violencia contra la mujer. De esta manera se optimiza dónde SASA ha demostrado tener el mayor impacto en el cambio de normas, además elimina un nivel de complejidad que resultaba abrumador en las comunidades. Asimismo, refleja el área de mayor riesgo para las mujeres en todo el mundo, sus relaciones íntimas.

Nuevas Estrategias Alineadas con los Círculos de Influencia

Las estrategias SASA ya no describen cuatro tipos de actividades. En su lugar, las estrategias (Promoción Local, Liderazgo Comunitario y Fortalecimiento Institucional) ahora se alinean con los círculos de influencia para la movilización holística de la comunidad. Cada estrategia proporciona una variedad de ideas de actividades para involucrar a personas y grupos en cada círculo de influencia. Este cambio fue diseñado para un mayor impacto en todos los círculos de influencia y un compromiso más decidido con las y los líderes e instituciones comunitarias tanto formales como informales.

Atención Específica al Poder Dentro de las Relaciones Sexuales

La mirada exclusiva sobre la conexión entre la violencia contra la mujer y el VIH se ha eliminado y, en su lugar, se ha reemplazado por una exploración más profunda del ejercicio de poder en la toma de decisiones sexuales. Esto se alinea con la creencia que trabajar en la raíz de un problema es más efectivo y permite una mayor flexibilidad y aplicabilidad en diferentes contextos. Asimismo, pone el acento sobre un área crítica del desequilibrio de poder en las relaciones que a menudo recibe menos atención.

Esta Guía Preliminar

Hay un mayor apoyo en aspectos preliminares de instauración para arrancar con SASA, específicamente en esta guía.

Fases de Inicio y de Acción Más Robustas



La fase de Inicio ahora contiene más actividades basadas en la comunidad para profundizar la sensación de poder dentro de la gente y para crear un mayor impulso al comienzo del proceso. A su vez, hay un contenido más sólido en la fase de Acción para formalizar el cambio en la comunidad y hacer la transición desde SASA.

Un Enfoque en el Desarrollo de Habilidades

A lo largo de SASA, hay un mayor énfasis en fomentar las habilidades necesarias para hacer el cambio. Estas habilidades luego se conectan a acciones específicas de la gente y pueden ser observadas y utilizadas para mapear el cambio en el nivel comunitario.

Actividades Nuevas y Mejoradas

Se han eliminado actividades que resultaron menos impactantes, y se han desarrollado nuevas para profundizar en problemáticas cruciales. De esta manera, se ayuda a las personas, parejas y comunidades a lidiar con las normas que a menudo constituyen un reto mayor. Todo el contenido se ha actualizado, incluyendo la integración de las redes sociales.

Sesiones de Capacitación Nuevas y Mejoradas

Hay muchas sesiones de capacitación nuevas y revisadas para una mirada más matizada y práctica de los diversos conceptos utilizados en SASA.

Aprendizaje y Evaluación Nuevos y Mejorados

Las nuevas herramientas de Aprendizaje y Evaluación proporcionan una imagen más integral de actividades y resultados de SASA en las tres estrategias, con orientaciones sobre el proceso completo de Aprendizaje y Evaluación, desde el seguimiento de avances hasta el análisis de datos y la aplicación crítica de nuestro aprendizaje para inspirar una programación más receptiva e impactante.

Herramientas para Apoyar al Personal, las y los Promotores, Líderes y Aliados a través del Cambio

Hay un nuevo contenido para apoyar al personal, las y los promotores comunitarios, líderes comunitarios y aliados institucionales de SASA mediante el desarrollo de habilidades prácticas, crecimiento personal, autocuidado y construcción de relaciones.

Vínculos Más Firmes entre Contenido, Temas y Resultados

El nuevo enfoque en la violencia íntima de pareja y la toma de decisiones sexuales nos ayudó a centrarnos en temas clave que atraviesan todo SASA. Estos temas ahora están vinculados más estrechamente con el objetivo, los resultados y las herramientas de Aprendizaje y Evaluación de cada fase.

Un Alcance Más Global

Comunidades de todo el mundo usan SASA. Si bien las imágenes en la revisión siguen siendo más relevantes para África Oriental y Meridional, SASA incluye una nueva guía para adaptaciones así como actividades nuevas y adecuadas para diversos contextos.

No te preocupes. ¡No todo es nuevo! ¡Conservamos la esencia de SASA y las actividades favoritas!

¡El espíritu de SASA perdura vigorosamente!



La Historia de SASA

2008

SASA se publica por primera vez, aportando tres innovaciones para prevenir la violencia contra la mujer.

Para 2008, Raising Voices contaba con varios años de experiencia movilizando comunidades para prevenir la violencia doméstica. Habíamos visto lo suficiente para saber que, agrupándonos, el cambio era posible, si innovábamos para superar las barreras existentes. Entonces, nos atrevimos a hacer las cosas de manera diferente.

Trasladar la Teoría *a la Práctica*

La primera innovación fue trasladar la teoría a la práctica para prevenir la violencia contra la mujer. La versión original de SASA se basa en el cambio de comportamiento, las comunicaciones y las teorías feministas. Se trata de un alejamiento audaz de otros programas de prevención que generalmente se conceptualizaron como una variedad de actividades (sin ningún orden en particular) desarrolladas por un período indeterminado. SASA transformó la teoría en elementos programáticos claros, introduciendo sistemáticamente ideas feministas en cada círculo de influencia para construir una masa crítica generadora de cambio.

El Lenguaje *del Poder*

La segunda innovación, y la más provocativa, fue el lenguaje del ejercicio de poder. El lenguaje de género y derechos no lograba involucrar a las personas en el plano vivencial. Se sentía lejano y propiciaba que la gente mirara hacia afuera de la comunidad a las mujeres que viven abusos y a los hombres que usan la violencia, en lugar de adentrarse a revisar sus propias acciones y elecciones. El lenguaje del poder cambió el enfoque inicial de la violencia contra la mujer como un “problema de las mujeres” hacia un problema comunitario. Es decir, uno en el cual cada persona puede contribuir a cambiar, día tras día, a través de todas sus interacciones.

Materiales *Creativos Listos para Usarse*

La tercera innovación fue ir más allá de la sugerencia de actividades para proporcionar una amplia gama de materiales creativos disponibles para uso inmediato. Esto permitió que las organizaciones se concentraran en su experticia involucrando comunidades y, al mismo tiempo, confiar en recursos que ya habían sido validados y aplicados. Los materiales fueron diseñados para introducir gradualmente ideas e instituirlos a lo largo del tiempo, a través de una variedad de experiencias para un cambio seguro y sostenible. Asimismo, fueron diseñados para ser divertidos y fáciles de usar tanto para el personal de la organización como para la gente de la comunidad, con la idea que esta última conduzca el proceso.

El Centro para la Prevención de la Violencia Doméstica (CEDOVIP) fue el implementador pionero en Kampala, Uganda. Desde su inicio, contó con el apoyo técnico cercano y el compromiso de Raising Voices. De manera rápida, SASA se estaba utilizando en todo el Cuerno de África Oriental y Meridional, en contextos urbanos, rurales y humanitarios. Estaba siendo utilizado por organizaciones que buscaban ir más allá de la sensibilización y transitar a la movilización sistemática de la comunidad, por organizaciones que buscaban expandirse de la prestación de servicios para incluir la prevención y por organizaciones que buscaban transitar de un enfoque punitivo a un modelo de prevención basado en beneficios.



El Estudio sobre SASA demuestra que es efectiva para crear cambios en el nivel comunitario.

A medida que los socios estaban más inspirados por el impacto provocado por SASA, incrementó la demanda de realizar investigaciones evaluativas de los programas ampliamente utilizados dentro del campo de la prevención de la violencia y demostrar su efectividad con “base en evidencia”. Esto llevó a una colaboración entre Raising Voices, CEDOVIP, la Escuela de Higiene y Medicina Tropical de Londres (London School of Hygiene and Tropical Medicine, en inglés) y la Universidad de Makerere a realizar un estudio sobre SASA.

El estudio sobre SASA fue el primer ensayo controlado aleatorio (ECA) de un programa de prevención de la violencia contra la mujer en África en evaluar cambios en el nivel comunitario. Se evaluó el ejercicio piloto de SASA en Kampala implementado por CEDOVIP, que incluyó casi tres años de intensa programación desde mayo de 2008 hasta diciembre de 2012 (con algunas interrupciones debido a disturbios civiles). En definitiva, demostró que la violencia es prevenible, que cambiar las normas es posible y no requiere generaciones, que los enfoques basados en la comunidad pueden ser rigurosos y medibles, y que el campo de la prevención de la violencia contra mujer se encontraba en el umbral de algo poderoso.¹

A continuación, se describe como difieren las comunidades de SASA con aquellas que actúan como grupo de control donde no hubo programación de SASA:²

- 52% MENOS** riesgo de que las mujeres experimenten violencia íntima de pareja de tipo físico
- 18% MENOS** hombres con parejas sexuales simultáneas
- 28% MÁS** personas que aceptan el derecho de las mujeres a rehusarse a tener relaciones sexuales
- 3x MÁS** apoyo para mujeres que denuncian violencia
- 50% MÁS** personas consideran que la violencia contra la mujer no es correcta

“Antes de este programa... un hombre podía golpearte o usar cualquier forma de violencia contra una mujer... pero ahora tenemos una voz y ellos [los servicios de atención, la policía] nos escuchan”.

—Mujer de una comunidad de SASA

“He cambiado mucho. Ya no la maltrato... ya no uso lenguaje abusivo contra ella.”

—Hombre de una comunidad de SASA

“Estoy realmente interesado en prevenir la violencia. Entiendo claramente que no es necesario ser funcionario o estar entrenado para actuar, puedes unirte con otras personas de la comunidad para hacerlo. Puedes comenzar en tu hogar, tu vecindario y más tarde en toda la comunidad. De esta manera, hago algo a diario.”

—Hombre de una comunidad de SASA

Leer los resultados detallados en www.raisingvoices.org/sasa.

2012–2018

¡Comunidades a lo largo del mundo usan SASA!

Los resultados del estudio sobre SASA condujeron a una rápida captación global.

Actualmente, SASA está siendo utilizada en África y el mundo, desde Honduras hasta Iraq, desde Pakistán hasta el Pacífico Sur, y por todo tipo de organización concebible, desde pequeños grupos comunitarios hasta organizaciones feministas nacionales, desde instituciones religiosas hasta grandes agencias humanitarias internacionales, desde agencias de las Naciones Unidas hasta instituciones financieras globales. Raising Voices brinda asistencia técnica a muchos de estos grupos.

La **primera adaptación cultural completa**¹ fue realizada en Haití con Beyond Borders, y la **primera adaptación focalizada para comunidades religiosas** surgió de una colaboración entre Raising Voices y Trócaire. A su vez, esta diversidad de usos requirió de Raising Voices nuevas publicaciones y entrenamiento sobre cómo **adaptar SASA** a diferentes contextos, cómo garantizar una **implementación ética** y cómo **mantener la fidelidad** a los elementos esenciales que llevaron al impacto de SASA en Uganda.

La innovación inspiradora siempre ha sido nuestro objetivo en Raising Voices, y las adaptaciones basadas en la práctica son esenciales para garantizar que cada nueva organización promotora se sustente en las lecciones aprendidas.



¹ www.beyondborders.net

2012–2018

El aprendizaje basado en la práctica se acelera.

Desde que publicamos SASA en 2008, hemos estado aprendiendo, a través de nuestros socios, nuestra asistencia técnica y el testimonio diario de la promoción comunitaria, sobre lo que funciona y lo que no.

Los principales elementos para destacar del estudio sobre SASA y de nuestros años de aprendizaje basado en la práctica incluyen:

- La prevención es posible.
- Las relaciones alimentan el cambio social, no la información.
- El cambio requiere de un sentimiento de esperanza y alternativas prácticas, así como de habilidades específicas y oportunidades para intentar cosas nuevas mientras se recibe apoyo de familiares, amistades y vecindad.
- Acciones sostenidas tanto colectivas como individuales desde y en las comunidades impulsan el cambio en lugar de personas o proyectos externos.
- Es esencial trabajar simultáneamente con mujeres y hombres, a lo largo del tiempo así como mantener oportunidades para la participación de personas de un mismo sexo.
- El lenguaje del poder ayuda a personalizar, provocar y expandir el discurso para que la violencia contra la mujer no sea visto como algo que está “ahí afuera” entre las demás personas, sino más bien, próximo y dentro de todas nuestras opciones diarias sobre cómo usamos nuestro poder en casa.
- Centrarse en la calidad de las relaciones (intimidad, comunicación, cuidado mutuo y respeto) resuena con más fuerza que un énfasis en roles equitativos en el hogar.
- Un entrenamiento de calidad y el apoyo permanente al personal y la gente de la comunidad que conducen este trabajo es fundamental y no se puede pasar por alto.
- La programación para prevenir la violencia contra la mujer tiene un efecto dominó positivo sobre la voz, participación y agenciamiento político de las mujeres; resultados de salud para mujeres y hombres; estado socioeconómico familiar; bienestar infantil; y desarrollo comunitario.



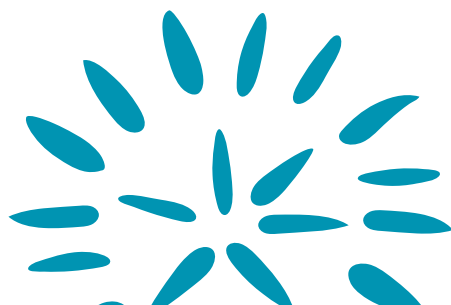
La experiencia y la inspiración sustentan SASA.

El trabajo de prevención de la violencia contra la mujer ha cambiado considerablemente desde que SASA fue publicada por primera vez. Actualmente, hay muchos más programas de prevención que en el 2008, además, nuestra comprensión de la violencia contra la mujer y de muchos temas relacionados ha evolucionado. Por lo tanto, en el décimo aniversario de SASA, Raising Voices sintió la responsabilidad ética de actualizar lo creado con base en nuestros aprendizajes y las actuales necesidades.

Nuestra prioridad ha sido que la revisión esté sustentada total y sistemáticamente en la práctica y la evidencia. A principios del 2018, comenzamos un proceso de consulta a actores sociales involucrados a través de encuestas, entrevistas individuales, conversaciones de grupos focales y consultas individuales por un periodo de un año. Involucramos a financistas, expertas y expertos globales y nuestros más cercanos colaboradores en CEDOVIP. Incluimos a organizaciones de todo el mundo que están profundamente inmersas en SASA, así como a aquellas que nunca terminaron o decidieron no comenzar. Participaron grupos que habían batallado con SASA y los que florecieron con ella. Les pedimos que nos dijeran qué funciona, qué no funciona, qué falta, qué necesita el campo de trabajo ahora, así como todas las formas cómo podríamos fortalecer SASA.

Es nuestra esperanza que esta nueva versión de SASA contribuya al conjunto de conocimientos e innovaciones que avanza en el campo de la prevención de la violencia contra la mujer. Las mejoras están destinadas para lograr que SASA sea más útil para grupos que no tienen el tiempo, el espacio, las habilidades o los recursos para desarrollar su propia metodología, y para que sea una fuente adicional de inspiración para quienes sí lo hacen.

Fundamentalmente, deseamos que esta nueva versión de SASA sea más fácil de usar, accesible para más organizaciones y comunidades y, sobre todo, aún más efectiva para prevenir la violencia contra la mujer.





Parte 1

Visión General de SASA

Una Introducción a los fundamentos básicos y estrategias de SASA

SASA es un enfoque de movilización comunitaria que apoya a las comunidades a generar cambios positivos y sostenibles en torno a la normas que perpetúan la violencia contra la mujer

Los Fundamentos Básicos de SASA	pág. 21
Promoción Basada en Beneficios	pág. 22
Análisis de Poder y Género	pág. 24
Cuatro Fases para el Cambio	pág. 26
Participación Holística de la Comunidad	pág. 28
Las Estrategias de SASA	pág. 30
Promoción Local	pág. 31
Liderazgo Comunitario	pág. 36
Fortalecimiento Institucional	pág. 40
El Mapa del Proceso SASA	pág. 44





Los Fundamentos Básicos de SASA

Las dos versiones de SASA comparten los mismos cuatro fundamentos básicos; es decir, los “ingredientes secretos” que contribuyen al cambio transformacional. Cada fundamento está basado en teoría, reflexiones de diversos campos y décadas de aprendizaje, investigación y práctica. Este enfoque contribuye a la adaptabilidad y efectividad de SASA para diferentes regiones alrededor del mundo. Conservar estos cuatro fundamentos básicos es determinante para asegurar la fidelidad a SASA.

Promoción Basada en Beneficios

Refleja teorías sobre movimientos y normas sociales

Inspirando a la gente de la comunidad a actuar con base en sus creencias profundas enfatizando en los beneficios positivos de la no-violencia en lugar de las consecuencias negativas de la violencia.

Análisis de Poder y Género

Refleja la teoría feminista

Comprendiendo el poder de los hombres sobre las mujeres como la raíz del problema de la violencia contra la mujer y trabajando de forma explícita para equilibrar el poder en las relaciones y las comunidades.

Cuatro Fases para el Cambio

Refleja el modelo transteorético

Trabajando en cuatro fases de acuerdo a las etapas de cambio, con diferentes objetivos y contenidos que evolucionan en cada fase.

Participación Holística de la Comunidad

Refleja el modelo ecológico y la difusión de la teoría de innovación

Construyendo una masa crítica de apoyo utilizando tres estrategias diseñadas para optimizar el alcance a las personas de la comunidad en diferentes niveles de los círculos de influencia



Promoción Local Basada en Beneficios

Toda persona desea sentirse respetada, valorada y cuidada. SASA contribuye para que mujeres y hombres alcancen esta necesidad universal. Cuando la gente de la comunidad explora y siente los beneficios del equilibrio de poder, entonces el cambio verdadero comienza a ser posible.

La promoción basada en beneficios *pone énfasis en las aspiraciones.*

La promoción consiste en tomar acciones para crear cambio social sustentado en las creencias profundas personales. Se trata de vivir nuestros valores y posicionarnos frente a la injusticia. La promoción basada en beneficios se enfoca en aspiraciones para un futuro diferente, en vez de hundirnos en el problema o en sus consecuencias negativas.

El concepto “acciones de promoción”, también conocido como “activismo”, puede ser malinterpretado; algunas personas pueden pensar que se limita a protestas, tomarse las calles o una forma de disturbios civiles o políticos. Si bien SASA cuenta con una comprensión más amplia sobre la promoción, para algunas instituciones este lenguaje puede sonar “excesivo” o “pasado de tono”. Por esta razón, el concepto “promoción” no es utilizado en la estrategia de Fortalecimiento Institucional. Sin embargo, el espíritu de la promoción de acciones colectivas e individuales corre en lo profundo. A la larga, cada fase, cada estrategia, cada actividad de SASA nos inspiran a levantar la voz, liderar el cambio y sentirnos parte de algo más grande que nosotras y nosotros mismos.

Toda persona puede ser una o *un promotor.*

SASA motiva a cada persona a descubrir su capacidad interna de promover acciones. Como promotores comprendemos que el trabajo de prevención de la violencia contra la mujer es una misión personal, no simplemente un empleo o una oportunidad de voluntariado. SASA contribuye para que cada quien -el personal, las y los promotores, líderes y aliados- junto a las mujeres y los hombres en la comunidad, se vincule en un nivel personal con la problemática del poder y la violencia contra la mujer y, además, sienta valentía y confianza en su habilidad de generar cambio.³

SASA utiliza distintos nombres para referirse a las personas que lideran el trabajo (p.e. promotores comunitarios, líderes comunitarios y aliados institucionales), cada quien realiza acciones de promoción a su propia manera, cuestionando el statu quo, rehusándose a aceptar la injusticia y motivando a las personas de su entorno para que actúen del mismo modo.

La promoción requiere de *liderazgo y apropiación.*

Los programas son frecuentemente implementados con las y los voluntarios de la comunidad que trabajan en nombre de una organización. En dichos casos, el énfasis está típicamente puesto sobre el programa de la organización y sus metas, y no en la visión que tiene la comunidad. SASA invierte esto. Aspira a identificar personas y grupos en la comunidad que se sienten comprometidos a detonar un cambio y les ubica en el centro del proceso. El personal de SASA apoya a las y los promotores que están motivados por sus creencias, en vez de a personas de la comunidad que simplemente están ejecutando actividades de la organización. Adicionalmente, la promoción va más allá de compartir información, “sensibilización” y entrenamientos. A través de la promoción, SASA aborda las realidades complejas y matizadas del cambio real y apoya a la gente en el trayecto para cambiar creencias y comportamientos en sus roles, relaciones y espacios laborales. Este tipo de promoción es profundamente personal y pervive más allá del programa de SASA.

La promoción basada en beneficios transita *de la teoría a la práctica.*

La promoción basada en beneficios refleja la teoría de los movimientos sociales. Esta plantea la hipótesis que las personas deben sentirse comprometidas en realizar cambios y, además, que la transformación de largo plazo se logra cuando la gente se siente inspirada y positiva en vez de avergonzada y negativa.⁴ Asimismo, esta promoción refleja la teoría de normas sociales que plantean que es más probable que las normas, entendidas como las creencias compartidas de comportamientos esperados y aceptables, cambien cuando se deja de enfatizar en los comportamientos negativos y se pone la atención en las ideas y acciones positivas.⁵ En otras palabras, es más probable que se genere el cambio cuando las personas están esperanzadas e inspiradas, pueden ver los beneficios del cambio y sienten que tienen el poder para crearlo y sostenerlo.

En SASA, esta teoría toma vida al enfatizar los beneficios de la no violencia, en lugar de sus consecuencias, para inspirar el cambio. Está cimentada en la esperanza y nutrida por las aspiraciones de crear relaciones y comunidades más saludables y felices para todas las personas. En vez de acusar y avergonzar, SASA utiliza lenguaje positivo e imágenes para inspirar nuevas formas de comprensión de relaciones. Responsabiliza personalmente a la gente mientras le ayuda a imaginar y crear nuevas formas de ser.



Un análisis de poder y género

SASA apunta al abordaje de la raíz del problema de la violencia contra la mujer: el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres tanto en los niveles individuales como comunitarios.

Cada una de las cuatro fases de SASA
aborda un tipo diferente de poder:

S* START PHASE



FASE DE INICIO

Fomentando el **poder dentro** de nuestro interior para abordar la violencia contra la mujer.

A AWARENESS PHASE



FASE DE CONSCIENCIA

Comprender el uso de **poder** de los hombres **sobre** las mujeres y el silencio de la comunidad al respecto.

S SUPPORT PHASE



FASE DE APOYO

Unificando nuestro **poder con** otras personas para crear un entorno que acepte pensamientos y comportamientos nuevos.

A ACTION PHASE



FASE DE ACCIÓN

Utilizando nuestro **poder para** crear y mantener tener el cambio positivo que previene la violencia contra la mujer.

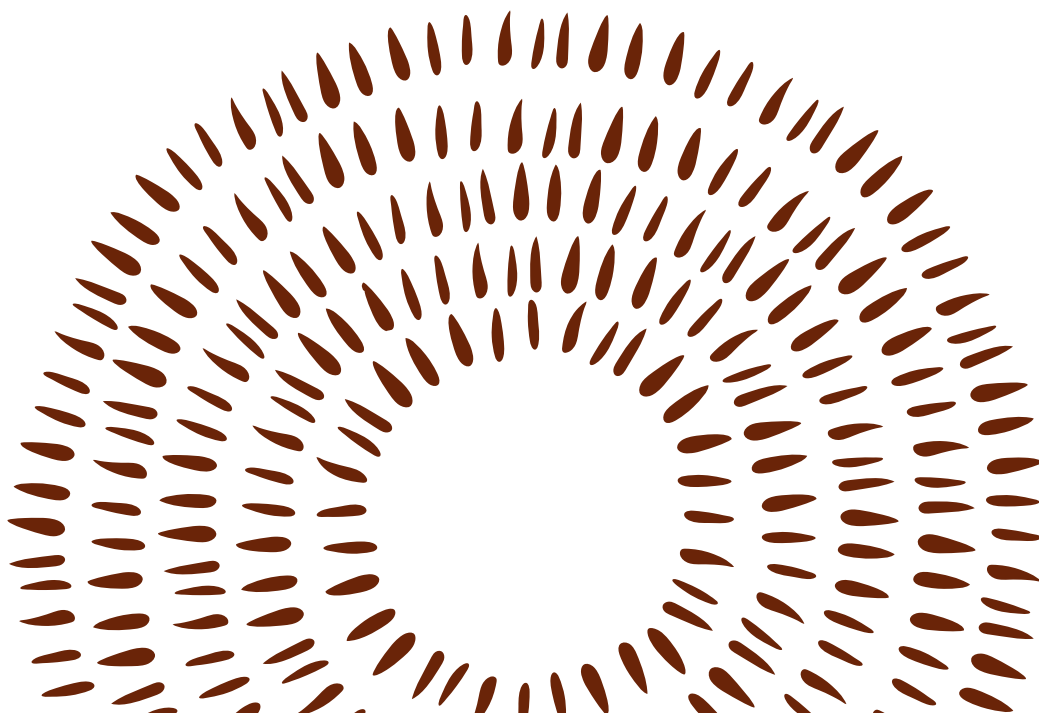
*SASA es un acrónimo. La **S** de la fase de Inicio (**S**tart, en inglés) **A** de la fase de Consciencia (**A**wareness, en inglés) **S** de la fase de Apoyo (**S**upport, en inglés) y **A** de la fase de Acción (**A**ction, en Inglés).

Un enfoque en el poder es un enfoque *de prevención de la violencia contra la mujer.*

Un análisis de poder y género refleja la *teoría feminista*, la cual asume que el desequilibrio sistémico de poder entre mujeres y hombre es la raíz del problema de la violencia contra la mujer.⁶ Esto significa que el contenido toral de SASA es el **poder**. Todas las actividades de SASA están diseñadas para detonar reflexiones, comentarios y cambios en cómo usamos el poder. El desequilibrio de poder entre mujeres y hombres es analizado y cuestionado mediante la estimulación de usos alternativos del poder y los cambios de estructuras comunitarias para reflejar igualdad y justicia. Esto beneficia a todas las personas.

Cuando nos enfocamos en el poder, abordamos directamente la raíz del problema de la violencia contra la mujer. Si podemos cambiar lo que desencadena la violencia, entonces podemos impedir que ocurra.

Cuando nos enfocamos en el poder, descubrimos el poder dentro de nuestro interior y el que compartimos con las demás personas para convertirnos en las y los promotores de un cambio de largo plazo.



Cuatro Fases para el Cambio

Estudios muestran que la gente tiende a transitar por un proceso similar cuando realiza un cambio. SASA despliega cuatro fases con base en las etapas de cambio, escalonadas para la movilización comunitaria.



FASE DE INICIO

En la fase de Inicio, la comunidad transita por la etapa de cambio denominada **pre-contemplación**. En esta etapa, puede ser que la gente ni siquiera considere que la violencia contra la mujer es un problema.



FASE DE CONSCIENCIA

En la fase de Consciencia, la comunidad transita por la etapa de cambio denominada **contemplación**. En esta etapa, la gente comienza a reconocer la violencia contra la mujer como un problema.



FASE DE APOYO

En la fase de Apoyo, la comunidad transita por la etapa de cambio denominada **preparación para la acción**. En esta etapa, la gente considera alternativas ante la violencia y se apoya mutuamente a través del proceso de cambio.



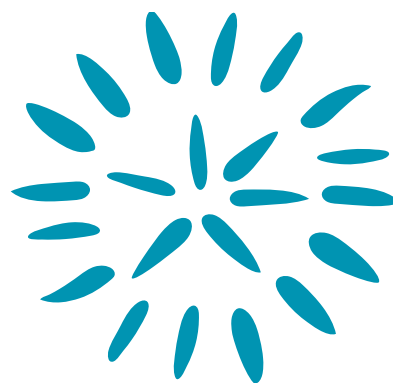
FASE DE ACCIÓN

En la fase de Acción, la comunidad transita por las etapas de cambio denominadas **acción y mantenimiento**. En esta etapa, todas las acciones realizadas por la gente, comenzando desde la fase de Inicio, culminan en una nueva normalidad, tanto en el plano individual como a lo largo de toda la comunidad, conduciendo al compromiso de realizar acciones que darán sostenibilidad al cambio a lo largo del tiempo.

El uso de fases para la movilización comunitaria ayuda *a las organizaciones a apoyar un proceso de cambio en la comunidad.*

El modelo transteorético enfatiza que el cambio no es un evento que se da en un momento dado, sino más bien se desarrolla en etapas predecibles para la mayoría de los grupos.⁷ Con esta idea en mente, cada una de las cuatro fases de SASA (Inicio, Consciencia, Apoyo y Acción) guía a la comunidad a través de las diferentes etapas de cambio, utilizando contenidos diseñados específicamente para cada etapa. La efectividad de SASA depende de la implementación secuencial de todas las fases. La duración de cada fase puede variar sustancialmente dependiendo del tamaño, las necesidades y la cohesión de la comunidad, la capacidad de promoción de la organización, al igual que la extensión y el tipo de exposición anterior a ideas similares. Como media general, SASA toma aproximadamente 3 años.

Puede prevenir la experiencia típica de quedar atrapada en Consciencia o saltar a la Acción antes de que las personas y las comunidades estén listas. Asegurar tiempo para que la gente reflexione, internalice problemáticas y experimente con nuevas acciones en cada fase, en la medida en que esté lista, conduce a un cambio profundo en el ámbito individual e impactos colectivos más sostenibles.



Participación holística de la comunidad

El cambio en el nivel comunitario requiere de la participación de todos los círculos de influencia; es decir, todas las capas de la vida comunitaria.

El modelo ecológico reconoce las influencias múltiples que atraviesan una sociedad y que impactan sobre la vulnerabilidad de la mujer ante la violencia.⁸ En SASA, este modelo es aplicado para la prevención lo que implica construir una “masa crítica de apoyo” a lo largo de todos los círculos de influencia. De esta manera, la gente de la comunidad encuentra ideas de muchas maneras, en sus hogares, en sus vínculos dentro del vecindario, el mercado, donde se congregan religiosamente, cuando piden consejo, cuando van a consulta a un centro de salud, cuando abordan a la policía, etc. A medida que la difusión de ideas y comportamientos se vuelve más predominante y notorio, más personas de la comunidad sienten el valor y el apoyo para su propio cambio, hasta que el cambio se convierte en la nueva norma.⁹

SASA utiliza tres estrategias para involucrar a todos los círculos de influencia.



Para cada estrategia, el personal de SASA trabaja con un grupo especialmente seleccionado de la comunidad, se trata de personas provenientes de la comunidad que permanecerán en la misma mucho tiempo después de finalizada SASA. Se convierten en el rostro de SASA y asumen el liderazgo de cada estrategia.

La Promoción Local es encabezada por las y *los promotores comunitarios.*

Las y los **promotores comunitarios** son un grupo diverso de mujeres y hombres confiables quienes conducen actividades informales de SASA en sus vidas cotidianas que motivan a sus familiares, amistades, vecindades y otras personas a repensar y cambiar la manera como ejercen su poder.

El Liderazgo Comunitario es encabezado por las y *los líderes de la comunidad.*

Las y los **líderes de la comunidad** son un grupo de adultos mayores, liderazgos religiosos, prestadores de servicios, empresarios (y demás) quienes creen en las ideas de SASA y utilizan su posición, plataforma e influencia para mostrar con el ejemplo, motivar a otros liderazgos informales y formales para hacer lo mismo y establecer una “nueva normalidad” en las comunidades donde la violencia no es tolerada. El liderazgo comunitario muy probablemente incluya la participación de personas estratégicas provenientes de grupos, organizaciones y redes existentes dentro de la comunidad.

El Fortalecimiento institucional es conducido por las y *los aliados institucionales.*

Las y los **aliados institucionales** son un grupo de empleados de una institución colaboradora de SASA quienes fortalecen la respuesta ante y/o la prevención de la violencia contra la mujer dentro de su institución.

El personal de SASA equipa a estas personas con conocimientos, habilidades y materiales para conducir actividades interactivas, y así crear un cambio gradual y sostenible. Esto es posible gracias al entrenamiento y apoyo permanente del personal de SASA a través de reuniones periódicas, sesiones prácticas, chequeos de persona a persona, y otros.

En SASA, ninguna persona ocupa la posición de experta. A medida que el cambio va ganando impulso, el personal se vuelve menos visible. Al mismo tiempo, estas y estos promotores, líderes de la comunidad y aliados institucionales inspiran y motivan a más familiares, amistades, vecindades, personas de la comunidad y colegas a involucrarse y actuar.



Estrategias & Actividades de SASA

*SASA usa tres estrategias interrelacionadas para construir una masa crítica de apoyo que atraviesa los círculos de influencia. Actividades diversas, provocativas y creativas conducidas por las y los promotores, líderes y aliados están diseñadas para impactar sobre lo que las personas de la comunidad **conocen**, **sienten** y **hacen** para prevenir la violencia contra la mujer.*

Promoción Local

Las y los promotores comunitarios conducen actividades informales, divertidas y personales con sus familiares, amistades, vecindades y demás personas.

Liderazgo Comunitario

Las y los líderes de la comunidad usan sus roles y plataformas para motivar, inspirar y contribuir al cambio positivo entre la gente de la comunidad.

Fortalecimiento Institucional

Las y los aliados institucionales conducen procesos que contribuyen con una cultura operativa positiva y la creación o revisión de protocolos y directrices que previenen y dan respuesta a la violencia contra la mujer.

Promoción Local

En esta estrategia, un grupo diverso de mujeres y hombres anima actividades en las calles, hogares, puestos de los mercados, estaciones de bus y puntos de encuentro informales de la comunidad, involucrando a familiares, amistades, vecindades y otras personas que viven o trabajan en los alrededores. Sus acciones de promoción y su transformación personal inspiran a las demás personas a confiar y acercarse a ellas y ellos, y a hacer cambios similares en sus propias vidas. Se denominan promotoras y promotores comunitarios de SASA.

¿Qué sucede en la estrategia de Promoción Local?

Esta estrategia alcanza a cualquiera y a todas las personas de la comunidad en sus vidas cotidianas ya que propicia el encuentro espontáneo y la participación en los sociodramas, conversaciones sobre carteles, juegos y más elementos de SASA. En estas actividades informales, se descubre que nadie está dando una lección o predicando sobre una mejor manera de vivir. Por el contrario, la promoción local invita a la gente a involucrarse en reflexiones personales y colectivas sobre sus esperanzas y sueños. Asimismo, incita a buscar la manera de hacer cambios en sus corazones, mentes y relaciones. Todas las actividades estimulan el dialogo abierto, a compartir diferentes perspectivas y a explorar los beneficios del cambio para todas las personas.

La estrategia de **Promoción Local** involucra el círculo de influencia **individual e intrapersonal**.



¿Por qué es importante *esta estrategia*?

Esta estrategia involucra a la gente de la comunidad en problemáticas de poder y violencia de una manera accesible, espontánea y personal. De las tres estrategias, esta profundiza en los matices de lo que significa equilibrar el poder en las relaciones. A través de esta estrategia, SASA logra su mayor visibilidad en la comunidad, con una gran cantidad de promotores abriendo conversaciones, levantando la voz contra la violencia, realizando cambios en sus propias relaciones y apoyando a otras personas. Las y los promotores también aprenden habilidades extensivas de promoción a lo largo de SASA. De esta manera, adquieren la habilidad para conducir movimientos para el cambio mucho más allá de los alcances de este programa.

¿Quiénes son las y los *promotores comunitarios de SASA*?

Las y los promotores comunitarios son un grupo diverso de mujeres y hombres de la comunidad, entre las edades de 18 a 100 años. Residen y trabajan en la comunidad y son motivados por sus propias creencias; por sus vínculos y su compromiso con sus amistades, familiares y vecindades; y por el deseo de fortalecer sus propias comunidades. Proviene de diferentes circunstancias, etnicidades, religiones, habilidades, estatus VIH y mucho más. Son seleccionados cuidadosamente por el personal de SASA a través de un proceso integral al comienzo de la fase de Inicio.

El número de las y los promotores comunitarios dependerá del tamaño y el alcance del programa y de la cantidad de apoyo regular proporcionado por el personal de SASA (ver página 69).

¿Cómo reciben *entrenamiento y apoyo*?

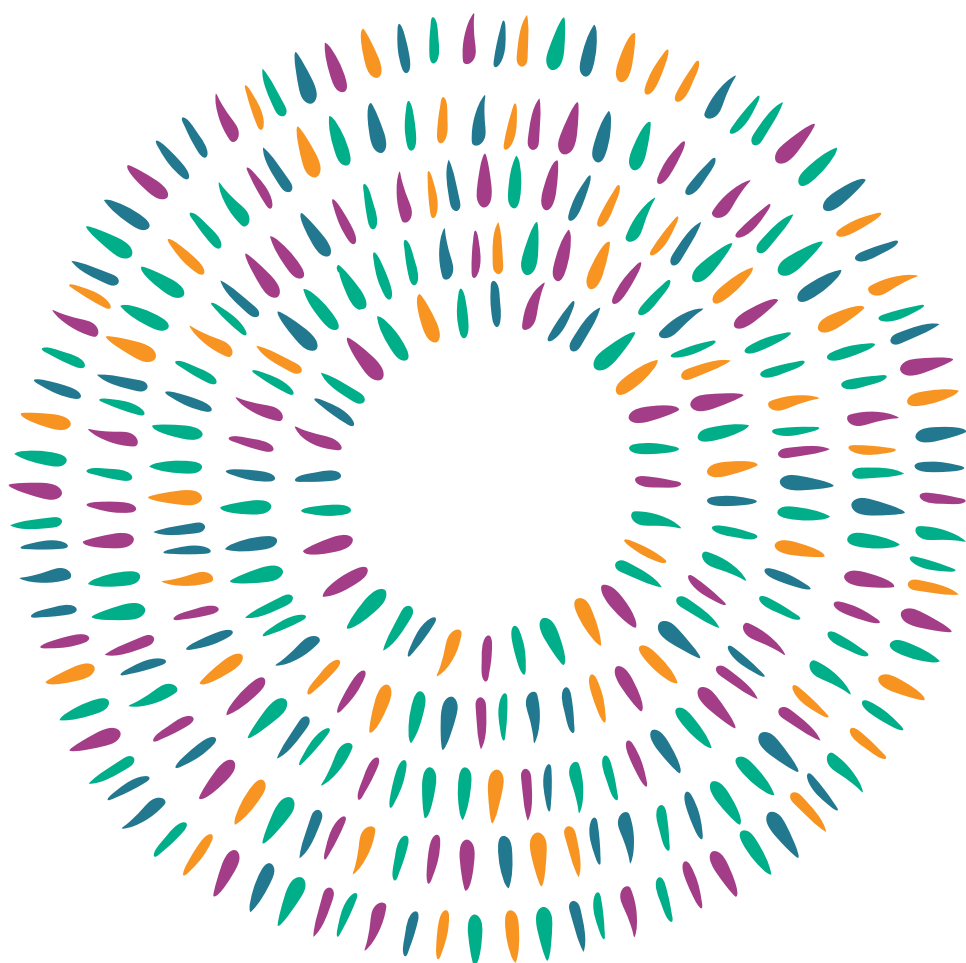
Las y los promotores comunitarios participan en entrenamientos de varios días una vez que son seleccionados y al comienzo de cada fase. Asimismo, asisten a reuniones con el personal de SASA cada dos semanas donde planifican y reportan sus actividades, realizan prácticas para facilitar actividades nuevas, recreando los escenarios posibles en la comunidad para fortalecer las acciones.

La Promoción Local es un trabajo impredecible, que detona conversaciones provocativas entre propios y extraños. Requiere valentía y confianza. A menudo, el personal de SASA está dentro de la comunidad para mantenerse vinculado con lo que está surgiendo y como mentor de las y los promotores comunitarios, fortaleciendo habilidades de facilitación, de promoción de acciones individuales y colectivas, y en sus transformaciones personales.

¿Dónde están las actividades *para la estrategia de Promoción Local?*

Muchas actividades de Promoción Local son utilizadas en todas o en la mayoría de las fases. El contenido de las actividades cambia con cada fase, profundizando en las problemáticas y guiando a la comunidad a lo largo de las etapas de cambio. Sin embargo, los formatos de las actividades permanecen iguales, de esta manera permitiendo que las y los promotores mejoren sus habilidades de facilitación con el transcurso del tiempo. Algunas organizaciones pueden optar por utilizar todas las actividades de Promoción Local, mientras que otras pueden preferir aquellas más relevantes o apropiadas para sus comunidades. El uso de una mayor diversidad de actividades incrementará la exposición de la gente a las ideas, llegar a diferentes tipos de personas y apoyar el cambio de normas sociales.

➤ Para profundizar sobre la estrategia de Promoción Local, ver el Libro [Fase de Inicio](#), página 21.



Actividades de *Promoción Local*



Nombre de la Actividad	Descripción de la Actividad
<i>Carteles de Poder</i>	Carteles coloridos tamaño A2 que muestran personas de la comunidad utilizando su poder de forma positiva y negativa. Las preguntas al reverso detonan animadas conversaciones sobre los diferentes tipos de poder y cómo podemos ejercer nuestro poder para prevenir la violencia contra la mujer. Los Carteles de Poder pueden usarse con grupos mixtos o de sólo un sexo de 3 a 20 personas ya sea en espacios públicos o privados. (Todas las fases)
<i>Conversaciones Comunitarias</i>	Imágenes sencillas en blanco y negro tamaño A4 que estimulan a las personas a cuestionar las normas sobre el poder, la violencia, las relaciones y la promoción de acciones. Las preguntas al reverso promueven la reflexión, el debate y el cambio. Las Conversaciones Comunitarias son de fácil fotocopiado y pueden usarse con grupos mixtos o de sólo un sexo de 3 a 15 personas en los hogares, el trabajo o en cualquier lugar de la comunidad. (Todas las fases)
<i>Conversaciones Más Profundas</i>	Guías a profundidad para facilitar conversaciones sensibles de una a dos horas en espacios tranquilos y privados. Parejas curiosas se anotan y participan durante las cuatro fases de SASA. La mayoría de las conversaciones son conducidas de manera separada en grupos de sólo un sexo, con las parejas encontrándose una vez en cada fase. Las parejas adquieren un lenguaje común y experiencia para relacionarse de manera diferente. Cada conversación involucra de 5 a 15 mujeres u hombres y pueden ser conducidas individualmente (no sólo en parejas). Las y los participantes llevan “tareas” a casa que estimulan conversaciones con sus parejas íntimas. (Todas las fases)



Nombre de la Actividad	Descripción de la Actividad
<i>Juegos de Bingo</i>	Juegos divertidos que propician que las personas aprendan mutuamente, se vinculen y pasen contentas. Se pueden organizar sesiones especiales de Bingo, o se puede distribuir el juego al concluir alguna actividad para jugar en casa. Los juegos alcanzan a diferentes personas de la comunidad en cada fase: parejas en Consciencia, familias en Apoyo, y amistades y vecindad en Acción. (Fases de Consciencia, Apoyo y Acción)
<i>Carteles Comunitarios</i>	Carteles a color alegres y de tamaño A3 que muestran los beneficios de la no violencia y el poder equilibrado entre mujeres y hombres. Las preguntas orientadoras al reverso promueven la reflexión, conversación y acción personal. Los Carteles Comunitarios pueden usarse con grupos mixtos o de un mismo sexo de 3 a 20 personas en cualquier lugar donde se reúnan mujeres y hombres. (Fases de Consciencia, Apoyo y Acción)
<i>Sociodramas</i>	Ideas de historias creativas para ser dramatizadas en público, incluyendo puntos de corte y acción y preguntas para involucrar a los públicos y sus reacciones. Los dramas pueden presentarse en espacios grandes y abiertos para varias centenas de personas o en las calles del vecindario donde la gente puede apreciarles desde sus puertas o negocios. (Fases de Consciencia, Apoyo y Acción)
<i>Hojas Informativas de la Comunidad</i>	Volantes en blanco y negro de tamaño A4, fáciles de fotocopiar, que usan imágenes y palabras para compartir datos sobre el poder, la violencia y la promoción. También ofrecen sugerencias apropiadas para cada fase de acciones que las personas pueden tomar en sus propias vidas. Se pueden usar como una guía de comentarios, como un distribuible después de otras actividades o para iniciar conversaciones informales de puerta en puerta. (Fases de Consciencia, Apoyo y Acción)



Liderazgo Comunitario

En esta estrategia, un grupo de lideresas y líderes-adultos mayores, consejeros matrimoniales, líderes culturales y religiosos, prestadores de servicios (tal como policías o trabajadores de la salud), propietarios, funcionarios de gobiernos locales, docentes, empresarios, etc., usan su posición e influencia en la comunidad para prevenir la violencia contra la mujer. Se denominan las y los “líderes comunitarios de SASA”.

¿Qué sucede en la estrategia de Liderazgo Comunitario?

La gente de la comunidad nota como muchos de las y los líderes a quienes buscan por orientación y apoyo empiezan a expresarse públicamente, en privado y en las redes sociales, sobre los beneficios de la no violencia para todas las personas y sobre cómo equilibrar el poder entre mujeres y hombres. También notan como estas y estos líderes están haciendo cambios en sus vidas personales y abordando a otros liderazgos sobre la oportunidad de conducir con el ejemplo.

La estrategia de **Liderazgo Comunitario** involucra el círculo de influencia de la **comunidad**.



¿Por qué es importante *esta estrategia?*

Cuando los retos penetran en nuestras vidas, entre estos la violencia, con frecuencia nos acercamos a líderes formales e informales en busca de ayuda y consejo. La forma cómo estas y estos líderes responden, cómo se expresan de las mujeres, el poder y la violencia en la comunidad y cómo viven sus propias vidas influye profundamente en las normas de la comunidad. SASA reconoce el poder y el potencial de las y los líderes de la comunidad y busca aprovechar su liderazgo y compromiso para cultivar comunidades fuertes y saludables.



¿Quiénes son las y los *líderes comunitarios de SASA?*

Las y los líderes de la comunidad son un grupo diverso de personas quienes asumen posiciones formales o informales de conducción en la comunidad, en un número bastante paritario entre mujeres y hombres. Cuentan con plataformas (grandes o pequeñas) para alcanzar a la gente de la comunidad y pueden ser de mucha influencia, moldeando opiniones y prácticas en la comunidad. Típicamente, sus funciones de conducción restringen o incrementan el acceso a servicios de apoyo, influyen en las iniciativas comunitarias y acuerdan políticas públicas formales así como normas implícitas dentro de la comunidad. Si bien al inicio pueden conocer muy poco sobre la problemática de la violencia contra la mujer, están motivados por su deseo de conducción, su amor a la comunidad y su compromiso para construir una mejor vida para todas las personas. Las y los líderes de SASA pueden laborar para una institución como la policía o el sistema de salud, cabe notar que el involucramiento con estos liderazgos en esta estrategia aspira a transformarles como personas, no a la totalidad de la institución. (Para un involucramiento amplio de las instituciones, ver estrategia de Fortalecimiento Institucional, página 40)

Las y los líderes de la comunidad son cuidadosamente seleccionados por el personal de SASA mediante un proceso integral al comienzo de la fase de Inicio. Cada organización que utiliza SASA determina quiénes son los liderazgos más decisivos para involucrar en sus contextos. El número de líderes dependerá del tamaño y el alcance del programa y de la cantidad de apoyo regular proporcionado por el personal SASA (ver página 69)

¿Cómo reciben *entrenamiento y apoyo?*

Las y los líderes de la comunidad participan en una serie de sesiones de entrenamiento una vez seleccionados y al comienzo de cada fase, con sesiones de entrenamiento suplementarias a lo largo de cada fase en la medida de lo posible. Asisten mensualmente a reuniones con el personal de SASA donde plantean metas, informan sobre los avances y reciben nuevos materiales y actividades para integrar las ideas SASA en sus responsabilidades cotidianas de conducción.

Entre reuniones, el personal fortalece las relaciones con y entre las y los líderes utilizando correo electrónico, conversaciones individuales y un grupo privado en redes sociales. Este es un trabajo interpersonal sensible, donde el personal apoya a ciertos líderes que pueden estar ejerciendo violencia, apoyando gradualmente sus propios cambios y orientándoles para que se conviertan en guías robustos para la prevención de la violencia contra la mujer en sus comunidades.

¿Cuáles son las actividades para *la estrategia de Liderazgo Comunitario?*

Muchas actividades del Liderazgo Comunitario son utilizadas en todas o en la mayoría de las fases. El contenido de las actividades cambia en cada fase, profundizando en las problemáticas y orientando a la comunidad a través de las etapas de cambio. Sin embargo, los formatos de las actividades se mantienen iguales, permitiendo que las y los líderes de la comunidad sientan más comodidad con el transcurso del tiempo. Algunas organizaciones pueden decidir usar todas las actividades de Liderazgo Comunitario, mientras otras pueden preferir aquellas más relevantes y apropiadas para sus comunidades. Usar una gran diversidad de actividades incrementará la exposición a las ideas SASA, alcanzar diferentes tipos de personas y apoyar el cambio entre otros liderazgos y en la comunidad en general.

➤ Para profundizar sobre la estrategia de Liderazgo Comunitario, ver el Libro *Fase de Inicio*, página 63.

Trabajando con grupos y redes existentes

Los grupos y las redes suelen ser robustas y poderosas dentro de nuestras comunidades; además, pueden tener objetivos y valores similares a SASA. Puede ser de gran ayuda conocer más acerca de ellos, encontrar la mejor manera de lograr su participación e involucrar a sus liderazgos. A medida que aprendes sobre estos grupos y redes, piensa creativamente sobre las posibilidades de colaboración. Por ejemplo, un grupo comunitario robusto puede decidir que uno o dos de sus miembros se conviertan en líderes comunitarios de SASA, quienes a su vez involucrarán a otras personas en el grupo de manera regular. Una red existente puede optar por incluir memes de SASA dentro de sus propias publicaciones en redes sociales. ¡Existen tantas ideas creativas como existen grupos comunitarios!

Community Leadership *Activities*

Activity Name	Description
<i>Volantes para el Liderazgo</i>	Hojas volantes fáciles de leer y listas para fotocopiar para que las y los líderes de la comunidad las utilicen como una herramienta de autorreflexión y compartan con otros liderazgos informales y formales. Presentan datos sobre el poder y la violencia, y proporcionan ideas sobre cómo las y los líderes pueden influir en el cambio comenzando por ellos mismos. (Todas las fases)
<i>Puntos para Conversar con la Comunidad</i>	Datos confirmados sobre el poder, la violencia y la promoción de acciones que las y los líderes pueden usar en sus reuniones comunitarias, discursos, compromisos públicos y más. También incluyen sugerencias sobre cómo usar la voz para el cambio social. En última instancia, ayudan a las y los líderes de la comunidad a convertirse en portavoces informados y creíbles para la prevención de la violencia. (Todas las fases)
<i>Redes Sociales</i>	Recursos animados que incluyen a) distribuibles para el desarrollo de habilidades para compartir y debatir con las y los líderes de la comunidad sobre cómo usar las redes sociales para apoyar el cambio social; y b) publicaciones visuales en redes sociales para que las y los líderes compartan con sus redes públicas y privadas. Todos estos pueden usarse individualmente o en combinación apareciendo en las redes sociales de una organización o líder ya existente. (Todas las fases)
<i>Charlas Cortas</i>	¡Breves puntos de conversación para tener una charla corta e interesante de forma rápida! Proporcionan posibles líneas de apertura, ideas para comentar y palabras de cierre. Las y los líderes de la comunidad pueden usar los charlas cortas para involucrar a la gente, constituyentes y / u otros liderazgos en conversaciones formales e informales. Están diseñadas para detonar el interés, la energía y la acción para prevenir la violencia contra la mujer. (Todas las fases)
<i>Actividades para Liderazgos Religiosos</i>	Las y los líderes religiosos son particularmente influyentes en muchas comunidades y a menudo se convierten en conductores de la comunidad. Se cuenta con una adaptación llamada SASA Fe para un compromiso profundo con dichas comunidades religiosas. Algunas de las actividades preferidas para uso de las y los líderes religiosos están incluidas en los materiales de SASA, incluyendo apuntes para sermones, guías para la reflexión e ideas para historias y para radio. (Todas las fases)

Fortalecimiento Institucional

En esta estrategia, una institución de la comunidad vinculada a la problemática de la violencia contra la mujer (jefatura de policía, centro de salud, medio de comunicación local, etc.) colabora con el personal de SASA. Concretamente, liderazgos institucionales (directores, gerentes o jefes) y las y los empleados seleccionados conducen una variedad de actividades secuenciales para fortalecer la cultura operativa, los protocolos, las directrices y las prácticas cotidianas de la institución, de esta manera se incrementa la capacidad institucional para prevenir y responder ante la violencia contra la mujer en la comunidad. Se denominan las y los “aliados institucionales” de SASA.

¿Qué sucede en la estrategia de Fortalecimiento Institucional?

A medida que las personas de la comunidad se involucran con las instituciones participantes, sus empleadas y empleados observan una mayor preocupación y compromiso para prevenir la violencia contra la mujer. Dentro de las instituciones en las que confían, existe una cultura operativa mejorada y protocolos / directrices sobre la violencia contra la mujer que defienden principios de buenas prácticas y mecanismos para asumir responsabilidad y rendir cuentas tanto a lo interno como ante la comunidad. Estos cambios impactan sobre la forma cómo una institución habla y trata a las mujeres y responde ante la violencia, que a su vez moldea las normas institucionales y comunitarias. Los cambios que experimentan las personas al interactuar con la institución son similares a los cambios que han notado en otras partes de la comunidad, construyendo, fortaleciendo y apoyando nuevas creencias y comportamientos. Mientras tanto, otras instituciones también se han dado cuenta y se sienten responsables y emplazadas para mejorar sus propias prácticas.

La estrategia para el **Fortalecimiento Institucional** involucra el círculo de influencia de **instituciones y sociedad**.





¿Por qué es importante *esta estrategia*?

Todos los días interactuamos con instituciones. Cuando llevamos a nuestras hijas y nuestros hijos a la escuela, vamos al centro de salud o caminamos por las calles, utilizamos los servicios proporcionados por una institución. Las instituciones ayudan a una sociedad a ser más organizada y a establecer estándares básicos para los servicios públicos. También pueden enmarcar diferentes valores y creencias que, directa o indirectamente, influyen en nuestras actitudes y comportamientos. Por ejemplo, si el Ministerio de Educación crea una política pública que prohíbe el castigo físico en la escuela, las familias también podrían pensar que es inaceptable golpear a sus niñas y niños en casa. De esta forma, las instituciones ejercen una gran influencia. Afectan nuestros pensamientos y comportamientos, así como los protocolos / directrices y la práctica de otras instituciones.

¿Quiénes son las y los aliados *institucionales de SASA*?

Las y los aliados institucionales son empleadas, empleados, directores, gerentes o jefes que conocen los procesos institucionales de toma de decisiones y que están en contacto con las y los responsables institucionales. Les apasiona la justicia social y el fortalecimiento de su institución, e incluso su cargo puede tener descripciones laborales relacionadas con violencia, género, alcance comunitario o seguridad. También son personas conocidas y respetadas por sus colegas y, a través del trabajo, se convierten en importantes persuasores y constructores de puentes.

Las y los aliados institucionales son cuidadosamente seleccionados por el personal de SASA y por los mandos directivos (directores, gerentes o jefes) al comienzo de la fase de Inicio. El número de aliados institucionales dependerá del número de instituciones involucradas (típicamente una o dos) y de la cantidad de apoyo regular proporcionado por el personal de SASA (ver página 69). Las y los aliados deben incluir un número bastante paritario entre mujeres y hombres, al menos una persona en cargo gerencial, alguien en nivel intermedio, algunas y algunos empleados o prestadores de servicios, obviamente esto dependerá de la capacidad y los recursos de una organización.

¿Cómo reciben *entrenamiento y apoyo*?

Las y los aliados institucionales participan en una serie de sesiones de capacitación una vez seleccionados y al comienzo de cada fase, con sesiones de entrenamiento suplementarias a lo largo de cada fase en la medida de lo posible. Se reúnen individualmente al menos una vez al mes con el personal de SASA y como grupo de aliados institucionales cada tres meses. Entre reuniones, el proceso de SASA se integra en su trabajo semanal, con el acompañamiento del personal de SASA quien brinda asistencia permanente y comunicaciones electrónicas.

El fortalecimiento institucional requiere de un esfuerzo sostenido y estratégico, donde el personal a menudo trabaja en estrecha colaboración con las y los aliados institucionales, desarrollando sus habilidades para avanzar en una agenda decisiva dentro de las estructuras y jerarquías de una institución establecida. Si

bien en esta estrategia puede haber menos personas en el nivel individual para apoyar en comparación con promotores o líderes, el apoyo a las y los aliados requiere un tipo diferente de compromiso. Se realiza más a través de una facilitación conjunta de actividades y una colaboración más frecuente con las y los aliados institucionales.

¿Cuáles son las actividades para la estrategia de *Fortalecimiento Institucional?*

Las actividades para la estrategia de Fortalecimiento Institucional se implementan principalmente dentro de la institución y no son de un alcance comunitario más amplio. A diferencia de otras estrategias, es importante realizar estas actividades en el orden sugerido, y de manera integral, para facilitar un fuerte proceso de cambio dentro de la institución. La mayoría de las actividades se benefician de la facilitación conjunta realizada entre las y los aliados y el personal de SASA. La efectividad de las actividades en cada fase depende completamente del trabajo ejecutado en las fases precedentes y siguientes; por lo tanto, recomendamos de manera enfática seguir las actividades secuencialmente.

- Para profundizar sobre la estrategia de Fortalecimiento Institucional, ver el Libro de la *Fase de Inicio*, página 117.



Actividades para el *Fortalecimiento Institucional*

Nombre de la Actividad	Descripción de la Actividad (debe utilizarse secuencialmente)
<i>Presentaciones Power Point por cada Fase</i>	Presentaciones inspiradoras e interactivas que resumen ideas clave sobre la violencia contra la mujer, reconocen los esfuerzos y logros pasados dentro de la institución e invitan a las y los empleados a compartir perspectivas y un mayor involucramiento. Las presentaciones PowerPoint son utilizadas por las y los aliados institucionales para presentar la próxima fase de SASA ante el resto de colegas, incluyendo el área de fortalecimiento institucional que será el foco de la fase. (Todas las fases)
<i>Infogramas Institucionales</i>	Breves distribuibles que resumen el trabajo de SASA desplegándose <i>en la comunidad</i> y lo que sucederá simultáneamente <i>dentro de la institución</i> . Están diseñados como material para llevar a casa y /o como incentivador de conversaciones que se puede distribuir después de una Presentación de PowerPoint de Fase (ver anterior) o al comienzo de una Conversación con las y los Empleados (ver a continuación). (Todas las fases)
<i>Conversaciones con las y los Empleados</i>	Guías dinámicas para conversaciones individuales y en grupos pequeños con una diversa gama de empleados. Los temas de conversación están alineados con el área de fortalecimiento para esa fase y tienen como objetivo recopilar conocimientos e ideas de las y los empleados, que luego se analizan para elaborar el Informe de Hallazgos (ver a continuación). (Todas las fases)
<i>Analizar, Documentar y Devolver</i>	Un proceso estructurado de tres partes que involucra: a) analizar las diversas perspectivas planteadas en las conversaciones con las y los empleados/as; b) documentar el aprendizaje clave utilizando el formato para Informe de Hallazgos; c) devolver dicho Informe compartiéndolo con el resto de empleados. (Todas las fases)
<i>Proceso de Fortalecimiento</i>	Guía simple para crear y <i>también</i> cumplir un plan para el fortalecimiento institucional (alineado con el área específica de enfoque de la fase). La serie de acciones y actividades identificadas en este proceso responde directamente a los resultados del Informe de Hallazgos (ver anterior). El proceso de fortalecimiento continúa hasta el final de la fase e involucra a la diversidad de empleados en toda la institución. (Todas las fases)

Mapa del proceso SASA

Este mapa muestra cómo se despliega SASA a lo largo del ciclo del programa

Instauración Preliminar

(3 meses aproximadamente)

Preliminares a SASA

Identifica Personal, Comunidades,
Financiamiento & Más



1. Fase de Inicio

Fomentar la reflexión personal sobre el poder y cultivar el *poder dentro*.

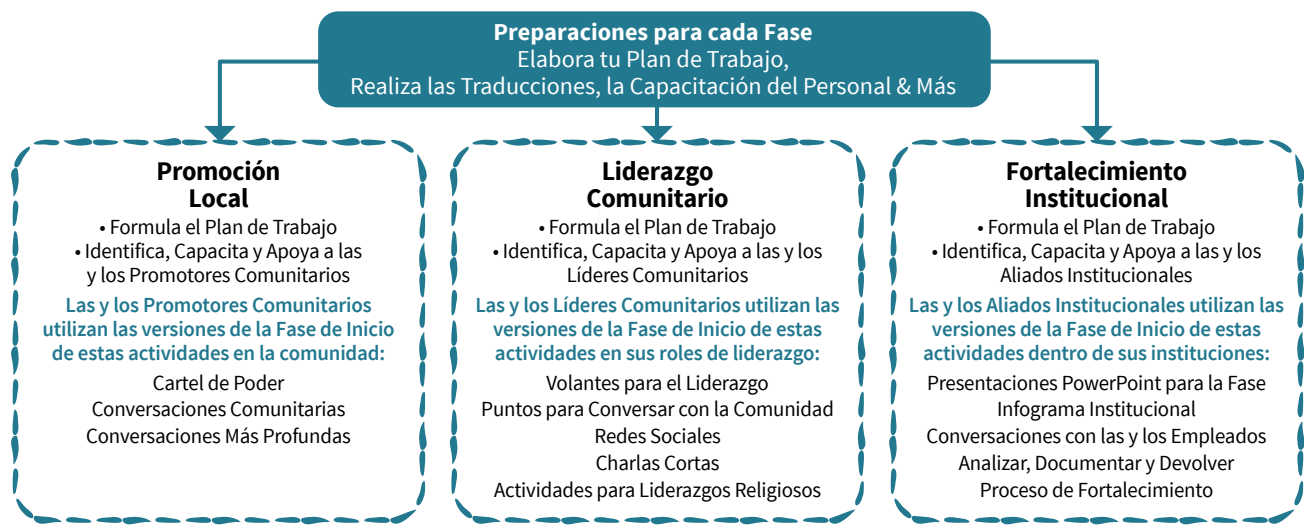
(7 meses aproximadamente)



En la fase de Inicio, el levantamiento de una línea de base te ayudará a mapear el impacto al final de SASA y un evento comunitario dará vigor al lanzamiento del programa.



Arranca simultáneamente con estas tres estrategias.



2. Fase de Consciencia

Profundizar el análisis del *poder de los hombres* sobre las mujeres y el silencio de la comunidad al respecto.

(12 meses aproximadamente)



Tu proceso permanente de A&E te indicará el momento oportuno para transitar a la siguiente fase. Consulta la Guía de A&E.





3. Fase de Apoyo

Desarrollar habilidades y motivar a las personas de la comunidad a unificar el poder con otras personas para prevenir la violencia contra la mujer.
(7 meses aproximadamente)

☆ Mientras te preparas para la fase, actividades de la fase anterior todavía están en marcha.



4. Fase de Acción

Utilizar el poder colectivo para formalizar y mantener el cambio que previene la violencia contra la mujer.
(7 meses aproximadamente)

☆ Cerca del final de cada fase, las personas de la comunidad involucradas en las tres estrategias se reúnen para una actividad colaborativa.



Las actividades preparan a la comunidad para mantener las acciones de promoción más allá de la programación de SASA.



Parte 2

Comprendiendo Conceptos Clave

Conceptos fundamentales para la implementación de SASA

Los conceptos clave en SASA reflejan el análisis que sustenta la construcción del enfoque. El alineamiento con este análisis permite que resplandezca el espíritu de SASA. Los elementos fundamentales se describen en las páginas siguientes, se despliegan en las sesiones de capacitación y se transmiten a través de todas las actividades de SASA.

Violencia Contra la Mujer	pág. 47
Géneros, Edades e Identidades	pág. 50
Aplicando un Análisis Feminista	pág. 53
Equilibrando el Poder	pág. 55
Movilización Comunitaria	pág. 57
Sostenibilidad y No Hacer Daño	pág. 60



Violencia contra la Mujer



ELEMENTOS CLAVE PARA DESTACAR

- ➡ La violencia íntima de pareja es el tipo de violencia más frecuente contra las mujeres en el nivel mundial.¹⁰
- ➡ La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y un grave problema de salud pública. Daña a todas las personas.
- ➡ La violencia contra la mujer es una expresión de poder y control ejercida por los hombres sobre las mujeres.
- ➡ Las normas y sistemas que convalidan y perpetúan el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres toleran la ocurrencia de la violencia contra la mujer.

SASA! se enfocan en la violencia contra la mujer perpetrada por su pareja íntima del sexo masculino.

¿Qué es la violencia contra la mujer?

La violencia contra la mujer es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”¹¹

Originalmente, el término “violencia basada en el género” tenía la intención de enfatizar que la raíz del problema de la violencia contra la mujer es la desigualdad de género. Cada vez más, se distorsiona para referirse tanto a la violencia ejercida contra mujeres como contra hombres¹². Para evitar confusiones y permanecer centrados en cambiar el poder desigual entre mujeres y hombres, SASA usa el concepto “violencia contra la mujer”.

La violencia contra la mujer atraviesa todas las nacionalidades, razas, etnias, clases, edades, religiones y demás. Si bien las definiciones pueden variar ligeramente entre organizaciones, es importante que el análisis profundo de la violencia permanezca igual y que toda persona trabaje para equilibrar el poder entre mujeres y hombres.

¿Cuáles son las formas y las consecuencias de la *violencia contra la mujer?*



Existen múltiples formas de violencia contra la mujer, como sexual, física, emocional y económica. Ocurre tanto en privado como en público, directa como indirectamente.¹³ En su mayoría, es perpetrada por los hombres y, en particular, es ejercida por su pareja íntima u otros hombres a quienes conoce bien.¹⁴ La violencia contra la mujer causa un daño enorme a lo largo de toda la vida, afecta la salud física y mental así como todos los aspectos del bienestar social, emocional y económico.¹⁵ Por ejemplo, cuando las mujeres en la familia experimentan violencia, usualmente esta va acompañada de otras problemáticas, tales como violencia contra niñas y niños, salud mental y física precaria en miembros de la familia, aislamiento, cargas financieras y falta de participación femenina en la vida familiar y comunitaria, socavando su bienestar general y prosperidad.¹⁶

¿Qué causa esta *epidemia de violencia?*

En todo el mundo, la violencia contra la mujer afecta a una de cada tres mujeres a lo largo de su vida.¹⁷ Esta epidemia mundial es una emergencia de salud pública y derechos humanos. Son pocos los problemas sociales que afectan a tantas personas, con efectos negativos tan profundos en mujeres, niñas, niños, hombres y comunidades enteras.

De acuerdo con la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (DEVAW), la violencia contra la mujer “constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.”¹⁸

En pocas palabras, la violencia contra la mujer ocurre debido a las creencias, normas y sistemas que convalidan y perpetúan un desequilibrio de poder entre mujeres y hombres. Los diferentes tipos de violencia a los que están expuestas las mujeres son un síntoma de desigualdad en nuestras comunidades.

A pesar que en los últimos años hubo avances importantes e inversiones para abordar la profunda desigualdad de género que causa la violencia contra la mujer y para brindar atención a las sobrevivientes, esta violencia aún persiste a tasas alarmantes en todo el mundo. De hecho, muchos de los avances logrados por personas, organizaciones y movimientos de mujeres ahora están en riesgo o están siendo revertidos debido al aumento del autoritarismo y el posicionamiento reaccionario contra los derechos de las mujeres. Esto es evidente en nuevas leyes que despenalizan ciertos tipos de violencia doméstica¹⁹ y en gobiernos que restringen el financiamiento destinado a organizaciones de derechos de las mujeres.²⁰ El problema de la violencia contra la mujer sigue siendo urgente y necesita atención especial.

¿Por qué no usamos *el término “género”?*

En SASA, no verás la palabra “género” a menudo, pero el concepto del género corre por todas partes. En muchos lugares del mundo, el uso del término “género” puede crear más confusión de la que resuelve. Puede ser visto como un término “importado” y difícil de traducir. Con frecuencia, es malentendido e interpretado de manera diferente en diversos contextos.²¹ En lo referente a la violencia contra mujeres

y niñas y a los derechos de las mujeres, el lenguaje de género describe el concepto de desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, donde la sociedad privilegia a los hombres sobre las mujeres. Desafortunadamente, el término ahora se usa con frecuencia como abreviatura para referirse a “mujeres y hombres”. En tal sentido, la programación sobre “género” a menudo se centra en las diferentes necesidades de mujeres y hombres, en lugar de transformar las desigualdades de género entre ambos.²² Para evitar confusiones, SASA utiliza el lenguaje de “violencia contra la mujer”, con la intención de inspirar el trabajo que transforma los desequilibrios de poder.

¿Por qué empezamos con las *parejas íntimas*?

Hay muchos tipos de violencia contra la mujer, y todos requieren atención urgente. SASA trabaja en la raíz de la violencia contra la mujer y, por lo tanto, busca cambiar las normas y estructuras que sostienen los desequilibrios de poder. De forma intencionada, SASA se enfoca en la violencia perpetrada por hombres en el contexto de relaciones íntimas con mujeres debido a lo siguiente:

- La violencia íntima de pareja es mundialmente el tipo de violencia más frecuente contra la mujer. Se estima que el 35% de las mujeres en todo el mundo han sido violadas o maltratadas físicamente, y la mayoría de esos actos violentos fueron perpetrados por una pareja íntima, como un novio o un cónyuge.²³
- De forma particular, casi toda persona está expuesta a la violencia íntima de pareja, ya sea a través de nuestras propias relaciones íntimas o de nuestra familia, amistades y vecindades. Al mismo tiempo, es una problemática sobre la cual podemos tomar medidas inmediatas para su abordaje. Cada quien puede esforzarse utilizando su poder de manera más positiva en sus relaciones.
- Nuestra experiencia con SASA ha demostrado que abordar al mismo tiempo todos los tipos de violencia contra la mujer es menos efectivo y puede hacer que las personas de la comunidad se sientan abrumadas.
- SASA ha demostrado resultados significativos en la prevención de la violencia contra la mujer perpetuada por su pareja íntima. Se trata de un área de experiencia donde continuamos construyendo.²⁴
- Algunas formas de violencia contra la mujer, como la violencia sexual y el acoso, requieren diferentes estrategias. Un enfoque basado en beneficios puede no ser el más apropiado o impactante.
- Cambios en la dinámica interna de las parejas íntimas pueden afectar de forma más amplia el clima de las comunidades. Cuando ya no se tolera la violencia contra la mujer en las relaciones, se genera un efecto dominó sobre otros tipos de violencia y sobre la capacidad de agenciamiento político y el empoderamiento general de las mujeres.

Si bien SASA se enfoca en la violencia íntima de pareja contra las mujeres, por razones de facilidad y familiaridad todavía usamos el lenguaje de “violencia contra la mujer”. Asimismo, es importante subrayar que la violencia íntima de pareja comparte las mismas raíces que otras formas de violencia contra la mujer y la niña.



Géneros, Edades e Identidades

ELEMENTOS CLAVE PARA DESTACAR

- ➡ Toda violencia es injusta.
- ➡ El detonante fundamental de la violencia contra la mujer es claramente diferente de los desencadenantes de otros tipos de violencia (como la violencia contra la niñez o la violencia contra los hombres). Se distingue porque está enraizado en la opresión sistémica: la subordinación de las mujeres en relación con los hombres.
- ➡ La violencia ocurre en el transcurso las vidas de las mujeres. Ello refleja y refuerza la naturaleza generalizada y sistémica de la violencia contra la mujer.
- ➡ La violencia contra la mujer no afecta a todas las mujeres de la misma manera. Las múltiples identidades que tienen las mujeres, como su edad, religión, habilidad, raza, identidad de género, origen étnico, orientación sexual y VIH, inmigración y estatus socioeconómico, entre otros, influyen en su riesgo y vulnerabilidad ante la violencia.
- ➡ La violencia ocurre en todos los diferentes tipos de relaciones. Nunca es aceptable

SASA! se enfoca en la violencia contra la mujer en las relaciones heterosexuales. Sin embargo, reconoce que si bien la violencia contra la mujer afecta a todas las mujeres, la experiencia de violencia varía para cada mujer. Se trata de una interacción compleja de múltiples opresiones, identidades, historias y contextos.





¿Qué pasa con *los hombres?*

La violencia contra la mujer forma parte de un sistema más amplio de opresión, el patriarcado, que valora a los hombres por encima de las mujeres en todos los niveles dentro de nuestras familias, comunidades y sociedad. Se normaliza a través del poder ejercido por los hombres sobre las mujeres en prácticamente todos los aspectos de la vida de las mujeres. Muchos hombres son víctimas de algún tipo de violencia en el transcurso de sus vidas, y eso es inaceptable. Toda violencia es inaceptable. Sin embargo, es importante reconocer que los tipos de violencia que experimentan los hombres no son el resultado de la opresión sistémica de los hombres como colectividad, mientras que la violencia contra la mujer es una manifestación de la opresión sistémica de las mujeres como colectividad.

Los hombres adultos, por ejemplo, generalmente no experimentan violencia *simplemente porque son hombres*. Cuando los hombres experimentan violencia, con frecuencia ocurre debido a otras dinámicas en torno a su identidad, por ejemplo, homofobia, prejuicios étnicos, en el contexto de la guerra,²⁵ o en la búsqueda de normas masculinas dañinas que idealizan la agresión y el dominio.²⁶ Asimismo, la violencia que experimentan los hombres es a menudo perpetrada por otros hombres.²⁷

SASA involucra a las mujeres y los hombres en la comprensión de que la violencia contra la mujer forma parte de un sistema de desigualdad; reconoce que las mujeres como colectividad, no sólo las mujeres de forma individual, están en riesgo de violencia debido a esta opresión sistemática. Al poner la violencia contra la mujer como punto central, SASA busca cambiar las circunstancias no sólo en el ámbito individual, sino para *todas* las mujeres. Trabaja para cambiar las normas y prácticas sociales en todos los niveles de las comunidades y sociedades donde SASA se implementa. Los hombres participan en cada paso de este proceso como socios esenciales para poner fin a la violencia contra la mujer y son aliados contundentes en la creación de cambios. Al involucrar a mujeres y hombres, como personas y parejas, como lideresas y líderes, y empleadas y empleados institucionales, SASA invierte en asegurar que comunidades enteras trabajen juntas, en solidaridad, para crear comunidades donde las mujeres puedan vivir libres de violencia.

¿Qué pasa con la orientación sexual y la identidad de género?

SASA con sus respectivos materiales y artes se centra en las relaciones heterosexuales adultas. Es nuestro punto de partida debido a nuestra experiencia en esta área, así como por la alta prevalencia de violencia íntima de pareja en estas relaciones. No obstante, apoyamos las relaciones amorosas independientemente de la orientación sexual o la identidad de género de los cónyuges. Esperamos que muchas de las ideas en SASA puedan ser adaptadas para la amplia diversidad de relaciones, orientaciones e identidades. Animamos a todas las personas a usar SASA de una manera que incluya todas las identidades y orientaciones sexuales. Creemos que trabajar en solidaridad con grupos que tienen experiencia en temas LGBTQI es vital para hacer realidad el derecho fundamental de toda persona a vivir sin violencia y con dignidad.

¿Qué pasa con *las niñas*?

La violencia contra la mujer ocurre en el transcurso de toda su vida. Esto ilustra la naturaleza sistémica de la violencia. Esta violencia toma muchas formas y puede afectar profundamente la salud, el bienestar, la autopercepción y el potencial de las niñas. Sin embargo, SASA no aborda específicamente las necesidades de las niñas, porque el acento está puesto en las relaciones entre adultos. No cabe duda que es importante contar con intervenciones específicas que aborden las necesidades de las niñas en riesgo o afectadas por la violencia, en lugar de “agruparlas” con proyectos que aborden los derechos y las necesidades de las mujeres adultas. Una adaptación de SASA específicamente para niñas, llamado *Poder para las Niñas* (*Power to Girls*, en inglés),²⁸ ha sido desarrollada en Haití por Beyond Borders. Existen muchos otros recursos excelentes para trabajar con niñas, que se pueden usar simultáneamente con SASA. En ese sentido, les motivamos a una mayor innovación en esta área.

¿Qué pasa con *la niñez*?

De manera positiva, el estudio sobre SASA mostró cambios en las relaciones de los padres con sus hijos e hijas. Evidenció una reducción en el castigo corporal así como de niñas y niños presenciando violencia en el hogar.²⁹ SASA incluye más actividades y materiales que se relacionan con las y los niños (por ejemplo, Charlas Cortas, Juegos de Bingo y Conversaciones más Profundas), pero no se enfoca en prevenir la violencia contra niñas y niños. Para obtener más información sobre la programación de prevención de la violencia contra niños y niñas, consulta la **Caja de Herramientas de la Buena Escuela** de Raising Voices.³⁰





Aplicando un Análisis Feminista

ELEMENTOS CLAVE PARA DESTACAR

- ➡ El feminismo se fundamenta en la creencia de que mujeres y hombres, niñas y niños, tienen los mismos derechos, importancia y valor.
- ➡ Si crees en los derechos humanos, también crees en los derechos de las mujeres, porque los derechos humanos apoyan la igualdad de derechos, valor y dignidad de todas las personas.
- ➡ El feminismo se trata de transformar el poder patriarcal.
- ➡ Un análisis feminista de la violencia contra la mujer reconoce y responde a la realidad de que las mujeres, como colectividad, sufren discriminación en relación con los hombres, y esto las pone en riesgo de violencia durante toda su vida, y que esto no es correcto ni justo.

SASA! utiliza un análisis feminista interseccional.

¿Qué es un *análisis feminista*?

Un análisis feminista reconoce el poder desigual entre mujeres y hombres, o la desigualdad de género, como la raíz del problema de la violencia contra la mujer. Esta desigualdad existe dentro del ámbito de las relaciones individuales entre mujeres y hombres y también es confirmada y reforzada por las instituciones, sistemas, normas y prácticas que forman nuestras comunidades y sociedades, lo que a menudo se conoce como “violencia estructural”.³¹

¿Por qué es *importante*?

Un análisis feminista nos ayuda a comprender que la violencia contra la mujer es parte de un sistema más amplio (patriarcado) que privilegia a los hombres sobre las mujeres. La violencia contra la mujer no consiste en incidentes al azar y no relacionados de violencia, o simplemente el resultado de un comportamiento

individual. Para eliminar la violencia contra la mujer, debemos trabajar en la transformación del desequilibrio de poder entre mujeres y hombres no sólo dentro de las relaciones individuales sino también dentro y a través de los sistemas en su conjunto.³²

¿Es SASA *interseccional*?

SASA reconoce que las mujeres se ven afectadas por múltiples sistemas de poder y opresión que se cruzan en función de diversos aspectos de sus identidades, como la raza, el origen étnico, la identidad de género, la clase, la capacidad, la orientación sexual, el estado VIH y la educación, entre muchos otros. Un lente interseccional reconoce que las mujeres enfrentan desequilibrios de poder y violencia de manera diferente, y analiza sus experiencias de vida a través del reconocimiento de las múltiples identidades y sistemas. SASA nos invita a reflexionar sobre nuestro propio poder, privilegios y prejuicios; a respetar y valorar las diversas realidades de las mujeres; y a confrontar activamente las injusticias que enfrenta cada mujer.



Equilibrando el Poder

ELEMENTOS CLAVE PARA DESTACAR

- ➡ **Toda persona tiene poder. Una persona no entrega poder a otra. Todos y todas tenemos poder.**
- ➡ **El poder no tiene un suministro limitado. Todos y todas pueden tener poder.**
- ➡ **El poder puede usarse de manera positiva o negativa. El poder de los hombres sobre las mujeres es un uso negativo del poder.**
- ➡ **Equilibrar el poder entre mujeres y hombres previene la violencia de los hombres contra las mujeres.**
- ➡ **Cuando el poder es equilibrado, toda persona es valorada y respetada desde la igualdad.**

SASA! es una exploración del poder: quién lo tiene, cómo se usa y cómo el equilibrio del poder previene la violencia contra la mujer y beneficia a todas las personas.

¿Qué significa *equilibrar el poder*?

Equilibrar el poder significa reconocer el propio poder y el de las demás personas, respetando a todas las partes por igual, sin privilegiar el poder de alguna persona. Un desequilibrio de poder significa que los intereses, las necesidades, la voz y / o las preferencias de una persona se valoran por encima de las demás personas.

El equilibrio de poder es una dinámica constante en todas nuestras vidas, en todas nuestras interacciones y relaciones con las demás personas. Podemos sentir diversos grados de poder o impotencia en diferentes situaciones, con diferentes personas, en diferentes momentos de nuestras vidas e incluso en nuestra relación con nosotras y nosotros mismos. Nuestra experiencia personal y el uso del poder requieren una autorreflexión permanente y crítica.

Equilibrar el poder consiste en respetar las decisiones y la autonomía de las demás personas, independientemente de sus antecedentes, capacidades, estatus, identidad o relación con nosotras y nosotros.

¿Por qué es *importante*?

A menudo, se considera que el poder es limitado: que algunas personas pueden y deben tener poder mientras que otras no. Muchos hombres temen perder poder si las mujeres obtienen poder. Este es un pensamiento erróneo. Las mujeres y los hombres pueden, deben tener y usar su poder. Esto significa mantener sus propias creencias, tomar sus propias decisiones, expresarse como prefieran y ser quienes quieren ser, siempre y cuando esto no incluya el uso de su poder sobre alguien más. Al cambiar el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, podemos prevenir la violencia contra la mujer.

¿Tienen poder todas *las personas*?

Para entender el poder es fundamental tener claro que todas las personas tenemos poder dentro de nosotras mismas y que podemos elegir usar dicho poder de manera positiva o negativa. Si bien la sociedad generalmente otorga más poder a algunas colectividades que a otras (por ejemplo, ricos sobre pobres, hombres sobre mujeres, persona con acceso a educación formal y aquellas sin este acceso), ninguna persona tiene poder todo el tiempo ni carece del mismo siempre. Incluso las mujeres que viven violencia tienen poder dentro de sí mismas, y los hombres que usan la violencia tienen circunstancias y experiencias donde carecen de poder. SASA ayuda a toda persona a encontrar su poder dentro y a usarlo positivamente.

¿Por qué empezamos con *nosotras mismas y nosotros mismos*?

Para cultivar relaciones y comunidades que equilibren el poder y practiquen la no violencia, debemos comenzar por nosotras y nosotros mismos. Si equilibramos el poder en nuestras propias relaciones, tanto en contextos personales como profesionales, seremos defensores más efectivos en las comunidades y sociedades, incluso con las y los promotores, líderes, aliados y otras personas de la comunidad con quienes participamos en SASA. A medida que implementas el concepto de poder de SASA, adquieres las habilidades y practicas el comportamiento promoviendo el respeto y la capacidad de agenciamiento político de todas las personas con quienes interactúas diariamente, la empleada de la tienda, las niñas y los niños que caminan a la escuela, el asistente en tu oficina y toda mujer en tu vida.



Movilización Comunitaria



ELEMENTOS CLAVE PARA DESTACAR

- ➡ La movilización comunitaria para la prevención de la violencia contra la mujer es un esfuerzo por cambiar las normas y los comportamientos que perpetúan el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres en toda la comunidad.
- ➡ Simplemente, realizar muchas actividades con mucha gente o actividades sólo en el nivel comunitario no es movilización comunitaria. Este enfoque requiere un trabajo cuidadoso para construir una “masa crítica” de personas que apoyen la no violencia en la comunidad.
- ➡ La movilización comunitaria se sustenta en la teoría del cambio de comportamiento, lo que significa que es estratégica, sistémica y sostenible.
- ➡ El proceso de movilización comunitaria también es desordenado y complejo. Evoluciona gradualmente de acuerdo con lo que surge en la comunidad, en lugar de seguir un cronograma o agenda organizacional.
- ➡ La movilización comunitaria es personal. Todas las personas están involucradas en el cambio.

SASA! utiliza un enfoque de movilización comunitaria para prevenir la violencia contra la mujer.

¿Cómo funciona la *movilización comunitaria*?

La movilización comunitaria es un enfoque altamente sistemático que involucra a todos los niveles de una comunidad durante un período prolongado de tiempo. Requiere involucrar, inspirar y apoyar a una diversidad de personas, grupos e instituciones de la comunidad. La movilización comunitaria provoca pensamiento crítico, desarrolla habilidades e inspira acciones para identificar y reemplazar las normas negativas que perpetúan la violencia contra la mujer y, en su lugar, instala normas positivas que apoyan la seguridad, la no violencia y la dignidad de las mujeres y los hombres.

La movilización comunitaria para prevenir la violencia contra la mujer NO se trata simplemente de realizar muchas actividades con mucha gente. Funciona porque está estructurada y sistematizada de las siguientes maneras:

- 
- Está sustentada teóricamente haciendo acopio de conceptos de cambio de comportamiento, feminismo y organización comunitaria.
 - Involucra gradualmente a gente nueva, comenzando con personas de diferentes zonas de la comunidad que apoyan la no violencia y el uso positivo del poder.
 - Introduce nuevas ideas progresivamente y sólo cuando la comunidad está lista. De esta manera, cada propuesta se siente como un próximo paso natural en la conversación de la comunidad y no resulta demasiado amenazante o invasiva.
 - Estimula a la gente de la comunidad a cuestionar el statu quo y a discutir nuevas ideas sobre cómo ocurre el cambio a nuestro alrededor, todo el tiempo, en nuestras calles, hogares, reuniones comunitarias, lugares de culto, lugares de trabajo e instituciones.
 - Capacita y empodera a la gente de la comunidad para conducir y formalizar el cambio. Después de un período de tiempo, la organización que apoya la movilización de la comunidad se vuelve cada vez menos visible, y finalmente ya no es necesaria.

Organizar un enfoque estructurado y sistemático lleva tiempo. Cuando las organizaciones usan SASA pueden centrarse en la adaptación y la implementación, en lugar de diseñar un programa desde cero.

¿Qué se genera a través de la *movilización comunitaria?*

La movilización comunitaria se esfuerza por crear un cambio a nivel comunitario en las normas y comportamientos que sostienen la violencia contra la mujer, principalmente la norma del poder de los hombres sobre las mujeres. Las normas son creencias compartidas sobre comportamientos esperados o aceptables dentro de un grupo social.³³ Si bien estas creencias pueden o no ser ciertas, son perpetuadas y mantenidas por personas, comunidades y sociedades.³⁴ En diversas sociedades de todo el mundo, se ha encontrado que cuatro normas de género alimentan la violencia contra la mujer: 1) la condonación de la violencia contra la mujer; 2) el control de los hombres sobre la toma de decisiones y los límites impuestos sobre la independencia de las mujeres en la vida pública y privada; 3) relaciones entre hombres que enfatizan la agresión y la falta de respeto hacia las mujeres; y 4) roles de género rígidos y construcciones estereotipadas de la masculinidad y la feminidad.³⁵ La movilización comunitaria es un proceso de cuestionamiento de estas normas, que a su vez obliga a las personas de la comunidad y a las instituciones en las que confían a cambiar sus comportamientos y prácticas.

¿Cómo se materializa la prevención dentro de la *movilización comunitaria?*

SASA se enfoca en prevenir la violencia contra la mujer. En la práctica, involucra a la gente y a las y los líderes de la comunidad, quienes a su vez se relacionan con otras personas en torno al poder y la violencia mediante enfoques intensivos, informales, de persona a persona. Esto se hace recurrentemente, de múltiples maneras, durante un período prolongado de tiempo. Esta participación incluye un diálogo honesto, vivaz y abierto, así como aprender y practicar el apoyo mutuo. De esta manera, es posible crear

nuevos eventos, sistemas, servicios y políticas en la comunidad que promuevan nuevas normas y prácticas de no violencia e igualdad. SASA ha demostrado que usando este enfoque activo y profundo, la prevención en el nivel comunitario no requiere de décadas sino que es posible en unos pocos años.



¿Cómo contribuye la movilización comunitaria a la construcción de la cohesión social?

Para comenzar, la movilización comunitaria requiere que las organizaciones cambien de una relación de “nosotros y ellos” y en su lugar, abracen una relación de solidaridad y colaboración con las comunidades. En lugar de ver a las comunidades como “beneficiarias” de un programa, SASA trabaja de manera conjunta en el proceso de cambio. Todas las personas participan en dicho proceso, incluyendo el personal de SASA. Además, requiere del apoyo de familiares, amistades, vecindades y colegas, ya que están llamados a promover acciones en sus propias vidas y a través de los roles que desempeñan en SASA. Nadie está exento de los desafíos y los esfuerzos personales que requiere un cambio significativo. De esta manera, SASA está lejos de ser un programa tradicional.

Luego, es un proceso de construcción de relaciones y de vínculos con y entre distintas personas dentro de las comunidades. La movilización comunitaria motiva a todas las personas involucradas a analizar críticamente el poder de los hombres sobre las mujeres; igualmente, a interesarse por la justicia social y a actuar desde los ámbitos de lo personal y lo colectivo. Esto requiere confianza, solidaridad y compromiso. Es promover acciones individuales y colectivas; es construir movimiento. Trasciende la vida de SASA y conduce a las comunidades que están creando cambios positivos hacia áreas que incluyen y van más allá de la violencia contra la mujer.

SASA no se trata simplemente de enviar personal a ejecutar diferentes actividades. Ayuda a todas las personas, desde las y los empleados de la institución hasta las personas de la comunidad, a ver la importancia de la prevención de la violencia, sentir la necesidad imperiosa de actuar, inspirar y apoyarse mutuamente para edificar sociedades más justas.

¿Serán bien vistos los esfuerzos por todas las personas?

No todas las personas dentro de una organización, comunidad o institución darán la bienvenida ni estarán convencidas con la propuesta de equilibrar el poder entre mujeres y hombres ni con el derecho fundamental de las mujeres a vivir libres de violencia. Habrá posicionamientos reaccionarios. Para algunas, puede tomar la forma de resistencia activa; otras pueden simplemente permanecer desinteresadas. Esto es natural y normal. Las actividades de SASA están diseñadas para ayudar a mitigar los posicionamientos reaccionarios en múltiples frentes, mediante el apoyo a los liderazgos en la comunidad y el acompañamiento cualitativo de estos, así como la introducción de estrategias de cambio que buscan cooperar en lugar de confrontar. A pesar de los mejores esfuerzos, no todas las personas estarán convencidas. ¡Esto está bien! El trabajo de SASA es involucrar a suficiente gente de la comunidad asumiendo diversos roles e identidades para apoyar estas ideas. De tal manera, que se logre un punto de inflexión donde hay más personas apoyando que aquellas que no lo hacen. Precisamente, esta es la idea de una masa crítica.



Sostenibilidad y No Hacer Daño

ELEMENTOS CLAVE PARA DESTACAR

- ➡ Existen algunos enfoques para la prevención de la violencia contra la mujer que pueden resultar peligrosos para las mujeres y poco útiles y poco éticos para las comunidades.
- ➡ Muchos aspectos de SASA no son “bonitos para asumir” sino más bien “imprescindibles” para no hacer daño.
- ➡ Toda la programación para la prevención debe incorporar mecanismos para apoyar y responder a las mujeres que viven violencia.
- ➡ La sostenibilidad surge cuando la comunidad se apropia del trabajo. La apropiación es un proceso que requiere que las comunidades se involucren significativamente y conduzcan desde el principio, y no cuando un programa se encuentra en sus etapas finales.
- ➡ Una parte de no hacer daño es crear una promoción sostenible de acciones colectivas e individuales que continúe apoyando la dignidad y la seguridad de las mujeres mucho después de que finalice el programa.

SASA! coloca la seguridad de las mujeres como primera prioridad.

¿Por qué se necesita atención especial en la *programación sobre violencia?*

La violencia contra la mujer es un tema delicado que requiere cuidado y atención, que además incluye ser sensible ante los efectos de la programación en una comunidad. Cuando la violencia contra la mujer se aborda en una comunidad sin la preparación, el apoyo, la atención y el monitoreo necesarios, en realidad puede incrementar el riesgo de violencia y otros resultados negativos para las mujeres. Al mismo tiempo, puede contribuir a un mayor encubrimiento de la violencia.

¿Cómo mitiga SASA *el daño*?

SASA garantiza que la programación no perjudique a las mujeres:

- Trabajando durante un período de tiempo extendido para que la programación se alinee con la disposición de comunidad.
- Emprendiendo un mapeo exhaustivo de los activos de la comunidad y estableciendo sistemas de apoyo antes de involucrar a la gente de la comunidad.
- Solicitando establecer redes de referencia de los servicios para sobrevivientes antes de realizar actividades en las comunidades, así como el monitoreo y la actualización regulares de una lista de referencias basada en los servicios informales y formales existentes y disponibles.
- Desarrollando la disposición, competencia y liderazgo organizativo y del personal para iniciar y mantener una programación sensible.
- Utilizando una red de personas de la comunidad capacitadas y asesoradas a lo largo del tiempo, la presencia en la comunidad y las herramientas para mantenerse en sintonía con la dinámica de la comunidad y el impacto programático.
- Diseñando cuidadosamente los materiales que se dosifican gradualmente para reducir los posicionamientos reaccionarios y el daño potencial.
- Involucrando a las personas de manera colaborativa en lugar de indicarles qué pensar y hacer.
- Priorizando *calidad* sobre *cantidad* de cara a la participación de las personas.
- Compartiendo *con* las personas de la comunidad, abordando las problemáticas a su ritmo, en lugar de priorizar un ciclo de proyecto o un producto del programa con un plazo determinado.
- Priorizando la seguridad del personal, de las y los promotores, líderes y aliados de SASA dentro de todas las actividades.

¿Cómo apoya SASA la *sostenibilidad*?

Las fases de SASA aseguran que todas las personas tengan la oportunidad no sólo de aprender sobre el cambio, sino también (1) de considerar lo que significa para sus propias vidas y lugares de trabajo; (2) experimentar con el cambio; (3) apoyar a otras personas que están haciendo un esfuerzo similar; y (4) afianzar lo que se necesita para mantener el cambio en personas, comunidades e instituciones. Sin todas estas fases, un proceso de cambio puede ser incompleto, inestable y con una vida corta. Además, en la fase final de Acción se aborda específicamente la “formalización” del cambio. Está llena de iniciativas conducidas por la comunidad que la inspirarán y apoyarán para mantener nuevas normas mucho más allá de SASA.



¿Quién conduce SASA?

SASA está diseñado para cambiar gradualmente el liderazgo en la prevención de la violencia de una organización hacia la comunidad y las instituciones. Con cada fase, el personal de SASA se vuelve cada vez menos visible, hasta que, al final, la comunidad y la institución conducen su propio proceso de generación y mantenimiento del cambio. Esto es construir movimiento. Un movimiento va más allá de cualquier programa u organización específica y tiene el potencial de crear un impacto más allá de los límites de un proyecto o una comunidad. Si bien SASA probablemente tendrá un impacto en los niveles de violencia en una comunidad, aún se necesitará atención y acción sostenidas dentro de las comunidades, las instituciones y la sociedad en general para mantener cambios positivos.

La apropiación y el liderazgo de la comunidad liberan a las organizaciones promotoras para que puedan apoyar a otras comunidades a través de SASA o dinamicen la construcción de movimientos en torno a la prevención de la violencia contra la mujer. Y aún más importante, incrementa el poder del amplio movimiento de prevención de la violencia contra la mujer.





Parte 3

Arrancando

Pasos importantes previos al arranque con la Fase de Inicio

La complejidad de SASA la vuelve efectiva; sin embargo, puede ser un reto cuando te preparas para utilizar el enfoque en tu organización por primera vez. Esta sección proporciona orientaciones prácticas para instaurar la programación de SASA.

A veces, dedicar suficiente tiempo al proceso de preparación puede constituir un gran reto; adicionalmente, puede existir un impulso interno para arrancar a la brevedad o presión externa para comenzar con la implementación. Sin embargo, nuestra experiencia muestra que las organizaciones que invierten en el establecimiento de una base sólida a la larga terminan ahorrando tiempo, energía y recursos y obtienen una programación más fuerte e impactante. ¡Y mucho menos estrés! Las áreas clave para abordar son:

	Asegúrate de contar con suficiente tiempo	pág. 64
	Garantiza el financiamiento para el primer año y medio (1.5)	pág. 66
	Escoge las comunidades más adecuadas	pág. 68
	Selecciona al Personal de SASA	pág. 71
	Organiza Asistencia Técnica y Apoyo al Personal	pág. 74
	Determina cuáles son las adaptaciones requeridas.....	pág. 76
	Desarrolla un Sistema de Referencias y de Habilidades para una Respuesta Primaria	pág. 79
	Prepárate para el aprendizaje y la evaluación (A&E)	pág. 84
	Conduce la Capacitación de la Introducción a SASA para el Personal...	pág. 89



Asegúrate de contar con suficiente tiempo

1. Planifica al menos 3 años de programación.

Se requiere un compromiso mínimo de 3 años para implementar SASA de forma segura y ética. La instauración preliminar toma aproximadamente 3 meses y, luego, 7 meses por fase. A excepción de la fase de Consciencia, la cual demora aproximadamente 12 meses. Dicho esto, la línea de tiempo exacta varía de un programa a otro. Este compromiso a largo plazo, te permite respaldar un proceso de cambio que realmente está dirigido por la gente de la comunidad, aborda la raíz del problema, además, crea y formaliza el cambio en el nivel comunitario.

Tiempo estimado necesario para una implementación segura y efectiva de SASA*

Instauración: 3 meses



Inicio: 7 meses



Consciencia: 12 meses



Apoyo: 7 meses



Acción: 7 meses

*El tiempo dependerá de la adaptación necesaria, los niveles de resistencia, la capacidad del personal, etc.

2. Planifica la implementación de todas las cuatro fases *y todas las tres estrategias de SASA.*

El contenido de cada fase concuerda con la próxima fase de manera decisiva, porque introduce gradualmente actividades e ideas. De esta manera, se genera apoyo y se reduce el posicionamiento reaccionario. Los acortamientos o atajos en las fases pueden conducir a una programación ineficaz o incluso insegura. Al mismo tiempo, reconocemos que algunas organizaciones y comunidades tienen una experiencia sustancial en los temas. Las herramientas de A&E de SASA asegurarán que no permanezcas en ninguna fase más de lo requerido por la comunidad (consulta la Guía de A&E). Cabe notar que si bien el uso de las tres estrategias es ideal, algunas organizaciones pueden no estar posicionadas para asumir las tres y pueden optar por renunciar al Fortalecimiento Institucional y centrarse en el cambio a nivel comunitario. Es importante ser pragmático sobre lo que es posible. Es mejor implementar una o dos estrategias bien y con profundidad, en lugar de las tres estrategias de una manera superficial donde las instancias y personas involucradas no cuentan con el apoyo adecuado. En SASA, siempre se recomienda la calidad sobre la cantidad.

3. Planifica el uso completo de SASA *como un enfoque independiente.*

SASA está diseñado para ser implementada en su totalidad, como un enfoque independiente y de acuerdo con sus cuatro fundamentos básicos (ver página 21), para lograr un cambio profundo y sostenible en una comunidad. Si bien puede complementar otro trabajo que estés realizando, el uso ad hoc, fragmentado o al azar de la actividades sin la programación integral de SASA, no es recomendable. Nuestra experiencia evidencia que la selección de sólo algunas actividades puede poner a las mujeres en riesgo y desperdiciar recursos.





Garantiza el financiamiento para el primer año y medio (1.5)

1. Formula presupuestos por fase, acompañados con sus respectivos planes de trabajo.

Cada fase requiere cuatro planes de trabajo, uno para los preparativos generales de la fase y uno para cada estrategia. Las tareas clave para estos planes de trabajo aparecen enumeradas en las plantillas de planes de trabajo que se encuentran en cada libro de fase. En cualquier momento, puedes consultar cada libro de fase para formular tus rubros presupuestarios y costos. Recuerda, los planes de trabajo están diseñados como un punto de partida; ajústalos de acuerdo a tus necesidades. SASA está diseñada para ser flexible y adaptable para cada organización y contexto comunitario.

A continuación aparece un ejemplo de rubros presupuestarios comunes usados por las organizaciones:

- **Transporte a las Comunidades:** diariamente para las tres estrategias.
- **Capacitación:** para el personal y las tres estrategias, incluye alimentación, locales de reunión y suministros.
- **Suministros:** para Sociodramas comunitarios, reuniones con las y los promotores, líderes y aliados.
- **Traducción:** la o el traductor, la o el revisor, validación de la traducción
- **Adaptaciones Visuales:** diseñador gráfico, ilustrador.
- **Impresión:** Brochure, carteles de poder, (etc.) de SASA
- **A&E:** contratación de las y los investigadores, capacitación para quienes recolectan datos, etc.
- **Personal:** salarios y beneficios.
- **Asistencia Técnica:** soporte técnico externo



2. Utiliza el contenido de esta Guía Preliminar para *contextualizar tu presupuesto y lograr la aprobación.*

SASA requiere financiamiento a largo plazo y aceptación de financistas, miembros de junta directiva y otras partes interesadas para implementar este enfoque sólido y único. Algunas de las cualidades de SASA que pueden ser particularmente atractivas para los financista son:

- Los resultados del Estudio de SASA (ver página 16 y www.raisingvoices.org/sasa).
- El proceso sistemático de A&E, incluye herramientas robustas de monitoreo, encuestas de evaluación, conversaciones para grupos focales y otros (ver página 87 y la Guía de A&E).
- La diversidad de los grupos que están utilizando la versión original y la actualizada de SASA alrededor del mundo (ver página 17)

El presupuesto total para SASA varía de acuerdo al lugar, al tamaño de la programación y a la cobertura geográfica.





Escoge las comunidades más adecuadas

1. Comprende que se trata de un *proceso conjunto*.

SASA y tu organización deben ser bienvenidas e invitadas a trabajar en las comunidades. No se trata de un enfoque de arriba hacia abajo en el cual las organizaciones deciden de forma autónoma dónde implementar SASA. Esta es una iniciativa conjunta donde las comunidades deciden activamente colaborar.

2. Planifica trabajar con un número pequeño de *comunidades para asegurar una alta calidad*.

SASA es más efectiva cuando la gente de la comunidad se expone reiteradamente y es involucrada en el trabajo. Observar un cartel o participar en uno o dos entrenamientos no creará cambio. Muchas organizaciones (y financistas) prefieren cubrir áreas extensas con actividades bien ligeras. Nuestra experiencia así como una buena cantidad de estudios muestran que este tipo de programas no generará impacto.³⁶ Es más efectivo, eficiente y ético seleccionar un área geográfica más pequeña o pocas comunidades e implementar una programación a profundidad. La selección del número de comunidades dónde implementar SASA depende de tu personal (número, experiencia, capacidad, etc.), la infraestructura de tu organización (vehículos, financiamiento, oficinas regionales, etc.) el nivel de financiamiento destinado para SASA, y el clima social y político en las comunidades. Una programación superficial en una extensa área geográfica o comunidades densamente pobladas puede incrementar el riesgo para las mujeres, el desperdicio de recursos y un impacto mínimo o nulo. ¡Elige profundidad sobre extensión!

3. Identifica las comunidades que coincidan con las *capacidades de tu organización*.

La implementación de SASA se sustenta en brindar apoyo permanente a las diversas personas de la comunidad que se encargan de conducir las actividades e iniciativas de SASA. Si bien son seleccionadas para las tres estrategias, el número de promotores y líderes requerido para las estrategias de Promoción Local y Liderazgo Comunitario es lo que en última instancia guiará tu selección de comunidades. La siguiente tabla proporciona una guía de la cobertura aproximada requerida. No obstante, cada organización deberá conducir su propio análisis, incluyendo consideraciones particulares del área geográfica y diseño del programa.

Matriz para Determinar Capacidad en SASA

	Tipo de Comunidad		
	Población Densa	Población Dispersa	Población Escasa
Descripción	Comunidades donde sus residentes viven en la proximidad y es posible recorrer la zona e interactuar con muchas personas en un corto periodo de tiempo; existe un centro comunal o mercado de fácil acceso a pie (en un trayecto de 30 minutos)	Comunidades donde las áreas de residencia están dispersas y sus habitantes pueden llegar caminando a un centro comunal en un trayecto de 1 hora.	Comunidad donde un grupo pequeño de residentes y/o familias viven a más de una hora de trayecto del siguiente caserío, y donde no se aprecie un centro comunal
Relación entre promotores y población	Una o un promotor por aproximadamente 1,500 personas de la comunidad	Una o un promotor por aproximadamente 800 personas de la comunidad	Una o un promotor por aproximadamente 500 personas de la comunidad
Relación entre Personal y Promotor	Un miembro del personal para un aproximado entre 25-30 promotores comunitarios	Un miembro del personal para un aproximado entre 20-25 promotores comunitarios	Un miembro del personal para un aproximado entre 15-20 promotores comunitarios
Relación entre Personal y Líder	Un miembro del personal para un aproximado entre 40-50 líderes de la comunidad	Un miembro del personal para un aproximado entre 30-40 líderes de la comunidad	Un miembro del personal para un aproximado entre 20-30 líderes de la comunidad
Relación entre Personal e Institución	Un miembro del personal para hasta 2 instituciones, cada una con 4 a 6 aliados institucionales	Un miembro del personal para hasta 2 instituciones, cada una con 4 a 6 aliados institucionales	Un miembro del personal para hasta 2 instituciones, cada una con 4 a 6 aliados institucionales

4. Garantiza la presencia regular del personal en las comunidades.

El personal debe estar presente y disponible en las comunidades de manera regular para apoyar las acciones de promoción de SASA. Elegir comunidades cercanas y de fácil acceso es ideal para que el personal pueda apoyar diariamente a las y los promotores, líderes y aliados. Al mismo tiempo, las comunidades de difícil acceso no deben descartarse; usualmente, ahí la necesidad es alta. Sin embargo, estas últimas requieren de planificación adicional y consideraciones tales como oficinas regionales, personal instalado en las comunidades por periodos prolongados de tiempo y modos creativos de transporte.

5. Determina qué comunidades son adecuadas para la *movilización comunitaria*.

Es importante reflexionar hasta qué punto las comunidades potenciales alcanzan los siguientes criterios (si es necesario, involucra a las y los expertos comunitarios). Si la comunidad no alcanza estos criterios, puedes incrementar el tiempo para la implementación, tomar acciones adicionales para asegurar el éxito o considerar otras comunidades para SASA:

- No estar sobrecargadas con programas del gobierno o de la sociedad civil.
- Una amplia variedad de eventos y servicios que reúnen a las personas de la comunidad (p.e. medios de comunicación local, instituciones religiosas, días de mercado, servicios de salud y de bienestar social).
- Transitoriedad limitada, lo que significa que hay al menos una población primordial establecida y constante en la comunidad (ver *Implementando SASA en contextos humanitarios: Sugerencias y Herramientas*³⁷ para ampliar orientaciones).

6. Escoge a la(s) comunidad (es) que expresan *interés y entusiasmo en SASA*.

Ahora que tu organización considera diferentes comunidades, establece una serie de conversaciones con su respectivo liderazgo para abordar una posible programación de SASA. Prefiere las comunidades donde el liderazgo se sienta inspirado por los beneficios que acarrea la prevención de la violencia y, además, muestre flexibilidad y creatividad en las formas de apoyar el trabajo.

Una “comunidad” puede ser definida en múltiples maneras, en SASA se refiere a cualquier grupo de personas que habita en una misma área geográfica, tiene contacto regular entre sí y se influye mutuamente en su vidas.

Selecciona al Personal de SASA



1. Familiarízate con los roles del personal de SASA

El personal de SASA es la columna vertebral del programa, asegurando una presencia vigorosa en la comunidad para el monitoreo, el apoyo y la orientación en el proceso de cambio. A continuación aparecen los puestos de trabajo para la implementación ideal del programa. Por supuesto, cada organización decide qué es posible con base en su capacidad, alcance y tamaño de su propio programa de SASA. Para programas grandes, puede contarse con varios puestos a tiempo completo en algunos de estos roles o hasta equipos por estrategia. Para programas pequeños, un sólo puesto puede desempeñar varias funciones o el personal puede destinar parte de su tiempo para contribuir a SASA.

Cuando reclutes personal, ten en cuenta las dinámicas de género y dentro de lo posible, agrupa al personal en pareja, mujer y hombre, para modelar el equilibrio de poder y la igualdad (p.e. si contratas 2 personas para Promoción Local, asegúrate de que se contrate una mujer y un hombre). Al mismo tiempo, evita el reforzamiento de estereotipos, por ejemplo asignar a un hombre en la estrategia de Liderazgo Comunitario, porque ahí se percibe un mayor estatus y a una mujer a la estrategia de Promoción Local, porque ahí es menor.

La o el Líder de Equipo/ Administrador / Coordinador del Programa

Necesita demostrar un compromiso personal con los valores de SASA, además de contar con habilidades gerenciales. Esta persona cuenta con capacidades técnicas en la prevención de la violencia contra la mujer y un análisis riguroso de género y poder. Tiene una visión amplia, orienta al equipo en decisiones estratégicas y está dispuesta a visitar las comunidades y apoyar al personal en actividades institucionales. Debe ser capaz de ejercer como mentora y guiar utilizando el poder positivamente.

El Personal para la Promoción Local

Requiere experiencia y habilidades trabajando directamente con comunidades. Son personas que ejercen como mentoras adecuadas –amistosas, cálidas y positivas- y disponibles para estar en la comunidad cotidianamente. Son constructoras de relaciones, con sentido de humor y hablan con fluidez las lenguas utilizadas en la comunidad. En muchas organizaciones, el personal que se desempeña en la comunidad es visto con menor experiencia y junior, este no es el caso en SASA. ¡Son personas valientes que impulsan el cambio y serán reconocidas a lo largo y ancho de la comunidad!

El Personal para el Liderazgo Comunitario

Requiere experiencia y habilidades trabajando con personas que ejercen liderazgo e influencia así como con grupos y redes existentes en las comunidades. Son personas pacientes, persuasivas, con la confianza y experiencia necesaria para ser tomadas seriamente por el nivel de liderazgo (directores, gerentes, jefes). Les gusta estar en la comunidad y son buenas construyendo vínculos y conexiones entre personas y grupos. Asimismo, necesitan comprender las dinámicas sociales, cómo fluye el poder a través de la comunidad y deben estar dispuestas a que los liderazgos de la comunidad estén en el centro de la atención.

El Personal para el Fortalecimiento Institucional

Requiere habilidades para la capacitación y experiencia trabajando en estructuras formales. Son personas familiarizadas con procesos institucionales, con habilidades comunicacionales y con capacidad para resolver conflictos. Tienen capacidad analítica, destrezas para escribir textos y para apoyar alianzas institucionales. No se dan por vencidas fácilmente, se sienten cómodas y seguras al involucrarse con las y los líderes institucionales tal como jefes de policía y administradores de hospitales. Cuentan con conocimientos generales sobre la prestación de servicios en las comunidades seleccionadas.

El Personal para Aprendizaje & Evaluación (A&E)

Todo el personal requerirá asignación de tiempo para A&E dentro de sus responsabilidades en SASA. No obstante, para un programa de SASA a gran escala, recomendamos un puesto específico para A&E. Este rol incluye capacitar y apoyar al resto del personal en el uso de las herramientas, conducir procesos de recolección de información, ingreso y análisis de datos, facilitar sesiones de retroalimentación y brindar valoraciones generales de todo el proceso de A&E de SASA. Esta persona está cómoda con el manejo y análisis de datos y es diestra en investigación acción tanto cuantitativa como cualitativa. Se orienta más hacia el aprendizaje que a la evaluación y es un soporte, tiene un buen ojo observador, colabora con las demás y siente que A&E es útil, relevante y divertido. Si no cuentas con alguien dentro del personal dedicada a A&E, puedes organizar otras formas de ingreso de datos y apoyo en el análisis que puede ser resuelto por alguien dentro del equipo o por una persona externa contratada para tal fin.

2. Determina el número de personal *requerido para cada estrategia.*

Al momento de seleccionar las comunidades, debes haber considerado de antemano la capacidad de tu personal para apoyarles. Revisa de nuevo tu decisión utilizando como referencia Matriz para Determinar Capacidad en SASA (página 69). Usa esos detalles y las siguientes consideraciones para determinar cuánto personal requerirás para cada estrategia.

- Idealmente, debería haber un miembro del personal para cada estrategia. En programas muy pequeños, puedes optar por personal que desempeñe múltiples funciones. En este caso, debes asegurar que la cantidad de promotores, líderes y aliados sea manejable (página 69)

- Si bien recomendamos que personal específico sea asignado para cada estrategia de SASA, todo el personal debe trabajar en conjunto para crear cambio y puede apoyarse mutuamente en aspectos como capacitación, orientación y promoción.
- Dicho esto, si tu trabajo se desarrolla en una cobertura geográfica amplia, puedes asignar personal por comunidad y luego distribuirlo de acuerdo a las estrategias de SASA. Todo el personal deberá hablar la lengua más común dentro de la comunidad e idealmente comprometerse por la extensión de la implementación total de SASA.

3. Determina si contarás con una coordinación de *equipo y personal exclusivos para el Aprendizaje & Evaluación.*

Para programas pequeños, la coordinación del equipo de SASA también puede gerenciar otros proyectos y responsabilidades o encabezar una estrategia de SASA. Para programas más grandes, recomendamos un miembro de personal dedicado exclusivamente a esta función.

Todo el personal de SASA debe estar en condiciones de participar en las actividades de A&E, sin embargo, para programas más grandes se requiere de un miembro del personal dedicado a A&E a tiempo completo (como descrito anteriormente).

4. Determina qué otro recurso humano de apoyo *requerirá tu programa.*

Recursos humanos adicionales requeridos dependen del diseño, la locación y las comunidades de tu programa. A continuación encontrarás algunos requerimientos comunes:

- Personal administrativo para apoyo logístico, impresión de materiales, gestión de la flota vehicular, etc.
- Personal financiero para la gestión y supervisión del presupuesto
- Personal de logística si las comunidades no serán alcanzadas a través de transporte público.
- Apoyo para el proceso de adaptación: consultoría cultural, traducción, etc.
- Artes y diseño gráfico
- Provisión de asistencia técnica (cuando la gerencia no la puede proporcionar, ver página 74)

5. Asigna roles o contrata *personal para SASA.*

Algunas organizaciones pueden contar con personal existente, mientras que otras podrían contratar nuevo. Dado que SASA es una experiencia muy personal y a largo plazo para el personal, es importante asignar roles o contratar con base en sus habilidades, talentos y aspiraciones. Esto ayudará a reducir la rotación y crear un equipo más cohesionado.



Organiza Asistencia Técnica y Apoyo al Personal

1. Contacta a Raising Voices para vincularte con *Asistencia Técnica acreditada (provisión de AT y/o organiza y apoya AT interna).*

Si bien la Asistencia Técnica (AT) no es requerida, muchos grupos la encuentran útil. La provisión de AT acreditada puede incrementar la capacidad de las organizaciones de todos los niveles de experiencia para una implementación más efectiva de este enfoque integral y profundo. La AT trabaja con la organización en su totalidad y con el personal de SASA individualmente para superar cualquier reto y gestionar las experiencias únicas de la implementación de SASA.

La AT es más intensa al principio y luego más espaciada a lo largo del tiempo. Puede ser organizada mediante una aplicación para unirte a un cohorte de SASA dentro del Centro de Aprendizaje para la Prevención de la Violencia de Raising Voices o involucrándote con asistencia técnica acreditada por Raising Voices. Existen muchas personas que dicen contar con experticia en SASA; asegúrate que esté acreditada por Raising Voices y que cuente con las habilidades requeridas para tu contexto.

➞ Contacta Raising Voices (info@raisingvoices.org) para ampliar la información.

2. Determina con el personal sénior cómo la *organización dará prioridad al apoyo individual del personal a lo largo de SASA.*

SASA incluye procesos sugeridos y materiales para apoyar al personal. La atención al personal debe ser una prioridad de la organización. Cuando se trabaja con SASA, con frecuencia se toca de manera íntima la vida del personal. Alguien del personal puede haber experimentado o estar experimentando violencia, mientras alguien también puede haber perpetrado violencia. Muchas personas pueden haber crecido presenciando o experimentando violencia en el hogar. Algunas pueden tener relaciones desiguales o difíciles con sus actuales parejas. Tal y como se instalan mecanismos de apoyo para las y los promotores, líderes, aliados y las personas de la comunidad, es necesario contar con algo similar para el personal.

Es importante proporcionar un ambiente laboral interno seguro y de apoyo, con acceso a servicios confidenciales si lo desean/necesitan, oportunidades regulares para compartir experiencias personales (sin presión) y oportunidades para que el personal pueda deliberar con el nivel directivo sobre cómo este trabajo está impactándoles en el nivel íntimo.

Échale un vistazo preliminar al libro de la Fase de Inicio, de manera específica al contenido sobre apoyo al personal que se encuentra en las “preparaciones de la fase”. Luego, reúnete con el nivel directivo o gerencial de la organización para determinar cómo incorporar este apoyo extensivo y lo que sea necesario dentro de las estrategias de recursos humanos.





Determina cuáles son las adaptaciones requeridas

1. Comprende que la adaptación *es parte del proceso.*

SASA está diseñada para ser adaptada. Es de aplicación extensa y ha sido utilizada en diversos contextos, desde Honduras hasta Haití, desde Irak hasta Botswana, desde Mongolia hasta Fiji. Es así porque está enfocada en la raíz del problema de la violencia contra la mujer, en lugar de varias de sus manifestaciones. Existen diferentes tipos de adaptación (ver *Adaptando SASA: Sugerencias y Herramientas*).³⁸ Es posible ahorrar tiempo y recursos cuando se considera cuidadosamente y se decide sobre el tipo de adaptación requerida al comienzo del diseño del programa.

2. Identifica qué *necesita traducción.*

Es bastante probable que tu organización necesite traducir los materiales de SASA para las comunidades y (si aplica) para el personal que no hable español. Reúnete con el equipo y colectivamente decidan si es necesario traducir todo el enfoque o solamente algunas piezas (p.e., actividades para uso en las comunidades, entrenamientos para que el personal no tenga que realizar traducciones simultáneas al momento de estar facilitando). Una vez que tengas una idea de la magnitud del trabajo de traducción, realiza lo siguiente:

- Encuentra una o un traductor con una comprensión básica de los conceptos de violencia contra la mujer y poder y quien está familiarizado con los usos locales del lenguaje (p.e. asigna menos énfasis sobre los aspectos gramaticales “correctos” y en su lugar favorece el uso accesible del lenguaje para la gente en la comunidad).
- Explica a quién traduce que el trabajo se realizará fase por fase para ir incorporando los aprendizajes y la retroalimentación de la comunidad a medida que se avanza. No recomendamos traducir todo desde el principio, ya que irás aprendiendo cómo fortalecer tus traducciones y adaptaciones a medida que corren las fases.
- Busca otra u otro traductor (o personal de SASA si la cantidad de traducción no es demasiado abrumadora) para comprobar que la traducción se ajuste al significado deseado.
- Contacta a Raising Voices para tener acceso a un diccionario de conceptos clave utilizados a lo largo de SASA que podrán ser piloteados y validados antes de realizar una traducción sustancial, o para encontrar cuáles son las traducciones disponibles de SASA.

3. Decide si requerirás de cambios culturales a los *textos y las imágenes.*

Para comunidades fuera del África Sub-Sahariana, sin duda las imágenes visuales requerirán de adaptación usando referentes de tu contexto. Otras organizaciones necesitarán hacer una adaptación más extensa dependiendo del entorno, los intereses organizacionales y las necesidades de la comunidad. Algunas diferencias en la vestimenta o los paisajes no suelen ser lo suficientemente significativas como para justificar que los materiales sean ilustrados nuevamente; si la gente logra identificarse suficientemente con las imágenes, se pueden utilizar. Sin embargo, a continuación se enumeran algunas situaciones a considerar:

- Si en SASA se usan colores asociados con otros problemas o partidos políticos, considera cambiarlos; sin embargo, cada fase debe mantener un color constante y distintivo.
- Asegúrate de que las personas ilustradas en los materiales de comunicación reflejen a la comunidad y permitan una fácil identificación de los personajes.
- Decide si los estilos artísticos utilizados en los materiales son apropiados y están alineados con las normas y supuestos culturales.

4. Prepárate para validar las traducciones y *adaptaciones.*

Necesitarás validar los textos traducidos y las imágenes con el personal y las y los representantes de la comunidad (p.e., promotores y líderes de la comunidad con quienes trabajas) antes de imprimir y utilizarlos. Siempre aprendes algo a través de la validación. Asegúrate de destinar tiempo para integrar los ajustes con base en la retroalimentación.



Realizar una adaptación completa de SASA

Algunas organizaciones están interesadas en llevar a cabo una adaptación completa del enfoque de SASA para un país o una región en particular, con la intención de publicar y distribuir la adaptación a un público amplio. Este es un proceso *diferente* al de una adaptación estándar para implementar SASA y requiere de una inversión significativa y sustancial de tiempo y recursos. Si esto te interesa, necesitarás contactar a Raising Voices directamente.

Antes de hacer eso, puede ser de utilidad consultar el siguiente documento para dilucidar qué tipo de adaptación de SASA encaja mejor con tus necesidades.

- *Adaptando SASA: Sugerencias y Herramientas.*³⁹ Este documento brinda detalles extensos y una guía práctica paso a paso sobre la manera de adaptar SASA a tu contexto.
- *Implementando SASA en entornos humanitarios: Sugerencias y Herramientas.*⁴⁰ Para utilizar y adaptar SASA en entornos humanitarios.

5. Consulta Escalando SASA: Sugerencias y Herramientas⁴¹ *si planeas trabajar a escala.*

Algunas organizaciones o consorcios decidirán utilizar SASA a escala. SASA no ha sido evaluada rigurosamente a ese nivel. Raising Voices y el campo de trabajo en general aún están aprendiendo lo que se necesita para escalar con programas de prevención de violencia contra la mujer. Con base en nuestra experiencia hasta la fecha, hay una guía especial disponible para apoyar el diseño del programa a escala.



Desarrolla un Sistema de Referencias y de Habilidades para una Respuesta Primaria

1. Comprende cómo los sistemas de referencias y las habilidades contribuyen a la seguridad de las mujeres.

Tan pronto como planteas el tema de la violencia contra la mujer en la comunidad, creas un espacio para que las mujeres que viven violencia se presenten en busca de apoyo y de cambio en sus propias vidas. Un aspecto importante en la prevención de la violencia es proveer información apropiada sobre una respuesta primaria e instancias donde las mujeres pueden ser referidas. Cuando haces esto, contribuyes a que cada quien pueda enfocarse en su papel dentro de la prevención, y al mismo tiempo te aseguras de que las mujeres que viven violencia reciban los mejores servicios de atención disponibles. Esto es decisivo para garantizar la calidad y la ética de la implementación de SASA.

Es importante establecer un sistema de referencias antes de comenzar con cualquier actividad dentro de la comunidad. Esto te permitirá responder apropiadamente cuando se revele la experiencia de violencia y así reduces el riesgo y daño posterior a las mujeres.

Colaborando con una Organización que Brinda Respuesta

Habilidades y experticia específicas son requeridas para responder de una manera beneficiosa, ética y segura ante las mujeres que viven violencia. Si tu organización no trabaja en el nivel de respuesta ante la violencia contra la mujer, encarecidamente te recomendamos buscar apoyo de una organización con esta experticia cuando establezcas un sistema de referencias, así como cuando entrenes al personal y a las y los promotores, líderes y aliados sobre habilidades básicas de respuesta y referencias. Los pasos incluidos aquí proveen un marco simple. Sin embargo, una organización experimentada podrá brindar los conocimientos, habilidades y práctica necesaria y a profundidad para garantizar la dignidad y seguridad de las mujeres que viven con violencia.

2. Elabora la *lista de referencias*.

Creando Tu Lista Inicial

Consulta los recursos existentes tales como mapeo de servicios, listado existente de referencias o evaluaciones realizadas por la sociedad civil, juntas de coordinación o instituciones gubernamentales que atienden la violencia contra la mujer así como consulta la información recolectada en el mapa de recursos comunitarios (ver página 148). Elabora una lista de todos los prestadores de servicios identificados.

Llenando vacíos

Valora si tu listado incluye los siguientes servicios:

- Apoyo Emocional
- Acompañamiento a lo largo de los procesos médico y legal.
- Servicios de salud (incluyendo atención a lesiones, llenado de formularios médicos requeridos por el sistema de justicia, y acceso a la profilaxis post-exposición (PPE) para prevenir la infección por VIH y otros medicamentos urgentes en casos de violencia sexual)
- Acceso a la justicia
- Vivienda segura
- Servicios infantiles sensibles para niñas y niños que han sido testigos o han experimentado violencia.
- Servicios inclusivos para mujeres con discapacidad cognitiva, física o de cualquier otra índole.
- Grupos de apoyo o de empoderamiento para mujeres
- Recursos o actividades de apoyo económico
- Servicios de apoyo apropiados para todas las mujeres (mujeres trans, lesbianas o bisexuales, VIH positivas, inmigrantes, y aquellas que no hablan el idioma principal de la comunidad, etc.)
- Otros servicios que consideres importantes en tu contexto

Busca maneras de llenar cualquier vacío en relación a los servicios. Por ejemplo, algunos de estos servicios (como profilaxis post-exposición o revisiones médicas) pueden realizarse en un lugar distante, y necesitarás encontrar al proveedor fuera de las fronteras de tu comunidad inmediata. En otros casos, tendrás que recurrir a prestadores informales de servicios; por ejemplo, cuidadores individuales que brindan apoyo emocional y acompañamiento. Es posible que constituyan tus referencias principales, en lugar de organizaciones.

Recopilando Información para Cada Ítem de la Lista

Intenta recolectar toda la siguiente información para cada prestador de servicios identificado (cuando el servicio es brindado por una persona y no por una institución puedes dejar en blanco la columna “Institución/ Organización”). Una plantilla electrónica para la Lista de Referencias se encuentra en la versión electrónica de SASA.

Institución/ Organización	Tipo de Servicios	Ubicación física	Persona de Contacto	Horario de Atención	Costo de Servicios	Número de Teléfono	Cómo hacer la referencia

3. Valora la calidad de los servicios y finaliza la lista.

Es importante contar con un entendimiento básico de la calidad de los servicios prestados por cada uno de los recursos identificados antes de utilizar, entrenar sobre o distribuir la lista de referencias. No se trata de una evaluación exhaustiva, sino que puede realizarse visitando instituciones directamente, reuniéndose con personal clave y consultando con otras personas que hayan hecho referencias para garantizar que los servicios brindados sean de apoyo y seguros para las sobrevivientes. Consulta los estándares mínimos de atención para las sobrevivientes reconocidos internacionalmente y / o dentro de tu país (p.e. **Las Directrices de la Organización Mundial de la Salud**, **Las Directrices de la Violencia Basada en Género del Comité Permanente Interagencial**). Elimina cualquier recurso de la lista de referencias que no pueda brindar atención útil, ética y segura a las sobrevivientes. Para ampliar sobre la elaboración de la lista de referencias, ver Women’s Refugee Commission’s *Service Provision Mapping Tool* (**Herramienta para el Mapeo de Prestadores de Servicios** de la Comisión de Mujeres Refugiadas el cual está disponible en inglés). En español, se puede encontrar información valiosa en *Estándares Mínimos para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género en Situación de Emergencia del Fondo de Población de las Naciones Unidas* (**UNFPA**) y en *La protección de los refugiados y la migración mixta: El Plan de los 10 Puntos de Acción* de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (**ACNUR**).

4. Todo el personal de SASA, las y los promotores, líderes y aliados están entrenados para hacer referencias

Existen muchos recursos para construir capacidades de respuesta ante la violencia contra la mujer. Por consiguiente, SASA provee contenido clave sugerido, en vez de duplicar recursos existentes. Si cuentas con una organización contraparte que brinde servicios de respuesta (ver el cuadro de texto sobre colaboración), esta puede realizar la capacitación o contrata a proveedores de respuesta calificados. El entrenamiento

debe realizarse antes de comenzar con las actividades en la comunidad y después de completar la lista de referencias. Asegúrate de repetir y refrescar este entrenamiento de forma periódica, al menos en cada fase, y provee regularmente una lista actualizada de referencias a todas las personas. Invita a las y los prestadores clave a participar e informar sobre sus servicios.

Contenido Clave para el Entrenamiento sobre Referencias

El entrenamiento para realizar referencias requiere al menos de un día completo. Todos los actores clave en SASA (el personal, las y los promotores, líderes, aliados y cualquier otra persona) necesitan este entrenamiento. Es importante que este entrenamiento incluya:

a. Revisar y comentar

- Las formas de violencia contra la mujer y su conexión con el poder.
- Los principios clave para la respuesta centrada en la sobreviviente: respuesta, confidencialidad, seguridad y protección.
- Las áreas clave de apoyo para las mujeres que viven violencia (p.e., respuesta primaria, cuidados en salud, acceso a la justicia, apoyo emocional y necesidades específicas para sobrevivientes de violencia íntima de pareja y violencia sexual).
- La lista de referencias elaborada deberá incluir cómo leer y comprender la información provista.
- Los vacíos en los servicios disponibles y cómo satisfacer esas necesidades.
- Los desafíos que enfrentan las mujeres que experimentan formas de discriminación entrecruzadas, como las mujeres rurales, las mujeres trans, las mujeres de culturas minoritarias, religiones y etnias en tu contexto, mujeres viviendo con VIH, mujeres con discapacidades, etc.)
- Cuando sea posible, invita a contactos clave ya sea organizaciones o personas dentro de la lista de referencias para que conozcan al personal y a las y los promotores, líderes y aliados; estas conexiones personales fortalecerán las referencias.

b. Practica haciendo referencias a través de juegos de roles que incluyen:

c. Qué responder cuando una mujer revela que es violentada durante una actividad comunitaria (p.e., cómo agradecerle por compartir y recordar al grupo sobre la confidencialidad y luego invitar a la persona afectada a conversar de manera privada después de la actividad).

- Habilidades básicas de escucha, incluyendo cómo orientar hacia la búsqueda de opciones en lugar de aconsejar.
- No juzgar cuando brindas apoyo a mujeres con orígenes diferentes al propio.
- Ayudar a las mujeres a saber qué esperar de las y los prestadores de servicios.
- Cómo escribir notas de referencia si es solicitada por la o el prestador de servicios o por las mujeres.
- Cuando ayudas a las mujeres a elaborar un plan de seguridad, es importante incluir a quién(es) podrían acudir en caso de emergencia y que no esté(n) dentro de los servicios formales.



5. Involucra y monitorea a las *y los prestadores de servicios.*

En cada fase, invita a las y los prestadores de servicios clave que aparecen en la lista de referencias a los entrenamientos de SASA, toma en cuenta el tipo de servicio que brindan y el horario de trabajo. Es frecuente que dichos prestadores tengan el mismo tipo de conocimiento y actitudes que las comunidades donde viven. En tal sentido, si les involucras en las actividades de SASA puedes contribuir enormemente a mejorar la calidad de los servicios que prestan. Considera si es viable elegir una (o dos) instituciones para ser involucradas en la estrategia de Fortalecimiento Institucional. De ser posible, conduce entrenamientos especiales con las y los prestadores de servicios clave sobre violencia contra la mujer o asóciate con una organización que brinda respuesta en tu comunidad para hacerlo.

Organiza reuniones de coordinación donde se encuentren diversos prestadores de servicios de atención a la violencia contra la mujer y fortalece la comunicación y la coordinación. A su vez, invita a las y los promotores, líderes y aliados a brindarles regularmente retroalimentación. A medida que se desarrollen las relaciones, realiza lluvias de ideas para proporcionar tanto retroalimentación positiva sobre los servicios como sugerencias para mejorarlos.

6. Actualiza la lista de referencias, y conduce *regularmente entrenamientos de refrescamiento*

Actualiza la lista de referencias antes de la capacitación de cada fase o con mayor frecuencia de ser necesario. Realiza los cambios con base en la retroalimentación y las experiencias, así como con los contactos que haces con cada entidad para garantizar que cuentas con la información más reciente. Si recibes retroalimentación negativa de parte de las mujeres sobre servicios específicos, dale seguimiento y realiza los cambios necesarios dentro de la lista de referencias.

7. Fortalece las habilidades *de respuesta primaria.*

Todas las personas involucradas en SASA necesitan habilidades básicas para responder ante las mujeres que viven violencia. Acércate a las organizaciones de respuesta para que te brinden entrenamiento básico. También revisa la sesión “Apoyando a las mujeres que viven violencia” (Libro de la Fase de Apoyo, página 162) o los siguientes recursos:

- **Cómo apoyar a las personas sobrevivientes de la violencia de género cuando no hay un actor contra la VG disponible: Una Guía de Bolsillo Paso a Paso para Actores Humanitarios (Comité Permanente entre Organismos)**
- **Los fundamentos básicos de la Consejería Feminista (Red de Prevención VBG).**



Prepárate para el aprendizaje y la evaluación (A&E)

1. Aprecia el papel del A&E en SASA

El A&E es una parte integral de SASA donde las organizaciones confían de principio a fin. Fomenta la programación de calidad y la rendición de cuentas ante nosotras y nosotros mismos y a las comunidades, y minimiza el riesgo potencial para las mujeres. SASA responde a las realidades de la comunidad y de las instituciones, en lugar de imponer un marco temporal fijo y externo. El A&E te permite conocer cuándo la comunidad y la institución están listas para transitar a la siguiente fase. Cuando analizas los datos de A&E puedes destacar los logros para celebrar y cualquier “problemática difícil” (p.e., normas dañinas que son particularmente resistentes al cambio) o posicionamientos reaccionarios que requieren de un involucramiento más intensivo.

Recomendamos que el personal de SASA responsable del A&E conduzca los siguientes pasos durante el proceso de instauración preliminar, conjuntando a todo el personal de SASA para adoptar plenamente el A&E como un componente central del programa.

¿Por qué “A&E”?

SASA utiliza “A&E” en vez de “M&E” (monitoreo y evaluación) para enfatizar la importancia del aprendizaje continuo como la motivación central para este trabajo. En contraste, el monitoreo con frecuencia puede ser orientado a indicadores, mediciones e informes. El A&E nos motiva a mantenernos comprendiendo activamente nuestra programación y nos permite realizar ajustes para fortalecer la calidad, flexibilidad y seguridad de SASA en tiempo real.

2. Comprende lo que pretendes alcanzar en cada fase.

Cada una de las cuatro fases de SASA corresponde a una etapa de cambio particular (ver página 26). Por lo tanto, en cada fase estarás trabajando hacia cambios relacionados con lo que *conocen* las mujeres y los

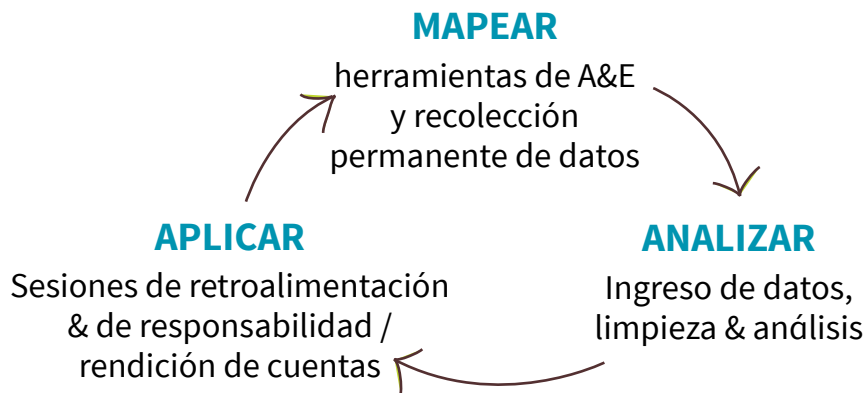
hombres de la comunidad y la institución, cómo se *sienten* y qué *hacen*. Esto refleja el enfoque de SASA para crear una transformación profunda y duradera que toque a cada persona en un nivel íntimo, incluyendo sus conocimientos, creencias y acciones, desde la Fase de Inicio. También estarás trabajando para lograr cambios operativos específicos dentro de la institución. Los resultados deseados aparecen resumidos en la siguiente tabla de Resultados de SASA (para la Teoría de Cambio de SASA, ver página 10).

Los Resultados de SASA

FASE		Inicio	Consciencia	Apoyo	Acción
	Objetivo	Fomentar la reflexión personal sobre el poder y cultivar el poder dentro	Profundizar el análisis del poder de los hombres sobre las mujeres y el silencio de la comunidad al respecto	Desarrollar habilidades y motivar a las personas de la comunidad a unificar el poder con otras personas para prevenir la violencia contra la mujer	Usar el poder colectivo para formalizar y mantener el cambio que previene la violencia contra la mujer
RESULTADOS ESPERADOS		Mujeres & hombres en comunidades e institución(es)...			
	Conocer	Lo fundamental sobre el poder	Que el poder de los hombres sobre las mujeres es la raíz del problema de la violencia contra la mujer y que nuestro silencio permite que continúe	Cómo construir relaciones saludables y apoyar a las demás personas para generar un cambio positivo	Cómo usar nuestro poder para formalizar y mantener los cambios más allá de SASA
	Sentir	Que tenemos poder dentro de nosotras y nosotros mismos	Que la violencia contra la mujer, y nuestro silencio al respecto, es un problema y que prevenir la violencia beneficiará a todas las personas, a nuestras comunidades y a nuestras instituciones	Que es nuestra responsabilidad prevenir la violencia contra la mujer y que tenemos confianza en nuestra propia capacidad para crear cambios	Que estamos comprometidos en la creación y el mantenimiento de relaciones, comunidades e instituciones libres de violencia
	Hacer	Reflexionar sobre el poder en nuestras propias vidas, comunidades e instituciones	Analizar críticamente cómo usamos el poder y cómo lo hacen las personas alrededor, y comenzar a conversar con las demás sobre los beneficios del cambio	Crear cambios positivos en nuestras propias relaciones, apoyar a las mujeres que viven violencia y lograr que los hombres asuman la responsabilidad personal cuando ejercen violencia	Mantener cambios positivos y desarrollar maneras de formalizar el cambio en nuestras familias, comunidades, trabajos e instituciones
		Cambios Operativos dentro de la institución(es) incluyen ...			
		Mejorar la cultura operativa (valores, moral de las y los empleados y dinámicas de poder)	Revisar protocolos/ directrices en alineamiento con los principios básicos para una prevención y/o respuesta efectiva contra la violencia	Asegurar que protocolos/ directrices sean totalmente aceptados y estén bien implementados	Crear mecanismos formales para profundizar y mantener los cambios positivos

3. Prepárate para la manera cómo mapearás los avances, analizarás datos y aplicarás los aprendizajes durante cada fase.

A través de cada fase, el personal de SASA sigue un proceso cíclico de A&E.



Mapear

A lo largo de cada fase, el personal de SASA realiza un mapeo de avances a través de la recopilación permanente de datos utilizando una variedad de herramientas de A&E.

Analizar

Todos los meses, los datos del mapeo se ingresan en una base de datos (una plantilla de Microsoft Access está disponible a través de Raising Voices) y se verifica su precisión (“limpieza”). Cada trimestre, los datos se analizan para identificar las lecciones aprendidas clave y evaluar las tendencias a lo largo del tiempo.

Aplicar

Cada trimestre, las Sesiones de Retroalimentación ayudan al personal de SASA a interpretar y ampliar los hallazgos de A&E. Completar el ciclo de A&E requiere de la identificación colectiva y el registro de las acciones prioritarias, así como del seguimiento para garantizar que se asuma la responsabilidad personal y la rendición de cuentas.

Algunas organizaciones pueden contar con un sistema institucional de M&E, o el financista de SASA puede requerir informes sobre indicadores específicos. Esto no es un problema; al comienzo, basta con realizar una planificación adicional que atienda este aspecto. La instauración preliminar es el momento perfecto para comparar y contrastar cómo el A&E de SASA “encaja” dentro de cualquier otro sistema de M&E institucional. Para orientaciones adicionales, ver página 3 de la Guía de A&E.

4. Familiarízate con las herramientas de A&E utilizadas en cada fase.



- **Plan e Informe de Actividad:** Enumera cada actividad SASA realizada por las y los promotores, líderes y aliados institucionales. El análisis de estos datos te informa sobre la intensidad de las actividades (por ejemplo, cuántas actividades estás realizando por fase y dónde); cuántas mujeres, hombres y jóvenes han sido alcanzados; así como desafíos y éxitos comunes. Esta herramienta asegura que se registren todas las actividades (independientemente de quién las facilita) para que puedas determinar con confianza el alcance total de SASA.
- **Formulario de Observación de Actividad:** Evalúa la calidad de las actividades SASA, las habilidades de la facilitación y la participación comunitaria en las actividades de Liderazgo Comunitario y Promoción Local. El análisis de estos datos te ayuda a comprender cómo están reaccionando las personas de la comunidad ante las actividades e ideas y a determinar la calidad de la facilitación brindada por las y los promotores y líderes. Además, esta herramienta ayuda al personal a determinar qué actividades son apreciadas en la comunidad y qué habilidades deben ser fortalecidas en las y los promotores y líderes.
- **Mapeo de Cambio Comunitario:** Registra los avances hacia los resultados de la fase específica de SASA. El análisis de estos datos te ayuda a comprender si SASA está logrando los resultados deseados en la comunidad. Registra a lo largo del tiempo los cambios sobre lo que conocen, sienten y hacen las personas de la comunidad.
- **Mapeo de Cambio Institucional:** Registra los avances hacia los resultados específicos de la fase de SASA dentro de la estrategia de Fortalecimiento Institucional. El análisis de estos datos permite identificar logros y áreas que requieren atención adicional antes de transitar a la siguiente fase.
- **Conversaciones para Grupos Focales Comunitarios:** Captura ideas, experiencias y perspectivas de mujeres y hombres en la comunidad, incluyendo cambios positivos y cualquier signo de posicionamiento reaccionario o riesgo para las mujeres. El análisis de estos datos ayuda a ilustrar en qué medida las actitudes y los comportamientos relacionados con el poder y la violencia contra la mujer pueden estar cambiando en la comunidad.
- **Encuesta de Evaluación Comunitaria:** Mide los resultados esperados de SASA dentro de la comunidad, centrándose en lo que mujeres y hombres conocen, sienten y hacen en relación con el poder y la violencia. El análisis de estos datos ayuda a evaluar si el trabajo de Promoción Local y Liderazgo Comunitario está contribuyendo a cambios positivos.
- **Encuesta de Evaluación Institucional:** Mide los resultados esperados de SASA dentro de la institución, centrándose en lo que el personal conoce y siente en relación con el poder y la violencia contra la mujer, así como en las prácticas y observaciones de las y los empleados. El análisis de estos datos ayuda a evaluar en qué medida el trabajo de Fortalecimiento Institucional está contribuyendo positivamente a cambios operativos.

5. Aprende sobre el proceso de transición *hacia una fase nueva.*

A medida que tu organización aprende a través de analizar y comentar los datos de A&E, comenzarás a ver avances hacia los resultados esperados de SASA. Cuando tus experiencias y análisis indiquen que has alcanzados todos (o la mayoría de) los resultados esperados para esa fase, entonces es el momento oportuno para levantar la Encuesta de Evaluación Comunitaria y las Conversaciones para Grupos Focales Comunitarios para tomar una decisión sustentada. En última instancia, la decisión sobre cuándo transitar a la siguiente fase no se sustenta en una sola fuente, requiere de una valoración holística de tus datos de A&E, incluyendo retroalimentación del personal y de las y los promotores, líderes y aliados, así como un sentido intuitivo que la programación es positiva, bien recibida y está influyendo sobre lo que las personas de la comunidad conocen, sienten y hacen. Orientaciones adicionales para estructurar este proceso de toma de decisión aparecen en la Guía de A&E en la página 74.

6. Revisa la *Guía de A&E de SASA*

La Guía de A&E de SASA incluye todas las instrucciones, perspectivas, consejos y sugerencias que necesitarás para A&E. Es el recurso básico de SASA para el personal a cargo del A&E, y debido a que es un esfuerzo de equipo, es importante que el personal esté familiarizado con el mismo.

7. Comprométete desde el nivel organizativo *con la ética de A&E.*

La Guía de A&E describe la consideración ética para proteger la seguridad y la confidencialidad de todas las personas de la comunidad y garantizar que se obtenga su consentimiento voluntario antes de la recopilación de datos. Una responsabilidad clave del personal de A&E es capacitar y apoyar al resto de personal de SASA para garantizar que las prácticas éticas se mantengan siempre (ver página 4 en la Guía de A&E para más detalles).



Conduce la Capacitación de la Introducción a SASA para el Personal

El personal de SASA debe estar un paso adelante en su propio proceso de aprendizaje y cambio. Esto comienza con el entrenamiento de la Introducción a SASA, introduciendo al personal los conceptos clave que ayudarán en la instauración del programa y todo SASA.

Participación y *Facilitación*

Inicialmente, este entrenamiento es conducido para todo el personal de SASA. Es mejor si es conducido por algún miembro del nivel directivo (director, gerente, etc.) con experiencia y capacitación significativas en violencia contra la mujer o por asistencia técnica acreditada de SASA (ver página 74). Más adelante en la fase de Inicio, una vez que hayas identificado a las y los promotores comunitarios, líderes comunitarios y aliados institucionales, el personal utilizará algunas de estas sesiones para a su vez facilitarles el entrenamiento de la Introducción a SASA.

Formato y *Ubicación*

Es mejor implementar esta sesión de capacitación como un proceso de 3 o 4 días y, si es posible, como un taller residencial. Un tiempo alejado de las responsabilidades laborales cotidianas permite al personal estar más presente y profundizar más en el contenido. Si esto no es posible, busca una manera de garantizar que todas las sesiones del entrenamiento de la Introducción a SASA sean completadas antes de que el personal involucre a las y los promotores, líderes y aliados.

Cuando eliges una ubicación fuera de la oficina, ten en cuenta las opciones para la organizar el salón. Si es posible, recomendamos ordenar la sala de capacitación con sillas en un semicírculo, sin mesas o escritorios, de modo que haya mucho espacio para moverse para el desarrollo de las actividades. El espacio en la pared es importante para colgar papeles de rotafolio. Las sesiones introductorias y de A&E usan presentaciones de PowerPoint, por lo que necesitarás una computadora, un proyector/ data show y una pantalla disponibles para esas sesiones.

Suministros y *Preparación*

Las sesiones de capacitación incluyen los preparativos necesarios, distribuibles e instrucciones paso a paso. Cada sesión también identifica los suministros especiales necesarios. En general, siempre debes tener a mano materiales básicos como un rotafolio adicional, papelógrafo y papel A4, al menos 10 marcadores, cinta adhesiva, bolígrafos adicionales y pequeñas tarjetas de papel manila o notas adhesivas (si están disponibles). También necesitarás una computadora, un proyector/ data show y una pantalla para la sesión de A&E en cada fase.

Agenda Propuesta

Es mejor implementar las sesiones de capacitación en el orden propuesto, ya que a menudo la anterior sirve de sustento para la siguiente. Sin embargo, tienes la flexibilidad de agruparlas o dividir las en el marco de tiempo que funcione mejor para tu grupo. A continuación, incluimos una agenda propuesta para la distribución del tiempo que se usa y recomienda con más frecuencia. Este horario es para el personal de SASA:

Capacitación de la Introducción a SASA para el personal

Día 1	→ Visión General de SASA → Etapas de Cambios → Estímulos y Obstáculos para el Cambio
Día 2	→ Círculos de Influencia → Estrategias y Actividades de SASA → El Poder en SASA
Día 3	→ ¿Qué es la Promoción? → Facilitando el Cambio → Elaborando un Mapa de Recursos Comunitarios
Día 4	→ Introducción al Aprendizaje y Evaluación → Reclama tu Poder



Parte 4

Transitando hacia la Fase de Inicio

Una mirada práctica para decidir cuándo y cómo avanzar

SASA es un enfoque integral que requiere de un nivel de compromiso de parte de las organizaciones y con las comunidades que difiere de lo acostumbrado. Una evaluación honesta de la idoneidad y disposición para implementar SASA conducirá a una programación más fluida y exitosa.

Los Seis Libros de SASA	pág. 92
Evaluación de Idoneidad y Disposición	pág. 95

Los Seis Libros de SASA

Todo lo que necesitas para la implementación de SASA está empaquetado en los siguientes seis libros. Estos serán tus recursos cotidianos. El personal de SASA necesitará acceso fácil (o tus versiones traducidas/adaptadas).

La Versión Electrónica de SASA

La versión electrónica de SASA contiene todos los seis libros y una versión digital completa imprimible y editable de todos los materiales de las actividades raisingvoices.org/sasa/sp.

La Guía Preliminar: *Empieza aquí*

Esperamos que este libro te haya inspirado y orientado sobre todo lo que necesitas saber sobre SASA. Cuando el proceso de SASA este en desarrollo, te resultará útil volver a revisar este libro para comprender su contenido más profundamente a medida que avanzas en tu propia movilización comunitaria. También incluye las sesiones de capacitación de la Introducción a SASA para ser aplicadas con el personal, las y los promotores comunitarios, las lideresas y los líderes y las y los aliados institucionales.



Fase 1: *La Fase de Inicio*



Aquí es donde llegas después de haber concluido con la Guía Preliminar.

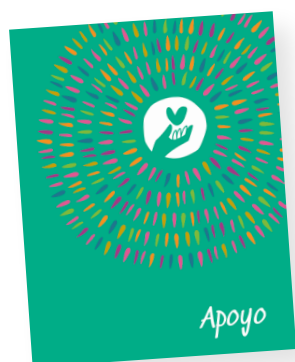
Este libro proporciona instrucciones y materiales para recorrer la Fase de Inicio de principio a fin. A su vez, incluye las Sesiones de Capacitación de la Fase de Inicio para ser utilizadas con el personal, las y los promotores, líderes y aliados y Ejercicios para el Desarrollo del Personal de SASA. Cuando es necesario, te refiere a la Guía de A&E para instrucciones más detalladas o materiales.

Este libro es el más voluminoso porque la Fase de Inicio incluye muchas actividades que se desarrollan una sola vez, tal como identificar tus promotores, líderes y aliados así como instituciones con quienes trabajar.

Fase 2: *La Fase de Consciencia*

Este libro proporciona instrucciones y materiales para recorrer la Fase de Consciencia de principio a fin. A su vez, incluye las Sesiones de Capacitación de la Fase de Consciencia para ser utilizadas con el personal y las y los promotores, líderes y aliados y Ejercicios para el Desarrollo del Personal de SASA. Cuando es necesario, te refiere a la Guía de A&E para instrucciones más detalladas o materiales.

Consciencia es la primera fase que incluye todas las actividades para todas las fases, así que verás actividades que no has visto con anterioridad.



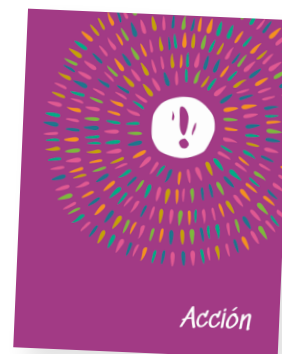
Fase 3: *Fase de Apoyo*

Este libro proporciona instrucciones y materiales para recorrer la Fase de Apoyo de principio a fin. A su vez, incluye las Sesiones de Capacitación de la Fase de Apoyo para ser utilizadas con el personal y las y los promotores, líderes y aliados y Ejercicios para el Desarrollo del Personal de SASA. Cuando es necesario, te refiere a la Guía de A&E para instrucciones más detalladas o materiales.

Fase 4: *La Fase de Acción*

Este libro proporciona instrucciones y materiales para recorrer la Fase de Acción de principio a fin. A su vez, incluye las Sesiones de Capacitación de la Fase de Acción para ser utilizadas con el personal y las y los promotores, líderes y aliados y Ejercicios para el Desarrollo del Personal de SASA. Cuando es necesario, te refiere a la Guía de A&E para instrucciones más detalladas o materiales.

Este libro incluye orientaciones sobre cómo sintetizar la programación formal de SASA.



Guía de *Aprendizaje & Evaluación (A&E)*

El libro incluye todas las instrucciones y herramientas para el A&E correspondientes para cada estrategia y fase de SASA.

El tamaño de SASA puede ser intimidante – ¡no debe leerse de principio a fin, ni libro por libro!

Recuerda...

Lee las secciones que son particularmente útiles para tus necesidades.

SASA está diseñada para un acceso fácil a cada estrategia y recurso de entrenamiento.

Usa las actividades y materiales factibles para tu capacidad y contexto.

SASA incluye una amplia variedad de actividades para que tu programación pueda contar al máximo con participación, elección y flexibilidad. Cada organización utilizará solamente lo que es útil y relevante en su respectivo contexto.



Evaluación de Idoneidad & Disposición



El trabajo fundacional en esta Guía Preliminar constituye una preparación esencial para una implementación exitosa y, también, para evaluar el acomodo entre SASA, tu organización y las comunidades dónde esperas trabajar. SASA es uno de tantos enfoques para la prevención de la violencia contra la mujer. Si el proceso de la instauración preliminar ha resultado difícil, puede ser que SASA no es el mejor enfoque para tu organización. Llena esta evaluación para determinar si SASA es idónea para ti y si estas en la disposición de la arrancar con la fase de Inicio.

1. Movilización Comunitaria <i>¿Está tu organización en la disposición de...</i>	Sí	No
a. una reflexión crítica sobre el poder tanto personal como organizacional, con el compromiso de todo el personal y del liderazgo para emprender ese viaje?		
b. un compromiso comunitario permanente, reconociendo que SASA no es un manual de capacitación ni un entrenamiento de una sola vez para las comunidades?		
c. una programación intensiva y sostenida a lo largo de las tres estrategias (Promoción Local, Liderazgo Comunitario y Fortalecimiento Institucional)?		
d. que el personal de SASA invierta una cantidad significativa de tiempo dentro de la comunidad y la institución, muy probablemente varias horas la mayoría de los días (cada semana) apoyando actividades?		
e. involucrarse en un trabajo que implica el uso de un análisis de poder y género (feminista) de la violencia contra la mujer?		
f. comprometerse con el proceso de A&E de SASA, incluido el uso constante de las herramientas de seguimiento, el análisis trimestral y la realización de sesiones de retroalimentación trimestrales para aplicar lo que se aprende.		
2. Compromiso Organizacional y Financiamiento <i>Ha sido tu organización capaz de...</i>	Sí	No
a. comprometerse con la programación de SASA por al menos 3 años?		
b. asegurar al menos 1.5 años de financiamiento, con una fuerte expectativa adicional para el tiempo restante?		
c. comprometerse a implementar las cuatro fases y las tres estrategias de SASA para una programación segura y ética?		

3. Personal de SASA Exclusivo <i>Ha sido tu organización capaz de...</i>	Sí	No
a. reclutar suficiente personal para garantizar una programación de calidad y asignar mentores en las comunidades elegidas (ver página 71)?		
b. identificar quién será responsable de supervisar las diversas actividades de aprendizaje y evaluación?		
c. conducir el entrenamiento Introducción a SASA (ver página 106) para todo el personal?		
d. asegurar que todo el personal pueda asumir las responsabilidades completas de SASA al comienzo de la fase de Inicio?		
4. Comunidad(es) Idónea(s) e Interesada(s) <i>Ha sido tu organización capaz de...</i>	Sí	No
a. explorar y comprender el contexto de la(s) comunidad(es) que estás considerando?		
b. involucrar a las y los líderes de la(s) comunidad(es) potencial(es) encontrando que cuentan con entusiasmo y respaldo hacia SASA?		
c. garantizar que el personal de SASA podrá acceder de manera segura a la(s) comunidad(es) semanalmente?		
d. identificar comunidades o estrategias para que el personal de SASA llegue en el margen de una hora o menos?		
5. Asistencia Técnica y Recursos para Apoyo del Personal <i>Ha sido tu organización capaz de...</i>	Sí	No
a. dedicar tiempo y recursos para apoyar individualmente al personal de SASA para respaldar tu evolución como organización promotora?		
b. identificar una o un proveedor externo de AT y programar el presupuesto necesario? (O identificar a una o un líder sénior, una o un sénior en violencia contra la mujer o alguien del personal de VBG disponible dentro de tu organización para proporcionar asistencia técnica interna continua)		
6. Recursos para Comenzar con el Trabajo en la Comunidad <i>Ha sido tu organización capaz de...</i>	Sí	No
a. desarrollar un sistema primario de referencias y entrenado al personal de SASA en las habilidades requeridas para referir/brindar respuesta?		
b. identificar qué tipo de adaptación es requerida para tu contexto y crear un plan de adaptación (incluyendo traducción si aplica)?		
c. comprender cómo está organizada SASA y familiarizarte con los libros, procesos y actividades utilizando el Mapa del Proceso de SASA (ver página 44)?		
d. asegurar que SASA es fácilmente accesible para todo el personal?		
TOTAL		

Calcula las respuestas totales de “Sí” y “No”, y usa la siguiente tabla para ayudarte a evaluar si SASA es apropiada para ti. Si todavía tienes preguntas o dudas, siente la libertad de contactar al personal de Raising Voices para apoyo y conversación.

Total # “Sí”	Idoneidad y Disposición para SASA
0–12	SASA puede no ser adecuada para tu organización en este momento. Considera otros enfoques para la prevención de la violencia contra la mujer o construir tu capacidad preparatoria para utilizar SASA en el futuro.
13–22	SASA puede ser una buena opción para su organización en este momento, pero aún hay trabajo preparatorio importante que hacer antes de comenzar.
23	¡Felicidades! Tu organización está lista para comenzar la fase de Inicio de SASA. Comienza a trabajar con el Libro de la Fase de Inicio.

¡Únete a la *comunidad SASA!*

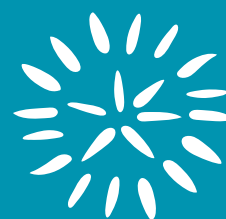
Escríbenos a info@raisingvoices.org para conectarte con la comunidad global de promotoras y promotores que previenen la violencia contra la mujer utilizando SASA.





Recursos de la Guía Preliminar

Arrancando con la Capacitación de SASA	pág. 99
Sesiones de Capacitación para la Introducción a SASA	pág. 105
Sesiones de Capacitación para la Introducción a SASA	
en un Vistazo	pág. 106
Visión General de SASA	pág. 108
Etapas de Cambio	pág. 111
Estímulos y Obstáculos para el Cambio	pág. 119
Círculos de Influencia	pág. 122
Las Estrategias y Actividades de SASA	pág. 131
El Poder en SASA	pág. 135
¿Qué es la Promoción?	pág. 142
Facilitando el Cambio	pág. 145
Elaborando un Mapa de Recursos Comunitarios	pág. 148
Reclama tu Poder	pág. 153
Introducción al Aprendizaje & Evaluación	pág. 155





Arrancando con la Capacitación de SASA

SASA incluye sesiones animadas y profundas de entrenamiento para quien explora su potencial en la prevención de la violencia contra la mujer. Utilízalas en talleres o en sesiones cortas de entrenamiento para guiar a las y los participantes en el desarrollo de habilidades prácticas y un deseo vigoroso para impulsar cambios positivos.

En la Guía Preliminar y en cada libro correspondiente a cada fase, encontrarás:

En un Vistazo

Una breve visión y marco de tiempo para cada sesión de entrenamiento

Sesiones de Capacitación

Orientaciones a profundidad para cada sesión de entrenamiento para ser utilizadas al momento de capacitar al personal de SASA, las y los promotores y las y los líderes de la comunidad así como las y los aliados institucionales.

Ejercicios para el Desarrollo del Personal

Lectores, actividades de levantamiento de diario personal y deliberaciones grupales para ser utilizados con el personal de SASA en cada fase. (Nota: Estos ejercicios aparecen en todas las fases pero no en la Guía Preliminar.)

Acerca de las sesiones de entrenamiento de SASA

Las sesiones de entrenamiento son un componente esencial de SASA. Estas sesiones incluyen instrucciones fáciles descritas paso a paso para desarrollar la capacitación destinada para el personal, las y los promotores y líderes de la comunidad y las y los aliados institucionales. Existen sesiones de entrenamiento para la instauración preliminar del programa (Introducción a SASA) y para cada una de las cuatro fases de SASA, Inicio, Consciencia, Apoyo y Acción. Cuando son utilizadas al comienzo de cada fase, las sesiones de entrenamiento contribuyen a construir el conocimiento y las habilidades necesarias para crear cambio.

Acerca de los Ejercicios para *el Desarrollo del Personal*

El personal es decisivo para el éxito de SASA. A menudo, nos concentramos en su capacidad, necesidades y desempeño directamente relacionados con el rendimiento laboral. No obstante, en SASA, creemos que involucrar a toda la persona, no sólo el aspecto profesional, es importante para fomentar una nueva generación que promueva actividades de cambio. Los Ejercicios para el Desarrollo del Personal son oportunidades para apoyar el autocuidado y el crecimiento del personal. En cada fase, se exploran tres temas a través de un lector, una actividad de levantamiento de un diario personal y una deliberación grupal. Realizar estas sesiones también profundizará la solidaridad entre las y los miembros del equipo y contribuirá a su crecimiento personal y profesional. ¡Mucho tiempo después de que SASA llegue a su fin!

Estilo y Tono de la *Capacitación en SASA*

En los entrenamientos, así como en el resto de SASA, el objetivo es ser personal: ayudar a la gente de la comunidad a internalizar los problemas de poder y violencia, y a sentir que están directamente relacionados con sus propias vidas. Esto se puede lograr mediante el uso de técnicas participativas de aprendizaje a lo largo del entrenamiento. A continuación se detallan algunas cosas que sí hay que hacer y las que no hay que hacer para facilitar el aprendizaje participativo.

Sí Debes Hacer

- ☒ Sí, consigue que las y los participantes se sienten en un círculo o semicírculo, preferiblemente sin mesas ni escritorios. Mesas y escritorios crean barreras entre participantes, toman espacio y bloquean el flujo de las conversaciones.
- ☒ Sí, reúne un equipo de facilitación con paridad de género en tus entrenamientos para SASA, sobre todo en el nivel comunitario. Cuando cuentas con facilitadores tanto mujeres como hombres demuestras el equilibrio de poder en la acción.
- ☒ Sí, prepárate para facilitar las sesiones. Revisa las sesiones antes del entrenamiento. Recorre los ejercicios en tu mente, conversa con tus facilitadores de respaldo (si cuentas con alguien) y elabora un plan para tu propia facilitación. Asegúrate de contar con todos los preparativos requeridos.
- ☒ Sí, desarrolla confianza en el grupo. Las y los participantes necesitan confiar en tu persona, tu capacidad de facilitación y tu estilo de liderazgo antes de que aprendan con efectividad. Crea un espacio seguro a través de tu preparación y una actitud respetuosa, abierta y honesta. Comportate de manera amistosa y crea un ambiente cómodo e informal a través de tus palabras y acciones.
- ☒ Sí, utiliza dinámicas. Pon mucha atención al lenguaje corporal y al nivel energético del grupo. Si percibes que las y los participantes están cansados o distraídos, o si la sesión es particularmente intensa o pesada, realiza una dinámica para levantar el ánimo. Las dinámicas logran que la gente



se ría y mueva. Motiva a las y los participantes para que compartan sus propias dinámicas con el resto del grupo.

- ☒ Sí, escribe solamente las respuestas adecuadas cuando captures las contribuciones de las y los participantes en el rotafolio. Cuando las respuestas son inadecuadas, provoca al participante y al grupo con preguntas para debatir y reflexionar, lo cual finalmente llevará al grupo a una respuesta adecuada.
- ☒ Sí, mantén los papelógrafos ordenados. El impacto visual que ejercen los rotafolios acumulados es un aspecto importante del entrenamiento. Los papelógrafos bien organizados y a la vista cumplen la función de monitorear el progreso de la conversación y sirven como recurso a lo largo de cada sesión.
- ☒ Sí, recuerda lo siguiente al momento de facilitar el debate y la reflexión:
 - Reúne varias perspectivas y opiniones de todo el salón.
 - Formula preguntas abiertas.
 - Formula preguntas orientadoras que guiarán a las y los participantes hacia los puntos / respuestas de reflexión deseados.
 - Reta suavemente a las y los participantes a examinar sus ideas.
 - Periódicamente pide opiniones e ideas a quienes no estén levantando la mano.
 - Resuelve cada tema mientras la energía del grupo aún sea alta.
 - Resume siempre para asegurarte de que cada participante entienda las explicaciones correctas.
- ☒ Sí, modifica y ajusta las sesiones de SASA de acuerdo a las necesidades, prioridades, experiencias y antecedentes de tus grupos.

No Debes Hacer

- ☒ No te relajes excesivamente ni desestructures. El aprendizaje participativo requiere que la facilitación estructure y guíe el proceso. Se abierta, abierto, flexible y sensible, pero al mismo tiempo establece claramente los objetivos y ejercicios.
- ☒ No rehúyas las conversaciones difíciles. Cuando un grupo está discutiendo temas delicados, a veces, una o un facilitador debe mediar o moderar conflictos. Si tratas de evitar conflictos o ignorar la tensión, las y los participantes perderán confianza en el proceso y pueden desarrollarse dinámicas malsanas dentro del grupo. El espacio seguro de la sesión de entrenamiento es ideal para que logren desarrollarse conversaciones difíciles. A su vez, es una forma de modelar ante las y los participantes cómo gestionar momentos desafiantes.
- ☒ No obligues a ninguna o ningún participante a compartir sus pensamientos. Cuando respetas los límites personales de cada participante, creas un debate honesto y poderoso. Evita llamar a quienes no se han ofrecido. Esto crea más seguridad en el proceso y permite incluso a las personas tímidas a sentir más comodidad, pudiendo contribuir desde sus propios términos.

- ❏ No abandones el salón, hables por teléfono ni te sientes por aparte durante el trabajo en grupo. ¡El trabajo en grupo no es tu hora de descanso! Es un momento importante para que puedas interactuar con grupos más pequeños, intercambies ideas y procures que las y los participantes tengan claridad y mantengan el rumbo.
- ❏ ¡No olvides resumir! Al cierre de la sesión, resume lo aprendido. Al comienzo de un nuevo día, arranca revisando lo aprendido el día anterior. La revisión y reflexión son parte importante del proceso de aprendizaje.

Aspectos *Prácticos*

Todas las sesiones de capacitación de SASA fueron escritas partiendo de los siguientes supuestos:

Formato

Las sesiones de entrenamiento fueron diseñadas para ser facilitadas secuencialmente, una después de la otra. Pueden ser conducidas en talleres programados para varios días o como sesiones individuales con regularidad, lo que sea más adecuado para ti.

Preparativos

En la capacitación, como en el resto de SASA el objetivo es ser personal, animando al personal, a las y los promotores, líderes y aliados a internalizar los temas de poder y violencia contra la mujer y vincularlos con sus propias vidas. Puedes lograrlo preparándote bien para las sesiones y utilizando técnicas participativas de aprendizaje que involucren a las personas de manera activa en lugar de simplemente escuchar pasivamente en los entrenamientos. Esto requiere de la construcción de una buena relación, apreciando el conocimiento y las habilidades existentes de las y los participantes, y usando técnicas de preguntas para que el grupo pueda llegar a conclusiones y pensar soluciones lo más posible.

Participantes

En una sesión se contará con un máximo de 30 personas. Limitando el número de participantes a 30 permite que las y los facilitadores aseguren la participación activa de todas las personas. (Si tienes menos de 30 participantes en tu sesión de capacitación necesitarás ajustar los preparativos para los ejercicios y los arreglos para el trabajo en grupos pequeños.)

Lugar e Instauración

El aire fresco y la luz natural favorecen un ambiente positivo para el entrenamiento donde las y los participantes pueden relajarse y a la vez, llenarse de energía. Los entrenamientos de SASA son interactivos, donde las y los participantes están mucho de pie y moviéndose alrededor. Para facilitar una participación interactiva, es preferible organizar el salón sin mesas ni escritorios y ubicando las sillas en círculo o semicírculo. Esto permite que las y los participantes se vean entre sí y sostenga un dialogo e interactúen.



Además, se iguala el espacio para que no exista un “docente” al frente con filas de “estudiantes” sino más bien un grupo de adultos comprometido a aprender.

Materiales

Las y los facilitadores deberán portar siempre los siguientes suministros:

- Cinta adhesiva (masking tape)
- 10 marcadores o rotuladores
- Láminas adicionales de papelógrafo/ papel para rotafolio
- Papel bond adicional de tamaño estándar
- Lápices tinta o bolígrafos adicionales
- Un proyector/ data show, pantalla y computadora para las presentaciones PowerPoint (*Nota:* Los PowerPoint solamente se utilizan en las sesiones de Visión General de SASA y de Aprendizaje & Evaluación en cada fase; si el equipo no está disponible, imprime las presentaciones y saca fotocopias para las y los participantes.)



Sesiones Sensibles, *Cuidando de las y los Participantes*



Las sesiones de entrenamiento de SASA abordan la violencia contra la mujer, por lo tanto, pueden tratarse de un reto emocional. Marcaremos con una nota de “sesión sensible” aquellas conversaciones especialmente intensas. Sin embargo, puede ser difícil anticipar los sentimientos que varias sesiones provocarán sobre cada participante, cada quien tiene su propia historia personal, experiencias y, posiblemente, traumas. Como facilitadora y facilitador, ten en cuenta la dinámica del grupo y las situaciones particulares tanto como te sea posible, al mismo tiempo asume tus limitaciones si no eres un profesional capacitado en salud mental.

Indica a las y los participantes que está bien abandonar una sesión si es demasiado intensa o rehusarse a participar. Recuérdales estas opciones durante la capacitación. Asegúrate de tener a mano la lista de referencias y da seguimiento a las y los participantes cuando sea necesario. Si tu presupuesto lo permite, ten una o un consejero, trabajador social u otro profesional de salud mental capacitado in situ durante todo el entrenamiento.

Ajustando *Sesiones*

Para grupos con **bajos niveles de alfabetización**, cualquier ejercicio puede realizarse leyendo o explicando las preguntas o puntos para comentar sustituyendo la escritura. Para reflexiones más delicadas, considera la posibilidad de conversaciones en parejas o que encuentren a “una persona de confianza” con quien puedan abordar temas más íntimos.

También puedes realizar cambios en los materiales para que sean **culturalmente relevantes** para tu entorno, como el uso de nombres para los personajes que son comunes donde vives o para asegurarte de que los términos o situaciones sean referentes identificables, por ejemplo, beber alcohol puede ser poco común en tu comunidad y puedes reemplazarlo con una cafetería u otro lugar donde se reúnen hombres. Al mismo tiempo, evita eliminar o cambiar sustantivamente los materiales sin necesidad, por ejemplo si parece “demasiado sensible”. La inclusión de temas potencialmente sensible es intencional en SASA, cómo desarrollar conversaciones a profundidad sobre estos es algo que se plantea a lo largo de estos materiales.



Sesiones de Capacitación para la Introducción a SASA





Sesiones de Capacitación para la Introducción a SASA en un vistazo

Utiliza las Sesiones de Entrenamiento para la Introducción a SASA contenidas en esta Guía Preliminar para ayudar al personal, las y los promotores, líderes de la comunidad y aliados institucionales entender SASA.

Visión General de SASA

1 hora | presentación & conversación

El entrenamiento arranca con una presentación PowerPoint de SASA con el propósito de brindar los antecedentes y la visión general del viaje apasionante que tenemos por delante. El tiempo programado da cabida a preguntas y para una conversación animada sobre SASA.

Etapas de Cambio

1 hora, 30 minutos | trabajo grupal & conversación

Mediante la revisión de historias de cambio y la reflexión sobre el cambio en sus propias vidas, las y los participantes descubren y reflexionan sobre las etapas de cambio que comparten tanto personas como comunidades. Luego, vinculan las etapas de cambio con las fases de SASA.

Estímulos y Obstáculos para el Cambio

2 horas | sociodramas & conversación

Las y los participantes desarrollan sociodramas sobre situaciones diferentes para aprender sobre los estímulos y los obstáculos para el cambio, con énfasis en la aplicación del enfoque basado en beneficios.

Círculos de Influencia

1 hora, 30 minutos | juego & conversación

Las y los participantes se ubican en cuatro círculos concéntricos, representando así las influencias que envuelve a cada persona. Luego toman identidades y leen frases que demuestran su influencia sobre las creencias y comportamientos de una mujer y un hombre. Después del ejercicio, conversan por qué es importante involucrar a las personas de la comunidad para lograr un cambio de cobertura amplia.

Estrategias y Actividades de SASA

2 horas | conversación & trabajo grupal

La o el facilitador presentan las tres estrategias de SASA (Promoción Local, Liderazgo Comunitario y Fortalecimiento Institucional) al grupo de participantes. En conjunto exploran a quiénes involucra cada estrategia y las actividades diseñadas para cada una. Se sugiere la posibilidad de modificaciones por parte del personal, las y los promotores comunitarios, líderes comunitarios y aliados institucionales.

El Poder en SASA

1 hora, 30 minutos | visualización y conversación

La o el facilitador orienta a las y los participantes a través del ejercicio que explica los cuatro tipos de poder en SASA

¿Qué es la Promoción?

1 hora | trabajo grupal & conversación

Las y los participantes conversan sobre distintos escenarios relacionados con la promoción de acciones individuales y colectivas hasta lograr una definición de lo que es la promoción. A su vez, exploran los vínculos entre SASA y la promoción.

Facilitando el Cambio

1 hora | lluvia de ideas & trabajo grupal

Las y los participantes realizan una lluvia de ideas en grupo para discernir qué constituye una facilitación efectiva y cómo puede inspirar el cambio.

Elaborando un Mapa de Recursos Comunitarios

2 horas | trabajo grupal y planificación

Las y los participantes trabajan en grupos con el propósito de identificar las fortalezas y recursos existentes en sus comunidades y elaborar los planes para utilizarlos en SASA.

Reclama tu Poder

30 minutos | gritería & conversación

Las y los participantes toman turnos para afirmar, “Yo tengo poder” y luego conversan sobre los pensamientos y emociones que surgen a partir de reconocer su propio poder.

Introducción al Aprendizaje & Evaluación

2 horas | presentación PowerPoint & conversación grupal

Se presenta una visión general del Aprendizaje & Evaluación (A&E) de SASA a las y los participantes. Esta incluye conceptos clave y herramientas como la Encuesta de Evaluación Comunitaria y la Encuesta de Evaluación Institucional.



Visión General de SASA

(1 HORA)

Objetivo para Participantes

- Obtener una comprensión general del enfoque de SASA.

Preparativos

- Observa con anticipación la presentación PowerPoint sobre la visión general de SASA (ver página 109 y descárgala de la versión electrónica de SASA).
- Instala un proyector/ data show y la presentación.



Ten presente

Existen dos presentaciones PowerPoint disponibles: una para el personal y otra para las y los promotores, líderes y aliados. Selecciona cual es la más relevante para tu grupo. Si es necesario, traduce la presentación antes de la sesión.

Pasos

1. Saluda a las y los participantes: *“Bienvenidas y bienvenidos a nuestra primera sesión de SASA. Estamos muy felices de tenerles aquí para comenzar nuestro viaje con ustedes. SASA es un enfoque que nos inspirará y desafiará tanto en el nivel personal como en el profesional. ¡Estamos juntos en este viaje!”*
2. Mediante una lluvia de ideas, pregunta a las y los participantes: *“¿Qué impresión tienes de SASA?”* Registra las ideas sobre el papel rotafolio.
3. Explica: *“SASA es un enfoque de movilización comunitaria para prevenir la violencia contra la mujer. Esta presentación PowerPoint constituye una visión general que nos ayuda a conocer qué es SASA y cómo funcionará.”*
4. Proyecta la presentación PowerPoint.

5. Pregúntales: “Para muchas personas, esta podría haber sido la primera introducción a SASA. Sin pensarlo demasiado, por favor revisa en tu interior cómo te estás sintiendo. ¿Cuál es la primera emoción que te surge después de haber escuchado sobre SASA? Por favor, escoge una palabra que mejor exprese cómo te estás sintiendo.”

Para el personal de SASA

(un total de 28 diapositivas, abajo aparecen las primeras cuatro como muestra)



Una Visión General



SASA es un enfoque de movilización comunitaria para prevenir la violencia contra la mujer.

“SASA” significa “¡AHORA!” en Kiswahili; y hace hincapié en la urgente necesidad de prevenir la violencia contra la mujer.



También, destaca que el cambio es posible con colaboración, apoyo y solidaridad.

SASA apunta al cambio en las normas

Las normas sociales son...

- Creencias sobre lo que se considera apropiado dentro de la comunidad o el grupo.
- Reglas no escritas que nos ayudan a decidir cómo comportarnos.
- Reforzadas y monitoreadas por las mismas personas de la comunidad.
- Abanderadas por individuos e instituciones.

Prevenir la violencia contra la mujer implica cambiar las normas sociales

Para las y los promotores, líderes y aliados

(un total de 20 diapositivas, abajo aparecen las primeras cuatro como muestra)




En la comunidad decidimos qué aceptar y tolerar.

La violencia contra la mujer es un problema extendido

1 de cada 3 mujeres vivirá violencia física y/o sexual perpetrada por una pareja, o violencia sexual por otra persona (Organización Mundial de la Salud, 2013)

¿Es esto aceptable?
¿A quién beneficia?

La violencia contra la mujer viene en muchas formas

• Golpes • Bofetadas • Empujones • Maltratos	• Violación • Sexo forzado • Infidelidad
• Insultos • Amenazas • Retener afecto	• Retener fondos • No permitir que trabaje • Exclusión de la toma de decisiones financieras

6. Camina alrededor del círculo de participantes, a fin de que cada quien comparta la palabra que resume cómo se siente después de escuchar sobre SASA. (Logra que esto sea muy rápido; simplemente recorre el círculo.)
7. Honra todas las emociones compartidas por las y los participantes, reconociendo cualquier diversidad de sentimientos. Explica que es muy útil conectar con los sentimientos personales antes de comenzar con este trabajo para que tomemos consciencia de nuestras similitudes y diferencias. Desde este punto de partida, podemos apoyarnos mutuamente.
8. Explica: *“Estaremos desempacando todas las ideas principales en las siguientes sesiones, así que no se preocupen si las cosas se sienten un poco nuevas o abrumadoras en este momento. ¿Tienen alguna pregunta o necesidad de aclaración sobre los puntos que aparecen en la presentación?”*
9. Responde las preguntas de las y los participante. Si no sientes seguridad en las respuestas, simplemente dilo y asegúrales que retomarás cualquier tema pendiente. En algunos casos, ¡tendremos que resolver las cosas de manera conjunta!
10. Resume los puntos clave:
 - a. *SASA es un enfoque de movilización comunitaria que trabaja para prevenir la violencia contra la mujer.”*
 - b. *El personal de SASA trabaja con promotores y líderes de la comunidad y aliados institucionales para involucrar a cuantas personas sea posible para motivar la reflexión sobre el poder, la violencia contra la mujer y la promoción de acciones en la comunidad.”*
 - c. *“Las cuatro fase de SASA son Inicio, Consciencia, Apoyo y Acción. Cada fase desempaca un tipo diferente de poder: poder dentro, poder sobre, poder con y poder para.”*
 - d. *“SASA es una oportunidad para el crecimiento personal, para fortalecer nuestras propias relaciones y para crear una comunidad más segura y más justa para cada persona.”*
 - e. *“¡Estamos juntos en esto, será un trabajo desafiante y, a su vez, muy recompensado!”*

Antes del cierre, agradece la participación activa.



Etapas de Cambio

(1 HORA, 30 MINUTOS)

Objetivos para Participantes

- Obtener una comprensión básica de las etapas de cambio.
- Vincular las etapas de cambio con las cuatro fases de SASA.

Preparativos

- Escribe o pega fragmentos de las cinco “Historias de Etapas del Cambio” de forma separada en tiras pre cortadas del papel rotafolio. Coloca las oraciones de cada historia en desorden, pero agrupadas con un sujetador o clip para que no se mezclen con las oraciones de las demás historias.
- Pega dos pliegos de papel rotafolio de forma vertical, de punta a punta, para formar un pliego largo. Escribe el encabezado “Etapas de Cambio” y el siguiente contenido, colócalo a un lado para ser utilizado más adelante:
 - ⇒ 1. Pre contemplación: la persona no reconoce este asunto como un problema
 - ⇒ 2. Contemplación: La persona comienza a identificar este asunto como un problema
 - ⇒ 3. Preparación para la acción: La persona busca información, apoyo y alternativas para hacer un cambio
 - ⇒ 4. Actuación: La persona comienza a efectuar cambios en su vida
 - ⇒ 5. Mantenimiento: La persona sostiene el cambio.
- Prepara un papel rotafolio con el encabezado “Las fases de SASA” y las siguientes cuatro fases escritas en el lado derecho del pliego:
 1. Inicio
 2. Consciencia
 3. Apoyo
 4. Acción



Pasos

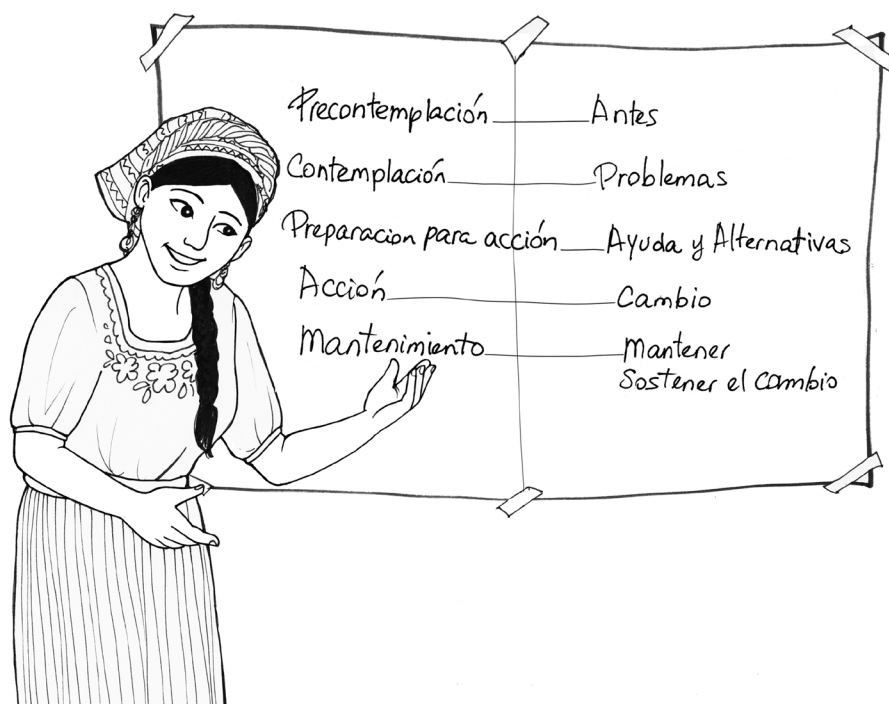
1. Da la bienvenida a las y los participantes a la sesión. Conduce un breve rompehielos o dinámica para ayudarles a acomodarse en el espacio.
2. Introduce la sesión: *“¡Bienvenidos y bienvenidas! En esta sesión, invertiremos un poco de tiempo para pensar sobre cómo ocurre el cambio y luego vincularemos estas ideas con el proceso SASA. Comprender cómo ocurre el cambio, nos ayuda a tener más efectividad cuando facilitamos procesos de cambio en la comunidad.”*
3. Pide a las y los participantes que se dividan en cuatro grupos, contando de uno a cuatro para luego agruparse por número.
4. Entrega a cada grupo un bulto conteniendo las oraciones desordenadas de una de las “Historias de las Etapas de Cambio”.
5. Explica: *“Estas tiras de papel conforman una historia. La tarea de cada grupo es leer estas oraciones y determinar la secuencia correcta. Toma tu decisión con base en tu propia experiencia efectuando cambios, o lo que has visto en otras personas. Cuando termines, pega en orden las tiras sobre la pared. Dispondrás de 5 minutos para completar esta tarea”*.
6. Asegúrate de aclarar cualquier duda y comienza.
7. Advierte a los grupos cuando quede 2 minutos restantes, y anuncia *“¡Alto!”* cuando haya transcurrido 5 minutos.
8. Pide a los grupos que peguen sus historias sobre la pared (puedes escoger cualquier pared del salón donde hay espacio).
9. Explica: *“Cada grupo presentará su historia y explicará por qué escogió esa secuencia.”*
10. Después de cada presentación pregunta:
 - a. *“¿Por qué decidieron poner las tiras en esta secuencia?”*
 - b. *“¿Están de acuerdo los demás grupos con esta secuencia?”*
11. Si existiese desacuerdo, conversen y establezcan un acuerdo sobre la secuencia correcta de la historia.
12. Después de efectuar todas las presentaciones, pregunta al grupo: *“¿Examinen estas historias y reflexionen sobre las similitudes entre ellas?”*
13. Propone al grupo unos minutos en silencio para reflexionar, y luego explica:
 - a. *“Ahora, te guiaré a través de una visualización para recordar una de tus propias experiencias realizando un cambio. Al final de este ejercicio, comparte tu experiencia con la persona sentada a tu lado. Selecciona un ejemplo de tu vida con el cual sientas comodidad compartiendo”*
 - b. *“Ahora, acomódate. Si te sienta bien, cierra tus ojos; sino suaviza tu mirada. Escucha cuidadosamente lo que digo. Visualiza imágenes en tu mente a medida que leo.”*



14. Una vez que hayan cerrado sus ojos, lee lentamente las siguientes instrucciones. Cuando mires la palabra “pausa” inhala profundamente y en silencio cuenta a cinco para dejar que transcurran unos cuantos segundos:
- a. *“Por favor, tómate un minuto para pensar sobre un cambio en tu propia vida, puede ser una cosa que hayas decidido cambiar tu misma o tu mismo, que no sea algo que te fue impuesto por otra persona o por las circunstancias (pausa) ¿Cuál fue ese cambio? No lo digas en voz alta; solamente piénsalo para ti mismo.” (pausa)*
 - b. *“Trata de recordar detalladamente el proceso por el cual transitaste durante ese cambio. ¿Qué asunto comenzaste a identificar como un problema?” (pausa)*
 - c. *“¿Qué te hizo sentir la necesidad de un cambio personal o de tu estilo de vida?” (pausa)*
 - d. *“¿Qué hiciste después? ¿Tenías información? ¿Aprendiste más acerca de ese asunto? (pausa) ¿Con quién hablaste? ¿Tuviste apoyo de alguna persona? (pausa) ¿Intentaste pensar en algunas alternativas sobre ese comportamiento?” (pausa)*
 - e. *“¿Lograste cambiar de inmediato o te tomo algún tiempo? ¿Intentaste diferentes enfoques para el cambio? Trata de recordar cuáles fueron estos enfoques.” (pausa)*
 - f. *“¿Cómo te sentiste al lograr ese cambio? (pausa) ¿Qué cosas hiciste para mantener el cambio alcanzado y no volver a los patrones anteriores?” (pausa)*
15. Pídeles que abran los ojos y agrega: *“Ahora gírate hacia la persona a su lado y comparte el cambio que hiciste en tu vida, y el proceso por el cual transitaste para lograr dicho cambio. Una vez transcurridos 3 minutos, te pediré que inviertan roles entre quien relata y quien escucha.”*
16. Una vez transcurridos los 3 minutos, solicítales que intercambien de roles, para que la persona que escuchó tenga la oportunidad de compartir su propia experiencia de cambio.
17. Anuncia, *“¡Alto!”* cuando hayan transcurrido otros 3 minutos.
18. Pregunta: *“¿Alguien desea compartir su proceso de cambio con el resto del grupo?”*
19. Invita a varias personas a compartir sus historias, indagando con cada una de la siguiente manera:
- a. *“¿Qué tipo de cambio lograste hacer?”*
 - b. *“¿Cómo tomaste consciencia de que necesitabas o deseabas hacer un cambio?”*
 - c. *“¿Quién o qué te sirvió de apoyo para efectuar dicho cambio?”*
 - d. *“¿Cuáles fueron las medidas que tomaste para tener éxito en la realización de dicho cambio?”*
 - e. *“¿Cómo te aseguraste de mantener ese cambio a lo largo del tiempo?”*



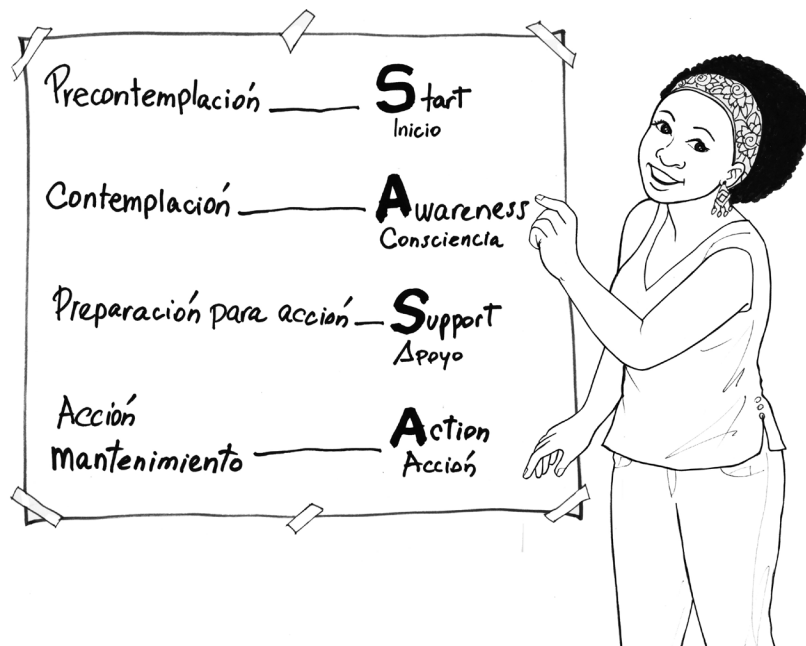
20. Cuelga el papel rotafolio sobre la pared desplegando las Etapas de Cambio.
21. Explica: “Cuando una persona efectúa un cambio en su vida transcurre por un proceso común, el cual tiene típicamente cinco etapas.”



22. Lee las etapas y su respectiva descripción en el papelógrafo o pide que alguien lo haga. Explícales que no es importante recordar los nombres formales de las etapas. Lo que realmente suma es que comprendan las diferentes etapas y que el cambio es un proceso.
23. Pregúntales: “Recuerda las historias que ordenamos en secuencia así como tu propio proceso de cambio. ¿Reflejan estas etapas el proceso llevado a cabo en las historias y en tu propia vida?”
24. Explica: “SASA es un proceso de creación de cambio en nuestro interior y en nuestras comunidades. Si sabemos cómo cambian típicamente las personas, podemos mejorar nuestras destrezas cuando facilitamos un cambio a escala comunitaria. A través la promoción de nuestras acciones individuales y colectivas, contribuiremos en las etapas de cambio de las comunidades e instituciones. El contenido de las actividades de SASA evolucionará y crecerá a medida que la comunidad se desplaza por las diferentes etapas de cambio.”
25. Coloca el rotafolio de “Las Fases de SASA” a la par de “Las Etapas de Cambio” de tal manera que las orillas se unan.
26. Explica: “Cómo sabes, SASA significa ¡AHORA! en la lengua kiswahili. También es un acrónimo en inglés para el proceso S-A-S-A. Las cuatro fases corresponden a las etapas de cambio.”

27. Dibuja flechas desde cada etapa de cambio a la fase correspondiente de SASA (tal como se muestra abajo), explicando a medida avanza.

Nota para la Facilitación: Une “actuación” y “mantenimiento” de las etapas de cambio con la fase de “Acción”. Explica que en el proceso SASA, las etapas de actuación y mantenimiento han sido combinadas en una.



28. Solicítales: “Por favor, vuelvan a sus grupos originales y a la historia que ordenaron. Conversen entre ustedes, cómo las fases SASA encajan en su historia. Escribe Inicio, Consciencia, Apoyo y Acción a la par de las oraciones apropiadas.”

29. Una vez que los grupos hayan concluido, invita a las y los participantes a ubicarse en un círculo grande para la plenaria.

30. Pregunta:

- a. “¿Por qué es importante en nuestro trabajo reconocer cómo cambia la gente de la comunidad?”

(**Respuestas posibles:** Cuando ajustamos nuestro trabajo a la etapa en la cual está ubicada la gente de la comunidad, podemos trabajar sistemáticamente y reconocer dónde están las personas en sus propios procesos. De igual manera, nos ayuda a tener más efectividad en la promoción de acciones individuales y colectivas.)

- b. “¿Quedan atrapados algunos programas año con año en la sensibilización? ¿Cuál es el efecto que tiene?”

(**Respuestas posibles:** Con frecuencia, los programas quedan atrapados en un ciclo interminable de sensibilización. A través de las etapas de cambio, podemos ver que no es suficiente sensibilizar sobre una problemática. Además de construir conocimiento, también tenemos que cambiar actitudes, construir habilidades y apoyar acciones para hacer un cambio. SASA apunta a ir más allá de la sensibilización.)

- c. *“¿Acaso algunos programas comunitarios saltan a las acciones antes de concientizar y generar apoyo? ¿Qué efecto provoca esto?”*

(Respuestas posibles: Con frecuencia esperamos que las personas de la comunidad cambien simplemente porque brindamos nueva información. Realizamos campañas con consignas como “¡Alto a la Violencia!” o “¡Basta ya de violencia!” No obstante, estos programas pueden provocar posicionamientos reaccionarios o no ser efectivos, porque la gente de la comunidad no está lista para actuar o no conoce suficiente sobre la problemática para tomar acciones efectivas. Las etapas de cambios nos ayudan a ver que necesitamos apoyar a las personas y a las comunidades a través de un proceso de cambio de conocimientos, actitudes y habilidades antes de esperar que se mantengan cambios de largo plazo.)

31. Resumen de puntos clave:

- a. *“El cambio es un proceso. No es un evento que sucede y termina inmediatamente.”*
- b. *“La mayoría de las personas y las comunidades atraviesan un proceso similar cuando cambian sus formas de pensar y de comportarse.”*
- c. *“Cuando comprendemos cómo cambian las personas, podemos facilitar mejorar un cambio a lo largo y ancho de la comunidad.”*
- d. *“Una comunidad atraviesa un proceso similar al de las personas cuando está cambiando su forma de pensar y comportarse.”*
- e. *SASA utiliza un enfoque de fases (trabajando en diferentes fases) para ayudarnos a facilitar más efectivamente el cambio con personas y comunidades.”*

32. Antes del cierre, agradece la participación activa.



Historias de Etapas *de Cambio*

Historia 1

Pablo fuma un paquete de cigarrillos al día.

Su médico le dijo que fumar es dañino para la salud. Pablo tose mucho por las mañanas y se pregunta si esto se debe al fumando, como le dijo el médico.

Pablo preguntó a un amigo, quien dejó de fumar, si esto había mejorado su salud. Este le contestó, que “sí”, y motivo a Paul a dejarlo también.

Pablo dejó de fumar.

Pablo dejó de fumar por un año y ya no volvió a toser.

Historia 2

Sonia cocina con mucha grasa y come porciones muy grandes. Ella sufre de palpitaciones en el corazón cuando lleva cargas pesadas.

Sonia escuchó por la radio que el sobrepeso está relacionado con la presión alta. Ella se pregunta si sus palpitaciones están relacionadas con su peso.

Sonia preguntó a una amiga sobre el vínculo entre el peso y la presión arterial. Conversaron sobre las formas de perder peso.

Sonia decidió cocinar con menos grasa y comer porciones más pequeñas.

Ahora, Sonia tiene palpitaciones en el corazón muy raras veces. Perdió 5 kilos y se siente muy bien.

Historia 3

María y Juan están casados. En la comunidad, son vistos como una pareja sana. De vez en cuando, Juan abofetea a María cuando está molesto.

Cuando Juan estaba en la cantina, un promotor de un programa de una ONG llegó con materiales sobre violencia contra la mujer. El promotor comenzó una conversación con los amigos de Juan sobre las consecuencias de la violencia contra la mujer y los beneficios de relaciones no violentas. Juan comenzó a considerar que es incorrecto abofetear a María.

Juan conversa con su padre y otras personas de la comunidad a quienes respeta, sobre cómo mantener relaciones saludables con sus parejas. Conversan alternativas ante la violencia. Juan se comprometió a no abofetear a María y a tratarla con más respeto.

Juan deja de abofetear a María cuando está molesto. En su lugar, cuando está molesto, sale a caminar o cambia de habitación para calmarse.

Juan percibe que María está más contenta y disfruta más de su compañía. Y, continua siendo una persona no violenta en su relación.

Historia 4

Amanda maltrata a su hijo, Alexis, cuando regresa tarde de la escuela.

Alexis se aleja de Amanda y de su familia. Ella nota este cambio de comportamiento y se pregunta si se debe a que él teme ser maltratado.

En el grupo de mujeres, Amanda comenta con unas amigas sobre los cambios de comportamiento de Alexis. Ellas comparten experiencias y conversan sobre formas más positivas de ejercer disciplina sobre las y los niños.

Amanda le comunica a Alexis que ya no le pegará; pero le advierte que si no tiene una buena razón para llegar tarde a casa, le asignará quehaceres domésticos adicionales.

A la siguiente semana, Amanda comparte con el grupo de mujeres que Alexis solamente llegó tarde una vez y, le tocó lavar los platos esa noche. Él se está relacionando más con la familia.

Estímulos y Obstáculos para el Cambio

(2 HORAS)

Objetivos para Participantes

- Asumir que los sentimientos experimentados por las personas de la comunidad durante un proceso de cambio, afectan sus posibilidades de éxito.
- Practicar un enfoque positivo basado en beneficios para facilitar el cambio.

Preparativos

- Fotocopia y corta los escenarios para los sociodramas “Estímulos y Obstáculos para el Cambio”.

Pasos

1. Saluda a las y los participantes y explica:
 - a. *“En este ejercicio, veremos cómo las emociones de las personas influyen profundamente durante un proceso de cambio; en especial, sobre la motivación y el éxito para lograr los cambios deseados.”*
 - b. *“Divídanse en cinco grupos, cada grupo recibirá un escenario. Léanlo y en grupo, elaboren un sociodrama sobre el mismo. Cada sociodrama no debe ser mayor de 3 minutos. Dispondrán de 5 minutos para prepararse.”*
2. Pide a las y los participantes que cuenten de uno a cinco y luego deben agruparse por número.
3. Entrega a cada grupo un escenario y comienza el ejercicio.
4. Adviérteles cuando quede 1 minuto restante. Anuncia, *“¡Alto!”* cuando hayan transcurrido los 5 minutos, reúne todos los grupos para que observen cada socio-drama.
5. Pide a cada grupo que represente su socio-drama. Después de cada presentación, orienta los comentarios utilizando las siguientes preguntas.
 - a. *“¿Cómo se sintió el personaje principal?”*
 - b. *“¿Cómo fue tratada o tratado por sus colegas y familiares?”*
 - c. *“¿Qué efecto tuvo esto sobre la habilidad para cambiar del personaje principal?”*



6. Una vez que todos los sociodramas hayan sido representados, pregunta a las y los participantes:
 - a. *“¿Qué podemos aprender de este ejercicio?”*
 - b. *“¿Cuáles son los comportamientos negativos más comunes que obstaculizan el cambio? ¿Cuáles son sus consecuencias?”* Respuestas incluyen:
 - ⇒ *Desahuciar (consecuencia: desesperanza)*
 - ⇒ *Culpar (consecuencia: actitud defensiva)*
 - ⇒ *Permitir (consecuencia: aguantar)*
 - ⇒ *Juzgar (consecuencia: estigma)*
 - ⇒ *Etiquetar (consecuencia: vergüenza)*
 - c. *Explica: “En SASA, hablamos sobre temas sensibles, especialmente sobre cómo algunos hombres ejercen poder sobre las mujeres y cómo en las comunidades guardamos silencio sobre esto. ¿Cómo podemos convertirnos en facilitadores más efectivos para el cambio cuando estamos conscientes de las sensibilidades?”* Escucha sus respuestas.
7. Solicítales:
 - a. *“Por favor, retornen a sus grupos. Utilicen el mismo escenario que ya representaron, con la diferencia que en esta ocasión los personajes estimularán cambios positivos, y sobre todo, conversen sobre los beneficios del cambio. Utilicen el sociodrama para mostrar que es posible enfatizar en los beneficios del cambio, en vez de lo negativo.”*
 - b. *“Si bien en SASA identificamos la violencia contra la mujer y el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres como problemas, nuestro enfoque apunta hacia lo positivo, remarcando los beneficios del equilibrio de poder y no sólo en las consecuencias negativas del problema.”*
8. Una vez transcurridos los 5 minutos de preparación, pide a cada grupo que represente su sociodrama nuevamente, mostrando cómo puede facilitar un cambio de forma efectiva y positiva.
9. Después de la presentación de todos los sociodramas, delibera preguntando:
 - a. *“¿Qué aprendiste en este ejercicio?”*
 - b. *“¿Cuáles son los principios fundamentales para facilitar el cambio?”*
10. Resume los puntos clave:
 - a. *“El cambio de comportamiento puede ser un proceso largo y difícil, pero es posible.”*
 - b. *“La forma cómo la persona se siente a lo largo del proceso de cambio afecta las posibilidades de éxito y de sostener el cambio deseado.”*
 - c. *“Por nuestra condición de amistad, familia, vecindad y comunidad, podemos ser facilitadores efectivos para el cambio.”*
 - d. *“Enfatizar los beneficios del cambio es más efectivo que solamente concentrarse en lo negativo.”*
11. Antes del cierre, agradece la participación activa.



Escenarios para Sociodramas de Estímulos y Obstáculos para el Cambio

Sociodrama 1: Desahuciar

Sociodrama 1: Pablo fuma un paquete de cigarrillos al día. Por las mañanas, Pablo tose mucho y se pregunta si esto se debe al fumado. Pablo conversa con su médico y éste le confirma que fumar es bastante dañino para la salud. También le dice que la mayoría de los fumadores no pueden parar. Se convierten en adictos. Le dice que haga la fuerza, pero le advierte que muchos pacientes fracasan en el intento, porque es muy difícil.

Sociodrama 2: Culpar

Sociodrama 2: Sonia sufre de palpitaciones en el corazón cuando lleva cargas pesadas. Sonia se pregunta si sus palpitaciones están relacionadas con su peso. Conversa con una amiga diciendo que está preocupada. La amiga le señala, “¡Claro que tienes presión alta! ¡Estás gorda! ¡Comes demasiado y utilizas demasiada grasa! ¡Es tu culpa!”

Sociodrama 3: Permitir

Sociodrama 3: María y Juan están casados. A pesar de que Juan ama a María, de vez en cuando la abofetea cuando está molesto. El abuelo de Juan notó este comportamiento, pero lo dejó pasar. Simpatiza con Juan y considera que las mujeres se pueden volver difíciles; por lo tanto, comprende porque abofetea. Dice que “no es lo mejor, pero realmente, ¿qué se puede hacer? Las mujeres pueden ser unas cabezas duras.”

Sociodrama 4: Juzgar

Sociodrama 4: Sara tiene relaciones sexuales con Samuel a cambio de dinero para gastos de la escuela y ropa. Sara escucha programas de radio sobre sexo transaccional. En estos, se dice que las jóvenes de ahora son malas. Solamente, andan detrás del dinero y son tontas al tomar estas decisiones. Le dicen a las jóvenes que se abstengan sino lo hacen: ¡recibirán su merecido!

Sociodrama 5: Etiquetar

Sociodrama 5: Amanda maltrata a su hijo, Alexis, cuando regresa tarde de la escuela. Alexis se aleja de Amanda y de su familia, pero Amanda no sabe qué hacer. Amanda comparte su preocupación con sus compañeras en el grupo de mujeres. Ellas se burlan, le dicen que es una mala madre, además de otros calificativos ofensivos. Amanda regresa a su casa aún más enojada con Alexis por ponerla en mal.

Círculos de Influencia

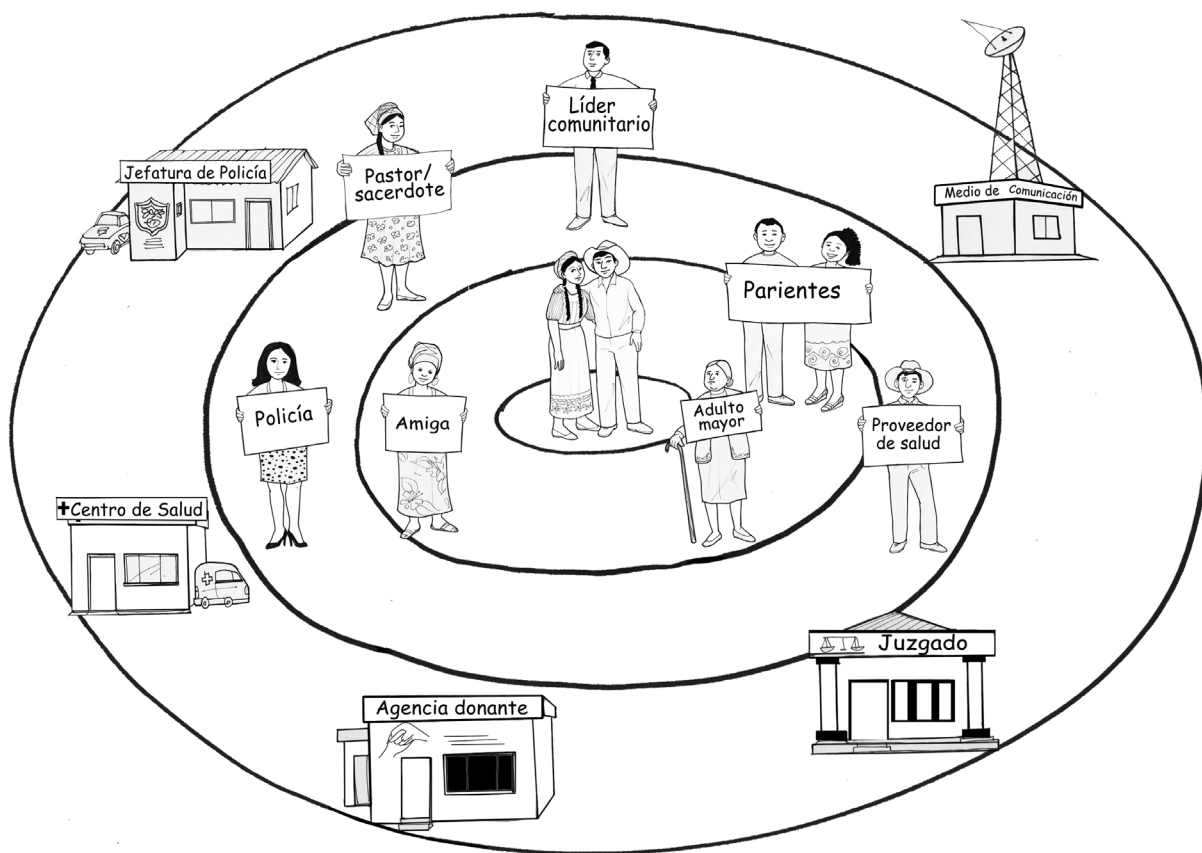
(1 HORA, 30 MINUTOS)

Objetivo para Participantes

- Reconocer cómo los pensamientos, las creencias y las acciones de otras personas influyen sobre las propias.

Preparativos

- Trae cinta adhesiva (masking tape), tiza u otro material que puedas utilizar para marcar/dibujar en el suelo. Dibuja o marca cuatro círculos concéntricos en el suelo, suficientemente grandes para que las y los participantes se puedan parar dentro de las capas.



- Elabora 30 gafetes numerados y con nombre utilizando los “Gafetes con Nombre de los Círculos de Influencia”.
- Con anticipación, prepara 30 pedazos pequeños de cinta adhesiva (para que las y los participantes puedan pegarse el gafete en sus pechos).
- Fotocopia y corta “Las frases de los personajes de los Círculos de Influencia.” Dobra cada frase por la mitad, de tal forma que nadie las pueda leer, y sujeta cada una con el gafete numerado correspondiente. Arma 30 montículos para que las y los participantes puedan elegir (con el gafete con nombre y las frases correspondientes del personaje). Coloca en la proximidad 30 pedazos de cinta adhesiva.

Nota para la Facilitación: Este ejercicio requiere que cada persona lea frases contenidas en los pedazos de papel. Al comienzo del ejercicio cuando las y los participantes escogen los pedazos de papeles, agrupa a quienes no saben leer con quienes si lo saben hacer. Este ejercicio también requiere estar de pie por un periodo largo. Si hay participantes que viven con alguna discapacidad o están cansados de estar de pie, pueden colocar una silla dentro del círculo de influencia. Deben permanecer en su círculo, pero sentados.”



Pasos

1. Introduce la sesión: “Bienvenidas y bienvenidos, en esta sesión exploraremos cómo en nuestra condición de promotores de SASA necesitamos acercarnos a diferentes personas y grupos dentro de la comunidad para propiciar un cambio en el nivel comunitario.”
2. Explícales: “*En el siguiente ejercicio, exploraremos cómo los pensamientos, las creencias y las acciones de otras personas crean normas comunitarias y cómo las mismas influyen en el cambio en la comunidad. Las normas son reglas sociales no escritas que orientan el comportamiento de la gente. Las normas pueden cambiar y, efectivamente, cambian a lo largo del tiempo.*”
3. Coloca los 30 montículos de papel sobre la mesa o el suelo (cada uno consistiendo del gafete con el nombre y las frases dobladas). Pídeles que tomen un montículo y un pedazo de cinta adhesiva. Cada participante deberá pegar el gafete en su pecho. Deberá leer en silencio, solamente para sí mismo, el contenido del papel.

Nota para la Facilitación: Recuerda emparejar a cualquier participante que no sabe leer con quien si puede. Cada persona toma una identidad diferente y una frase del personaje, pero se apoyaran al momento de la lectura.

4. Solicita a quienes tomaron los personajes de “Bethy” y “Benjamín” que se ubiquen en el círculo más pequeño y profundo.
5. Explica: “*Esta mujer y este hombre se llaman Betty y Benjamín. Por favor, Betty y Benjamín preséntense ante el grupo leyendo **solamente** de la primera oración contenida en su pedazo de papel.*”
6. Una vez que Betty y Benjamín se hayan presentado, solicita a las y los participantes:
 - a. “*Quienes tengan los números de 3 al 7, por favor colóquense en el siguiente círculo alrededor de Betty y Benjamín.*”

- b. “Quienes tengan los números del 8 al 19, por favor colóquense en el siguiente círculo (dos niveles después de Bethy y Benjamín).”
- c. “Quienes tengan los números de 20 al 30, por favor colóquense en el círculo exterior.”

7. Explica la primera parte del ejercicio de la siguiente manera:

- a. “Pediré a una o un participante que se presente ante Betty and Benjamín leyendo en voz alta la primera frase que aparece en su papel.”
- b. “Después, esta o este participante tocará en el hombro a otra persona (de cualquier círculo), quien a su vez hará lo mismo. Esa persona tocará a alguien más, quien a su vez hará lo mismo.”
- c. “Continuaremos de esta manera hasta que todas las personas hayan leído la primera frase de sus papeles.”
- d. “No tienes que tocar a la persona a la par, puedes tocar a cualquiera dentro de los círculos.”

8. Asegúrate de aclarar cualquier duda.

9. Comienza el ejercicio eligiendo al azar a cualquier participante para que vaya primero. Pídeles que solamente lean la primera frase. Luego, deben tocar a otra persona, quien hará lo mismo.

10. Continúa de esta manera hasta que cada quien haya tenido la oportunidad de leer su primera frase.

11. Conduce una breve deliberación utilizando las siguientes preguntas:

- a. “¿Cuál creen que es círculo que influye más sobre Betty and Benjamín? ¿Por qué?”

(**Respuesta posible:** Todos influyen, pero los círculos internos tienen mayor influencia, aquellos de las familias, amistades y vecindades a quienes ven y con quienes interactúan directamente cada día.)

- b. “¿Consideran que hay algún círculo que no ejerce influencia sobre Betty and Benjamín? ¿Por qué?”

(**Respuesta posible:** No. Todos los círculos influyen sobre Bethy y Benjamín; algunos influyen más directamente que otros.)

- c. “¿Qué nos dice este ejercicio sobre las normas comunitarias?”

(**Respuesta posible:** Cada persona juega un papel en moldear y sostener las normas comunitarias, mujeres y hombres en distintos niveles de la comunidad. Estas normas influyen sobre nuestros pensamientos, elecciones y comportamientos, particularmente en nuestras relaciones personales. Las normas dañinas de todos los niveles de la sociedad afectan nuestras relaciones más íntimas.)

- d. “¿Qué significa esto para nuestro trabajo en SASA?”

(**Respuesta posible:** Debemos trabajar a todos los niveles de la comunidad para lograr cambios. Trabajaremos en cada nivel para contribuir al cambio.)

12. Resume:

- a. “Toda persona está influenciada por muchos factores y personas de la comunidad, sin darse cuenta.”
- b. “Usualmente, las personas están influenciadas por quienes están más cerca; es decir, familia amistades y el vecindades. Nos influyen en la vida cotidiana.”

- c. *“Recibimos influencias en nuestra manera de pensar y actuar aún de personas de la comunidad con menor cercanía, en particular de quienes ocupan posiciones de dirección como líderes religiosos, adultos mayores y proveedores de servicios que nos pueden estar ayudando.”*
 - d. *“Influencias sociales más amplias dentro del círculo externo -como el sistema de salud, fuerza policial, medios de comunicación, las leyes y políticas públicas nacionales- también, tienen efecto sobre las personas, aún y cuando no sea de forma directa o inmediata.”*
 - e. *.” “A nuestro alrededor hay círculos de influencia: primero, familiares, amistades y vecindades; segundo, personas y líderes de la comunidad; y tercero, instituciones.”*
13. Explica: *“Ahora continuarán el ejercicio como lo hicieron con anterioridad, pero en esta ocasión leerán en voz alta la **segunda frase** a Bethy y Benjamín. Tocaré el hombro de alguien para comenzar. El juego continuará como la vez anterior hasta que todas las personas hayan tenido la oportunidad de leer la segunda frase, excepto Bethy y Benjamín.”*
14. Cuando toda persona haya leído su segunda frase, pide a Bethy y Benjamín que lean su segunda frase.
15. Delibera el juego de la siguiente manera:
- a. *“¿Qué sucede cuando más personas de la comunidad están convencidas de los beneficios de relaciones libres de violencia?”*
 - b. *“¿Existe traslape entre los círculos de influencia?” (Respuesta posible: ¡Sí! Personas que desempeñan papeles en la comunidad o en las instituciones también son familiares, amistades, vecinas y vecinos. Un oficial de policía es visto como un líder comunitario, pero también trabaja dentro y recibe influencia de su institución. Esta interdependencia fortalece a SASA.)*
 - c. *“¿Qué podemos aprender sobre una efectiva movilización comunitaria a través de este ejercicio?”*
16. Resume los puntos clave:
- a. *“Las normas de la comunidad pueden cambiar. Está en nuestras manos.”*
 - b. *“Toda persona tiene un papel que desempeñar.”*
 - c. *“La creación de un ambiente favorable para nuevos comportamientos y normas, depende de cada persona en la comunidad.”*
 - d. *“Entre más personas se apropien de estos temas, existe mayor probabilidad de tener éxito en la prevención de violencia contra la mujer.”*
17. Antes del cierre, agradece la participación activa.

Gafetes con el Nombre del Personaje de los *Círculos de Influencia*



1. Bethy	2. Benjamín	3. Madre/ Padre
4. Amigo de Benjamín	5. Amiga de Bethy	6. Pariente
7. Pariente político	8. Adulto mayor	9. Vecino
10. Adolescente	11. Vendedora de comida	12. Agricultor
13. Conductor de Autobus	14. Vendedor de mercado	15. Líder Local
16. Regente de Farmacia	17. Sacerdote/ Pastor	18. Oficial de Policía
19. Prestador de servicios de Salud	20. Jefe de Policía	21. Director de Escuela
22. Personal de ONG	23. Director de Hospital Nacional	24. Juez
25. Legislador	26. Donante	27. Locutor de Radio
28. Oficial de Naciones Unidas	29. Ministro de Salud	30. Editor de Periódico

Frases del Personaje de los *Círculos de Influencia*

1. i. Me llamo Bethy y estoy casada con Benjamín. Nos llevábamos bien, pero en estos días Benjamín me grita mucho y a veces me maltrata físicamente. Mis hijos y yo le tenemos miedo.

ii. Me llamo Betty. Ahora, mi esposo me respeta. Conversamos sobre nuestros problemas y los resolvemos juntos. Mi corazón y mi hogar ya no están dominados por el miedo.



2. i. Me llamo Benjamín y estoy casado con Betty. Desde hace algún tiempo, las cosas no marchan bien en la casa. Mi mujer me molesta y no tengo otra alternativa más que gritarle. A veces, hasta le pego. Supongo que es algo normal en el matrimonio.

ii. Me llamo Benjamín. Me comprometí con Betty y con mis hijos que resolveré mis problemas o frustraciones sin gritos ni golpes. Nuestro hogar es un lugar más alegre, hasta las y los niños van mejor.

3. i. Soy tu padre. Crecimos con la idea que los hombres pueden disciplinar a las mujeres. ¡Esta es la manera cómo deben ser las cosas!

ii. Soy tu padre. La violencia es inaceptable en nuestra familia.

4. i. Soy un amigo de Benjamín. Bebemos juntos. Veo cómo bebes y luego, vas a tu casa enojado. Pero, esto es lo que hacen los hombres.

ii. Soy un amigo de Benjamín. Cuando salimos a beber, te sugiero que lo hagas con moderación para que no regreses borracho a tu casa.

5. i. Soy una amiga de Betty. Hablamos de todas nuestras cosas. Mi relación es parecida a la tuya, los hombres son los jefes del hogar, nosotras tenemos que aguantar.

ii. Soy una amiga de Betty. No es necesario tener un jefe de familia. Las parejas pueden y deben tomar las decisiones en conjunto.

6. i. Soy tu pariente. Me aseguro de que respetes las tradiciones familiares.

ii. Soy tu pariente. En mi hogar, no ejercemos violencia. ¿Por qué no haces lo mismo y así tendrás una familia feliz y tranquila?

7. i. Soy tu pariente político. Ahora, eres parte de nuestra familia y aquí las mujeres se callan y no se quejan.

ii. Soy tu pariente político. En esta familia, mujeres y hombre tienen iguales derechos y viven libres de violencia.

8. i. Soy un adulto mayor. Me respetas y sigues mi consejo. Los hombres son quienes mandan y toman todas las decisiones en el hogar.

ii. Soy un adulto mayor. Te recomiendo que tomes las decisiones en familia.



9. i. Soy tu vecina. En la noche, escucho tus peleas, pero me quedo callada. No es mi asunto.

ii. Soy tu vecina. Te dejo saber que estoy enterada de la violencia y te invito a mi casa si hay un problema.

10. i. Soy una adolescente. Me quedo callada. ¿Qué puedo hacer?

ii. Soy una adolescente. Colaboro con la profesora en la organización de una actividad para estudiantes sobre la igualdad entre las y los jóvenes.

11. i. Soy un vendedor de alimentos. Veo tus moretones y guardo silencio.

ii. Soy un vendedor de alimentos. Fui a la asociación de vendedores del mercado para motivarnos a organizar un grupo de mujeres y de hombres para conversar sobre nuestras problemáticas.

12. i. Soy un agricultor. Creo que las mujeres no son iguales al hombre. ¡La mujer debe obedecer a su marido!

ii. Soy un agricultor. Hice una presentación en la asociación de productores sobre cómo podemos trabajar juntos, mujeres y hombres, para lograr una mejor cosecha.

13. i. Soy conductor de autobús. Creo que de vez en cuando es necesario utilizar violencia contra las mujeres; sino ellas piensan que pueden hacer lo que les viene en gana.

ii. Soy conductor de autobús. Hablo con mis pasajeros sobre derechos humanos.

14. i. Soy un locatario en el mercado. Las mujeres y los hombres no son iguales. Si el hombre quiere demostrar que tiene más poder, entonces es el destino de la mujer.

ii. Soy un locatario en el mercado. Apoyo a las mujeres y a los hombres para que equilibren el poder en su relación.

15. i. Soy un líder local. La violencia en las relaciones interpersonales es un asunto doméstico – ¡No tengo tiempo para eso!

ii. Soy un líder local. La violencia en nuestra comunidad no es tolerada. ¡Contamos con una disposición legal que la castiga!

16. i. Soy un regente de farmacia. Me compras medicamentos y pides mi consejo. Creo que las mujeres deben tener paciencia y soportar.

ii. Soy un regente de farmacia. Cuando vienes a comprar medicamentos para curar tus heridas, te remito a la Consejería de Familia para que también converses sobre la violencia.

17. i. Soy un sacerdote/ pastor. Guardo silencio. Dios se hará cargo de todo.
ii. Soy un sacerdote/ pastor. Pasé por la formación de SASA y ahora brindo consejería prematrimonial sobre la no-violencia y el respeto.



18. i. Soy un oficial de policía. A veces, los hombres no pueden evitar un poquito de violencia en los hogares. ¡Es un asunto doméstico!
ii. Soy un oficial de policía. Mi institución requiere que tomemos seriamente todos los casos de violencia en el hogar.

19. i. Soy prestador de servicios de salud. Me ocupo de curar heridas pero no hago preguntas. ¡No es mi asunto!
ii. Soy prestador de servicios de salud. Mi institución organizó un seminario sobre violencia y salud dirigido al personal. Estamos entrenados para brindar apoyo a las pacientes que experimentan violencia.

20. i. Ocupo la jefatura de la policía. A veces, los hombres no pueden evitar el uso de un poco de violencia. La fuerza policial ve esto como un problema doméstico.
ii. Ocupo la jefatura de la policía. Me aseguro que todos los empleados de mi institución estén entrenados y sigan el protocolo de atención a las denuncias de violencia contra la mujer.

21. i. Soy director de escuela. Hacer chistes sobre las niñas es divertido, no perjudica a nadie.
ii. Soy director de escuela. Mi institución cuenta con una política de cero tolerancias al acoso sexual.

22. i. Soy funcionario de una ONG. Recomendamos a la gente de la comunidad que deje de ser violenta, porque solamente las malas personas utilizan la violencia.
ii. Soy funcionario de una ONG. Mi organización conversa con las personas de la comunidad sobre el uso del poder en sus relaciones. ¡Contribuimos con nuestro trabajo para que la gente vea el beneficio de la no-violencia!

23. i. Soy el director del hospital nacional. Veo la violencia en la comunidad, pero mi institución tiene problemáticas más importantes que priorizar.
ii. Soy el director del hospital nacional. La violencia es un problema serio de salud. Tenemos un Sistema de Referencias claro para que las mujeres que son violentadas accedan a los servicios que necesitan.

24. i. Soy juez. A veces las mujeres presentan denuncias por una simple violencia. Desestimo los casos.
ii. Soy juez. En mi sala, tomo todos los casos con seriedad. La violencia, independientemente que se ejerza en pareja, en familia o con extraños, es un delito.

25. i. Soy un legislador. En mi país no existen leyes específicas para abordar la violencia, ¡es un asunto de orden privado!
- ii. Soy un legislador. La legislación de este país afirma que ninguna persona tiene el derecho de utilizar la violencia contra otra, independientemente de la relación que sostengan.



26. i. Soy un donante. Financio programas de prevención de la violencia en América Latina. Financio expertos para que entrenen a la gente de las comunidades sobre qué es bueno y malo. De no ser así, las comunidades no pueden cambiar.
- ii. Soy un donante. Mi agencia contribuye a la promoción de acciones comunitarias que abordan la raíz del problema. ¡Las comunidades pueden dirigir sus propios procesos de cambio!

27. i. Soy un locutor de radio. Escuchas mis comentarios todos los días. Bromeamos sobre las mujeres y la violencia. ¿Cuál es el problema?
- ii. Soy un locutor de radio. Podemos divertirnos cuando estamos al aire en mi estación, pero hay reglas de lo que es aceptable. No podemos infravalorar a las mujeres con nuestros chistes, ¡o a cualquier persona!

28. i. Soy una oficial de Naciones Unidas. Monitoreo el progreso de los países en el cumplimiento de las convenciones internacionales. No percibo la vinculación entre la violencia contra la mujer y el poder.
- ii. Soy una oficial de Naciones Unidas. La violencia contra la mujer y los derechos de la mujer están cubiertos por las convenciones internacionales. Les preguntaré a los gobiernos cómo están respondiendo ante estas problemáticas.

29. i. Soy Ministro de Salud. Decido cuáles son los servicios disponibles en los centros de salud. Los derechos de las mujeres no son asunto de las clínicas. ¡Recetamos medicamentos!
- ii. Soy Ministro de Salud. Contamos con un protocolo nacional que todos los prestadores de servicios de salud deben seguir cuando las mujeres denuncian violencia.

30. i. Soy un editor de periódico. ¡En mi periódico, pongo en primera plana fotos explícitas de mujeres violentadas, porque incrementa la venta!
- ii. Soy un editor de periódico. Nuestro periódico tiene la política editorial de proteger los derechos y la dignidad de las personas en las historias e imágenes que publicamos.

Estrategias y Actividades de SASA



(2 HORAS)

Objetivos para Participantes

- Comprender las estrategias y actividades SASA
- Planificar a quiénes alcanzarán y cómo lo harán utilizando las ideas de actividades de SASA

Preparativos

- Prepara tres láminas de papel rotafolio, cada una con el siguiente encabezado, y luego ponlas a un lado:
 - ⇒ Interpersonal: influyendo familia, amistades, vecindades y otras personas de la comunidad.
 - ⇒ Comunitario: Influyendo liderazgos, grupos y prestadores de servicios comunitarios
 - ⇒ Institucional: influyendo una institución en su conjunto.
- Prepara tres láminas de papel rotafolio, cada una con el siguiente texto:
 - ⇒ Promoción Local: Las y los promotores comunitarios conducen actividades informales y provocativas sobre el poder, la violencia y promueven acciones con sus familias, amistades, vecindades y otras personas de la comunidad.
 - ⇒ Liderazgo Comunitario: Las y los líderes de la comunidad usan su influencia, rol y plataforma para promover relaciones no violentas, familias pacíficas y comunidades felices.
 - ⇒ Fortalecimiento Institucional: Las y los aliados conducen procesos transformadores dentro de su institución para alinear protocolos y directrices sobre la violencia contra la mujer con buenas prácticas.
 - ⊗ *(Si lo utilizas con el personal)* Pon a disposición al menos una copia de SASA y fotocopia todas las “Actividades de la Estrategia” para cada participante (Actividades de Promoción Local página 31, Actividades de Liderazgo Comunitario página 36, Actividades de Fortalecimiento Institucional página 40).
 - ⊗ *(Si lo utilizas con las y los promotores, líderes o aliados)* Fotocopia solamente las “Actividades de la Estrategia” para ese grupo de participantes (p.e. las y los promotores sólo contarán con las actividades de Promoción Local, mirar arriba el número de páginas).



Pasos

1. Da la bienvenida a las y los participantes a la sesión, y explica:
 - a. *“Como ya experimentamos en el ejercicio anterior, todas las personas de la comunidad influyen en las normas y los valores.”*
 - b. *“En este próximo ejercicio, utilizaremos este conocimiento para pensar estratégicamente sobre cómo alcanzar diferentes personas y grupos a través de nuestras acciones de promoción.”*
 - c. *“Recuerda la sesión de los ‘Círculos de Influencia’, donde vimos las maneras cómo diferentes personas en la comunidad pueden utilizar sus roles únicos para influir en las normas comunitarias. Repasemos juntos los círculos de influencia.”*
2. Cuelga las tres láminas de rotafolio conteniendo los “Círculos de Influencia” que preparaste (interpersonal, comunitario e institucional) en la pared, pero en espacios diferentes del salón.
3. Reparte marcadores entre varios participantes y pídeles que se acerquen a los rotafolios, escriban ejemplos del tipo de personas que encajan en cada círculo, compartan marcadores de acuerdo a la necesidad y hagan referencia a lo que recuerdan de la sesión de “Círculos de Influencia”. Destina unos 5 minutos para esto.
4. Lee rápidamente los ejemplos en los papelógrafos (abajo las respuestas posibles).
 - a. *Instituciones: departamentos de policía, sistemas de salud, escuelas, medios de comunicación, gobierno, ministerio de salud, etc.*
 - b. *Comunidad: liderazgos religiosos y culturales, grupos de apoyo, autoridades de gobiernos locales, clubes deportivos, sanadores tradicionales, trabajadores de la salud, oficiales de policía, grupos de mujeres, organizaciones de base comunitaria, docentes, etc.*
 - c. *Interpersonal: familia, amistades, vecindades, adultos mayores, miembros del clan, compañeros de bar, taxistas, vendedores del Mercado, amas de casa, compañeros de trabajo en una carpintería, vendedores ambulantes, pescadores, agricultores, estudiantes, estilistas/ barberos, etc.*
5. Explica: “Las estrategias y actividades en SASA están diseñadas para alcanzar a las personas dentro de todos los círculos de influencia.”
6. Pega cada lamina de papel rotafolio conteniendo las “Estrategias de SASA” junto al círculo de influencia correspondiente y:
 - a. **Contiguo al círculo de influencia interpersonal, Promoción Local.**
 - b. **Contiguo al círculo de influencia comunitario, Liderazgo Comunitario.**
 - c. **Contiguo al círculo de influencia institucional, Fortalecimiento Institucional.**
7. Invita a una o un participante a señalar cada uno en voz alta.
8. Explica: *“Es importante recordar que el círculo de influencia institucional se relaciona con el Fortalecimiento de la institución **en su conjunto** para prevenir y responder a la violencia contra la mujer. El círculo de influencia comunitario puede involucrar a liderazgos comunitarios y prestadores de servicios (como policías o trabajadores de la salud) **en su rol individual**, pero no está diseñada para transformar a la institución donde trabajan. El círculo de influencia interpersonal involucra a*

personas con influencia más informal en la comunidad, nuestra familia, amistades, vecindades y otras personas.”

9. Asegúrate que la diferencia entre las tres estrategias quede clara preguntando, por ejemplo, “¿Hay preguntas sobre a quién pretende alcanzar cada estrategia?”
10. Explica: “Hay un grupo clave de personas conduciendo acciones de promoción en cada una de estas estrategias.”
11. Escribe “las y los Promotores Comunitarios” a la par de “Promoción Local” en el rotafolio de la “Estrategias de SASA”, “las y los Líderes de la Comunidad” a la par de “Liderazgo Comunitario” y “las y los Aliados Institucionales” a la par de “Fortalecimiento Institucional.”
12. Explica:
 - a. “Dentro de cada estrategia, estas personas conducen diferentes **actividades**, diseñadas para el interés de cada círculo de influencia. Por ejemplo, el jefe de policía puede no estar interesado en ni ser de fácil acceso a través de un drama comunitario, pero podría estar más interesado o estar accesible mediante una presentación PowerPoint.”
 - b. “Asimismo, una o un líder cultural puede encontrar útiles los “Puntos para conversar con la comunidad”, pero una vendedora de comida en el mercado preferiría involucrarse en una Conversación Comunitaria.”
 - c. “Si bien las actividades son constantes en cada fase, su contenido varía. Por ejemplo, una Charla Corta en la Fase de Consciencia será diferente que otra en la Fase de Apoyo, porque cada fase se concentra en una etapa de cambio diferente.”
13. Dependiendo del tipo de participantes, agrúpalos de la siguiente manera (ver abajo 14a & b):
 - a. Personal de SASA – 3 grupos
 - b. Promotores comunitarios -7 grupos
 - c. Líderes de la comunidad – 5 grupos
 - d. Aliados institucionales -3 grupos
14. Explica:
 - a. **(Si lo utilizas con el personal)** “Cada grupo recibirá una lista de actividades para una estrategia específica: Promoción Local, Liderazgo Comunitario y Fortalecimiento Institucional. Debes leer la lista de manera colectiva. La tarea del grupo pequeño es lograr formas creativas de compartir estas actividades con el resto del grupo. Contamos con versiones impresas de SASA en caso de que deseen ver cualquiera de las actividades descritas o usarlas cuando comparten con un grupo más grande. Dispondrán de 30 minutos para prepararse. Cada grupo contará con un máximo de 5 minutos para compartir en la plenaria.”
 - b. **(Si lo utilizas con las y los promotores y líderes de la comunidad o aliados institucionales)** “Cada grupo recibirá un tipo de actividad diferente en SASA contenida en tu estrategia [Promoción Local con las y los promotores comunitarios, Liderazgo Comunitario con las y los líderes de la comunidad o Fortalecimiento Institucional con las y los aliados institucionales]. La tarea del grupo es aprender sobre esta actividad y compartir lo aprendido con el resto del grupo. Tendrá 15 minutos para prepararse. Cada grupo contará con un máximo de 5 minutos para compartir en la plenaria.”



15. Asigna estrategias o actividades a los distintos grupos. Asegúrate de aclarar cualquier duda.
16. Circula entre los grupos para motivar y brindar cualquier apoyo requerido.
17. Adviérteles cuando queden 5 minutos restantes. Cuando haya transcurrido el tiempo, anuncia, “¡Alto!”
18. Invita a un grupo a presentar su trabajo. Después de la misma, pide ideas adicionales o comentarios al resto de participantes.
19. Comenta el trabajo de los otros grupos de la misma manera.
20. Agradéceles por sus contribuciones

Nota para la Facilitación: Si utilizas esta sesión con el personal, explica que si bien algunas actividades aparecen en una estrategia específica, cualquier actividad puede ser utilizada en cualquier círculo de influencia, particularmente las actividades de Promoción Local y Liderazgo Comunitario, solamente depende de lo que funciona en tu comunidad. Puedes hacer ajustes para calzar mejor con tu entorno.

21. Resume los puntos clave:
 - a. *“Alcanzar a muchas personas al interior de los tres círculos de influencia, nos permite incidir sobre las normas comunitarias de muchas maneras.”*
 - b. *“Teniendo claro a cuáles personas o grupos podemos alcanzar, nos ayudará a ser más sistemáticos y estratégicos.”*
 - c. *“Cada grupo tendrá diferentes intereses, por eso necesitamos utilizar diversas actividades.”*
 - d. *“Ordenar las actividades en tres estrategias, también nos ayuda a mantenernos organizados.”*
 - e. *“Podemos utilizar diversas actividades de SASA para alcanzar a cada grupo.”*
22. Antes del cierre, agradece la participación activa.



El Poder en SASA

(1 HORA, 30 MINUTOS)

Objetivo para Participantes

- Obtener una comprensión básica de los cuatro tipos de poder en SASA.

Preparativos

- Fotocopia y corta las “Imágenes de Poder” (una copia de cada imagen por una o dos personas).
- Revisa del distribuido los “Tipos de Poder” al final de estas instrucciones.
- Cuelga una lámina limpia de papelógrafo en la pared en la parte frontal del salón o en el pedestal.
- En diferentes hojas de papel tamaño A4 (o en papelógrafo cortado por la mitad), escribe lo siguiente con letra grande y de molde (una por papel). Pega cada una en una parte diferente del salón y dóblala o cúbreala hasta que es tiempo de utilizarla en la sesión:
 - ⇒ Poder dentro
 - ⇒ Poder sobre
 - ⇒ Poder con
 - ⇒ Poder para



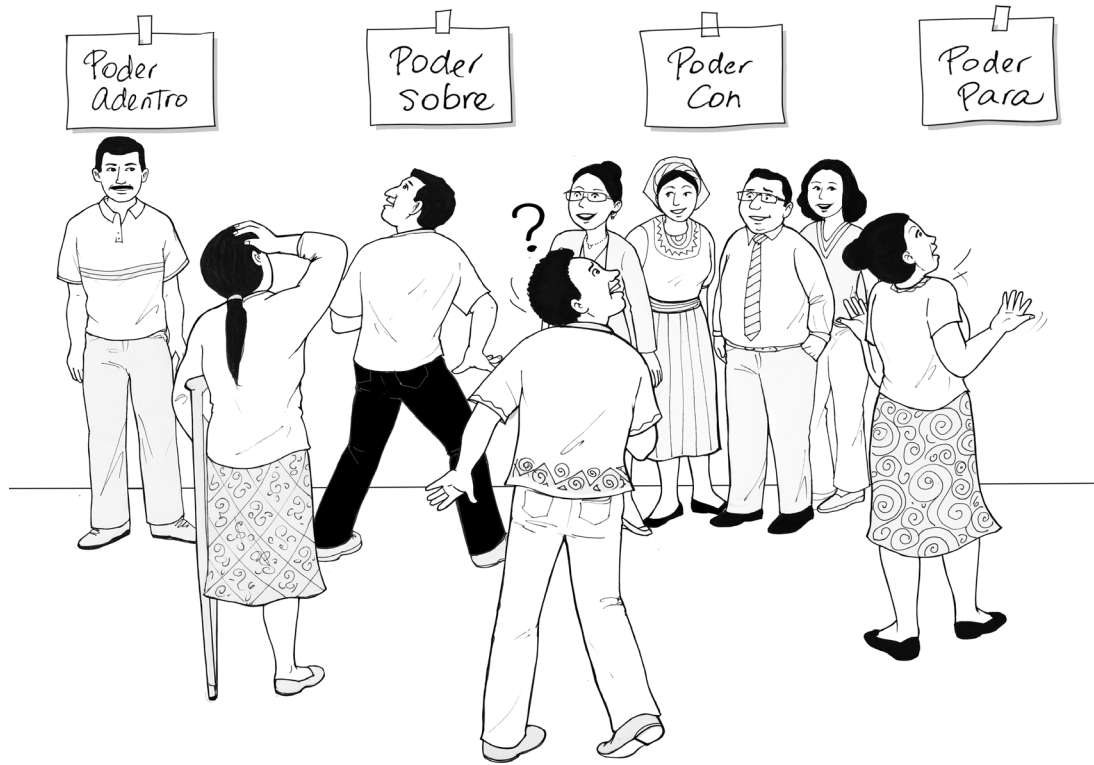
Pasos

1. Da la bienvenida a las y los participantes, e introduce la sesión: *“En esta sesión, dedicaremos tiempo a reflexionar sobre el ejercicio de poder. El poder es algo que está presente en nuestras vidas todo el tiempo. Influye en nuestra decisiones y elecciones, sin embargo rara vez pensamos en esto.”*
2. Pídeles: *“Por favor, cierra tus ojos durante unos cuantos minutos o siéntate de manera relajada. Te pediré que uses tu imaginación.”*
3. Una vez que tengan los ojos cerrados, continua: *“Ahora en tu mente, trata de imaginar el poder (pausa) ¿Qué forma tiene el poder para ti? (pausa) ¿Qué imágenes vienen a tu mente? (pausa). Por favor, ahora abre tus ojos.”*
4. Pregunta: *“¿Qué imaginaste cuando cerraste tus ojos? ¿Qué imágenes viste?”* Anímales a describir o a dramatizar las imágenes que vieron del poder (p.e. un puño, una autoridad política, dinero, un hombre con una gran barriga o un rey).

5. Después de que varias personas hayan compartido sus imágenes del poder, explica que el poder es *la influencia que tenemos en nuestras propias vidas y en las vidas de las demás personas*. Pide reflexiones o pensamientos rápidos.
6. Circula la primera imagen de poder (“Poder dentro”) hasta que cada participante hayan recibido una. Conserva una copia en la parte frontal del salón.
7. Pregúntales:
 - a. “¿Se imaginaron algo parecido cuando estaban pensando sobre el poder?”
 - b. “¿Cómo describirían este tipo de poder?”
8. Después de que ambas preguntas hayan sido comentadas, introduce el concepto de poder equivalente de SASA, “poder dentro”. Pega el dibujo en el papelógrafo limpio en la parte frontal del salón y escribe “poder dentro” contiguo a la imagen.
 - a. Refiérete al distribuible “Tipos de Poder” como respaldo para describir el “poder dentro”. Resalta los siguientes puntos clave:
 - ⇒ El *poder dentro* viene del interior de cada persona.
 - ⇒ Toda persona tiene algo de *poder dentro*, independientemente si es mujer, hombre, rica, pobre, etc.
 - ⇒ No siempre lo reconocemos o tenemos la oportunidad de ejercerlo, pero toda persona lo tiene.
9. Repite este proceso con la imágenes restantes, moviéndote en orden desde “poder sobre”, pasando por “poder con” y llegando finalmente a “poder para.”
10. Una vez que hayas comentado cada una de las cuatro imágenes de poder y el correspondiente concepto de poder, resume: “*El poder es la habilidad para influir en nuestras experiencias y las de otras personas. Puede ser utilizado positiva o negativamente. Existen cuatro tipos diferentes de poder.*”
11. Pide a todo el grupo que se coloque de pie en el centro del salón. Descubre los cuatro pedazos de papel alrededor del salón.
12. Explica: “*Para profundizar en el significado de estos cuatro tipos de poder, haremos otro ejercicio. Leeré una serie de frases. Después de cada una, muévete hacia el papel que muestra el tipo de poder que describe mejor la frase. Recuerda responder honestamente y no simplemente seguir a la manada.*”



13. Asegúrate de que las instrucciones estén claras, y luego lee las frases “Situaciones de Poder”.



14. Después de cada frase, invita a quien este detenida bajo cada uno de los conceptos a compartir con el grupo por qué escogió ese concepto (las personas pueden estar debajo de diferentes rotafolios o todas debajo de uno). Si hay desacuerdo, conversen y traten de lograr un consenso. Trata de involucrar a participantes que no han hablado y asegúrate de que existe una comprensión clara de los conceptos.

Nota para la Facilitación: No necesitas leer cada una de las situaciones de poder contenidas en la página. Puedes saltar algunas y concentrarte en otras de acuerdo a cómo está avanzando el grupo.

15. Pídeles que regresen a sus asientos y entrégales el distributable “Tipos de Poder”.

16. Resume los puntos clave:

- a. “Existen distintos tipos de poder. En SASA nos centraremos en el poder dentro de uno mismo, el poder sobre otra personas, el poder con otros y el poder para actuar.”
- b. “El poder puede ser ejercido de forma positiva o negativa.”
- c. “‘El poder dentro’, ‘el poder con’ y ‘el poder para’ son usos positivos del poder. ‘Poder sobre’ es uso negativo del poder.”
- d. “El poder no es limitado. Una persona con poder no implica que deba arrebatarse el poder a otra persona. Toda persona puede tener poder.”

17. Antes del cierre, agradece la participación activa.

Imágenes del Poder





Tipos de Poder

Toda SASA es sobre el poder, qué es, quién lo tiene, cómo se usa y cómo puede cambiar la dinámica de poder entre mujeres y hombres para algo mejor. Todas las estrategias, actividades y entrenamientos de SASA están diseñados para que la gente reflexione, converse y, en última instancia, cambie la forma cómo utiliza el poder.

A continuación aparece lo fundamental sobre el poder en SASA:

El poder es la influencia que tenemos en nuestras vidas y en las vidas de las demás personas.

El **poder dentro** es la fuerza en cada persona que permite reconocer el valor propio, la creencia en sí misma y el derecho a ser tratada con justicia por las demás personas.



El objetivo de la Fase de Inicio es fomentar la reflexión personal sobre el poder y cultivar el **poder dentro**.

El **poder sobre** es la influencia que una persona o grupo ejerce para controlar a otra persona o grupo. Este control puede utilizarse directamente en la forma de violencia, como violencia física o intimidación. También puede utilizarse indirectamente, como a través de normas y prácticas comunitarias que ubican a los hombres en una posición de superioridad en relación a las mujeres. Ejercer mi *poder sobre* otra persona es una injusticia. Respetar el *poder dentro* y equilibrar el *poder con* las demás personas son alternativas positivas.



El objetivo de la Fase de Consciencia es profundizar el análisis del **poder** de los hombres **sobre** las mujeres y el silencio de la comunidad al respecto.

El **poder con** es el poder que se siente cuando dos o más personas se unen para hacer algo que no habrían logrado por separado. El *poder con* incluye apoyar a quienes tienen necesidad, intentan cambiar y levantan la voz. Significa unificar el *poder con* otras personas para un cambio positivo, crear un sentido de apoyo y de posibilidad en la comunidad. Poder con también incluye pedir ayuda, apoyo y responsabilizar personalmente a los hombres que ejercen violencia.



El objetivo de la Fase de Apoyo es desarrollar habilidades y motivar a las personas de la comunidad a unificar el **poder con** otras personas para prevenir la violencia contra la mujer.

El **poder para** es la creencia, la energía y las acciones que personas y grupos utilizan para generar cambios. El poder para es la libertad y el poder que experimentan las mujeres y los hombres cuando son capaces de tomar decisiones, actuar y alcanzar todo su potencial. De tal manera, que ya no están atados a normas que aceptan el *poder* de los hombres *sobre* las mujeres.



El objetivo de la Fase de Acción es utilizar el **poder** colectivo **para** formalizar y mantener el cambio que previene la violencia contra la mujer.

Situaciones sobre *el Poder*

- | | |
|---|--------------|
| 1. Un “sugar daddy” promete un teléfono nuevo a su novia joven. | Poder sobre |
| 2. Elizabeth ha enfrentado muchas situaciones difíciles, pero no ha dejado que esto destruya su vida. | Poder dentro |
| 3. La comunidad presenta una disposición legal para combatir la violencia contra la mujer. | Poder para |
| 4. Adela, todavía no se siente lista para sostener relaciones sexuales, pero Jaime la convenció bajo la amenaza de buscarse otra novia. | Poder sobre |
| 5. Daniel motiva a su amigo quien está tratando de cambiar. | Poder con |
| 6. Janet conversa con sus amigas sobre el vínculo entre el poder y la violencia contra la mujer. | Poder para |
| 7. Carlos siente que puede crear un cambio y equilibrar el poder en su relación. | Poder dentro |
| 8. Ricardo silva a las mujeres y las niñas en la calle. | Poder sobre |
| 9. Gonzalo muestra un cartel que habla sobre detener la violencia contra la mujer a los hombres en el bar y comienza a conversar con ellos. | Poder para |
| 10. Reina le indica a Sonia que se puede quedar con ella si siente miedo en casa. | Poder dentro |



¿Qué es la Promoción?

(1 HORA)

Objetivos para Participantes

- Recibir una introducción sobre el concepto de promoción.
- Considerar cómo funciona la promoción en SASA

Preparativos

- Fotocopia y corta los “Escenarios de Promoción”
- Prepara un papel rotafolio con el encabezado “La promoción es...”
- Prepara otro papel rotafolio con la definición de promoción

Promoción significa tomar acción, con base en nuestras creencias profundas, para crear cambio social.

Pasos

1. Explica a las y los participantes: *“La promoción está en el corazón de SASA. Ya sea que seamos parte del personal, o de las y los promotores y líderes de la comunidad o las y los aliados institucionales, utilizamos nuestro poder dentro como promotores que desafían el statu quo.”*
2. Pregúntales: *“¿Qué viene a tu mente cuando piensas en la ‘promoción’?”* Anota las frases que capturen sus contribución en el papelógrafo bajo el encabezado “La promoción es...” Registra todas las ideas sin comentarios de la facilitación, realiza una lluvia de ideas por unos 5 minutos.
3. Divídeles en grupos de dos o tres.
4. Explica: *“Cada grupo recibirá una hoja de papel conteniendo un escenario breve. En conjunto, leerán el mismo y conversarán usando dos preguntas orientadoras.”*
 - a. *“¿Es este un ejemplo de promoción?”*
 - b. *“¿Por qué?”*
5. Entrega un escenario de promoción a cada pareja o triada.
6. Cuando haya transcurrido 5 minutos, anuncia, *“¡Alto!”*

7. Pregúntales, “¿Quién quiere compartir lo conversado en los grupos pequeños?” Pueden leer en voz alta sus escenarios y explicar porque su grupo consideró que su escenario era o no era ejemplo de promoción. Motiva al resto a compartir si están de acuerdo o en desacuerdo con el análisis del grupo. (Por ejemplo, un grupo podría considerar que hacer un voluntariado en una clínica no es una forma de promoción, mientras otros podrían pensar lo contrario.) Invita a varios grupos a compartir sus escenarios y reflexiones.
8. Pregunta: “En términos generales, ¿cuáles son sus reflexiones sobre qué es la promoción a partir de esta actividad?”
- Nota para la Facilitación:** Las y los participantes deberán llegar a la conclusión que todos los escenarios son ejemplos de promoción.
9. Después de haber compartido, explica: “La promoción puede tener muchas caras. No importa qué tan grande o pequeño sea el acto, toda persona puede ser una promotora ya sea desde el hogar, el trabajo o con amistades.”
10. Coloca un papel rotafolio con la definición de promoción. Explica: “La promoción significa tomar acción, con base en nuestras creencias profundas, para crear cambio social. Se trata de vivir nuestras creencias asumiendo un posicionamiento contra la injusticia.”
11. Pídeles que compartan reflexiones o comentarios.
12. Retoma el papel rotafolio donde anotaste los aportes de la lluvia de ideas para “La promoción es...” y pregunta: “¿Cómo se ha expandido la comprensión sobre la promoción durante esta sesión?” (Respuestas posibles: Las y los participantes podrían haber considerado que la promoción de acciones está relacionada con la política o que obligatoriamente involucra a una cantidad grande de personas o una protesta pública.)
13. Pregunta: “¿Por qué la promoción puede ser una manera efectiva de eliminar la violencia contra la mujer?” (Respuestas posibles: La promoción es personal; puede influir sobre todas las áreas de nuestras vidas; es sostenible; puede llegar a muchas personas.)
14. Resume los puntos clave:
- a. “En SASA, existe énfasis en la promoción de acciones porque el cambio en una comunidad sólo es posible cuando la gente misma conduce ese cambio, en maneras pequeñas y grandes.”
 - b. “SASA nos ayuda a encontrar a la o el promotor que llevamos dentro.”
 - c. “La promoción es personal y está impulsada por nuestro deseo de cambiar nuestras comunidades para mejorar.”
 - d. “SASA nos inspira a reflexionar sobre nuestras actitudes y comportamientos personales y profesionales así como para trabajar en conjunto para crear una comunidad libre de violencia.”
15. Antes del cierre, agradece la participación activa.



Escenarios *para la Promoción*

Martha realiza un voluntariado en la clínica local que brinda educación en salud a jóvenes.



Pedro interviene cuando ve a un joven molestando a sus compañeros.

Jaime elabora una petición para el incremento salarial del personal docente de su escuela.

Miriam advirtió a su jefe que un colega ha estado acosando a las mujeres en el lugar de trabajo.

Alejandro se reunió con el director de la escuela para solicitar opciones de almuerzos saludables en la escuela.

Catalina pintó un mural sobre paz y no violencia en su tienda.

Roberto está recogiendo dinero para construir una iglesia nueva.

Berta participa en una dramatización sobre la importancia de hacer ejercicio físico.

Elizabeth interviene cuando su vecino insiste en comentar que su hija no debería asistir a la escuela.

Alberto comenzó un club para motivar la lectura con sus vecinos intercambiando libros.

Bárbara participa en una reunión local donde se abordan los retos de las mujeres en la comunidad.

Una vez al mes, Josefina lee cuentos infantiles a las y los alumnos de primaria.

Abel recoge dinero para construir una rampa para facilitar el paso de sillas de ruedas en la clínica comunitaria.

Facilitando el Cambio

(1 HORA)

Objetivo para Participantes

- Identificar las características de una facilitación efectiva.

Preparativos

- Reproduce cuatro copias de la tabla “Características de una Facilitación Efectiva y Deficiente” provista al final de estas instrucciones. Para cada copia, corta las frases en tiras y colócalas desordenadas en un montículo. Deberás tener cuatro montículos completos conteniendo las frases.

Pasos

1. Da la bienvenida a las y los participantes, e introduce la sesión: *“En tu rol, serás responsable de facilitar actividades de SASA con otras personas. En ocasiones, puede tratarse de una sesión formal de entrenamiento, pero con más frecuencia, será facilitar conversaciones en muchas maneras para fomentar la reflexión. En esta sesión, identificaremos las características de una facilitación efectiva para ser mejores en nuestras acciones de promoción.”*
2. Pregunta: *“En general, ¿qué hace una o un facilitador? ¿Por qué se le denomina ‘facilitador’?”*
3. Escucha varias respuestas y luego, explica: **“Una o un facilitador efectivo logra que un proceso o acción sea más fácil para alguien, facilita el aprendizaje de la gente de la comunidad. En SASA, luchamos para que las personas de la comunidad piensen críticamente sobre el poder y la violencia contra la mujer con facilidad, aborden problemáticas con otras personas y realicen cambios positivos en sus relaciones y en la comunidad. No somos expertos ni docentes; facilitamos para que las demás personas piensen por sí mismas.”**
4. Explica el siguiente ejercicio comparando una facilitación efectiva con una deficiente:
 - a. *“Nos dividiremos en cuatro grupos. En cada grupo, elaborarán un papelógrafo con dos columnas: ‘Facilitación Deficiente’ y ‘Facilitación Efectiva’”*
 - b. *“Cada grupo recibirá un grupo de papeles conteniendo 11 característica de una facilitación efectiva y 11 de una facilitación deficiente.”*
 - c. *“En conjunto, conversen y decidan cuáles son las frases que caracterizan una facilitación efectiva y cuáles la deficiente. Pega las frases a la columna correspondiente, conservando el orden numérico de 1 a 11.”*



- d. *“Cuando termines, coloca el papel de rotafolio completado en la parte frontal del salón.”*
 - e. *“Disponen de 15 minutos para completar esto.”*
5. Asegúrate de aclarar cualquier duda. Divide a las y los participantes en cuatro grupos. Entrega un grupo de papeles a cada grupo y comienza.
6. Circula entre los grupos, contesta cualquier pregunta como sea necesario. Anúnciales cuando resten 5 minutos.
7. Cuando haya transcurrido el tiempo, anuncia, *“¡Alto!”* Pídeles que cuelguen sus papelógrafos en la parte frontal de salón si todavía no la han hecho.
8. Invítales a la plenaria. Revisa las frases pegadas en el papelógrafo, comenzando por *“Facilitación Deficiente.”* A medida que avanzas, nota si hay diferencias entre las respuestas de los grupos. Si es así, pide al grupo que explique y sondea si algún grupo desea cambiar la respuesta. Mueve las frases al lugar acordado.
9. Pregunta: *“¿Qué podemos aprender de este ejercicio?”* Escucha las respuestas de varias personas.
10. Resume los puntos clave
 - a. *“La facilitación efectiva inspira a las personas de la comunidad a pensar por sí mismas en vez de simplemente transmitir conceptos.”*
 - b. *“Es probable que en la escuela tuvimos la necesidad de memorizar algunos conceptos y nos beneficiamos de la interacción con el personal docente. No obstante, cuando estamos trabajando con adultos en la comunidad, es más efectivo estimular el pensamiento crítico.”*
 - c. *“Esto es así porque estamos hablando de cambios personales, y no cambiamos simplemente porque alguien lo diga, sino porque sentimos en lo profundo que nuestras vidas mejorarían si hacemos cambios.”*
 - d. *“Como facilitadores efectivos, valoramos a la gente de la comunidad y sus experiencias, no pretendemos ser expertos. ¡Todas las personas son expertas!”*
 - e. *“La creación de un entorno que contribuye a este tipo de reflexión significa equilibrar el poder con las y los participantes.”*
 - f. *“La facilitación efectiva y participativa es recomendada para la promoción basada en la comunidad. ¡Esto puede ser nuevo, pero puede ser excitante!”*
11. Antes del cierre, agradece la participación activa.

Características de una *Facilitación Efectiva y Deficiente*

Característica de una Facilitación Efectiva	Características de una Facilitación Deficiente
1. Formula preguntas en vez de entregar información o sugerencias.	El énfasis se concentra en entregar información y sugerencias, por encima de formular preguntas.
2. Equilibra el poder entre participantes y facilitadores	Asume que una persona es la “experta” o la “autoridad”
3. Asume la independencia y madurez de personas adultas aprendiendo	Espera que las y los participantes sean obedientes y tengan un “buen comportamiento”
4. Crea un entorno seguro donde las y los participantes sienten la libertad de expresarse	Crea un entorno donde las y los participantes aceptarán lo dicho como un hecho y pueda que no expresen sus pensamientos.
5. Garantiza que el espacio, servicios y sesiones son físicamente accesibles y acomodan habilidades diferentes.	Satisface las necesidades de la mayoría, dejando que personas con capacidades diferentes “resuelvan por sí mismas.”
6. No cree en respuestas “correctas” o “incorrectas”	Cree en respuestas “correctas” e “incorrectas”
7. Valora los sentimientos, actitudes y creencias	Valora solamente la lógica
8. Fomenta la colaboración entre participantes	Fomenta la competencia entre participantes
9. Inspira a las personas para pensar por sí mismas	Se enfoca en la memorización de datos
10. Valora las experiencias personales	Valora las teorías académicas por encima de las experiencias vividas.
11. ¡Estimula la creatividad y la diversión!	Intenta obtener el respeto de las y los participantes ejerciendo medidas estrictas y serias

Elaborando un Mapa de Recursos Comunitarios

(2 HORAS)

Objetivo para Participantes

- Identificar las fortalezas y recursos existentes en las comunidades que pueden ser utilizados en SASA

Preparativos

- Anota la siguiente definición en el papelógrafo:

Mapa de recursos comunitarios de SASA: Identificando las fortalezas y las habilidades de la comunidad que contribuyen a la prevención de la violencia contra la mujer.

- Fotocopia “Instrucciones para el Trabajo en Grupo: Elaborando un Mapa de Recursos Comunitarios” para que cada grupo tenga un ejemplar y prepare cinco láminas de papelógrafo, cada una con los siguientes encabezados.

- ⇒ Personas de la Comunidad
- ⇒ Lugares y Eventos
- ⇒ Liderazgos y Grupos Comunitarios
- ⇒ Instituciones
- ⇒ Ítems

- Rotula un papelógrafo con el encabezado “Siguients Pasos” y con tres columnas: “Tareas”, “Responsable” y “Para cuándo”

- En un papel para rotafolio, escribe el encabezado ‘Diagrama de los Círculos de Influencia’



Pasos



1. Da la bienvenida a las y los participantes, y explica:
 - a. *“Cada comunidad cuenta con fortalezas y recursos que ya están presentes ahí. Estas fortalezas y habilidades son también conocidas como ‘activos’ o ‘recursos’”.*
 - b. *“Un activo es cualquier persona o cosa dentro de tu comunidad que puede beneficiar al resto. En esta sesión, exploraremos los activos o recursos que pueden contribuir a la efectividad de SASA.”*
 - c. *“Por ejemplo: ¿Existe algún liderazgo religioso en la comunidad que levante la voz en contra de la violencia? ¿Existe un centro comunal con un salón grande para reuniones que sea de fácil acceso? ¿Existe un grupo de teatro con interés en realizar presentaciones sobre la no violencia?”*
 - d. *“Todos estos son activos o recursos que pueden contribuir y ser parte de SASA.”*
 - e. *“Para capturarlos, mapearemos los recursos comunitarios.”*
2. Coloca el papelógrafo con la definición de mapa de recursos comunitarios de SASA e invita a una persona a leerla en voz alta.
3. Explica:
 - a. *“Identificaremos fortalezas y habilidades específicas de la comunidad donde estamos trabajando con SASA para ver sobre cuáles aspectos positivos podemos cimentarnos para prevenir la violencia contra la mujer.”*
 - b. *“Para hacerlo, nos dividiremos en grupos. Cada grupo detallará personas, lugares, grupos, instituciones e ítems específicos que conocemos de la comunidad. Y, contará con una hoja breve con instrucciones, así como un papelógrafo para anotar sus ideas. Dispondremos de 15 minutos para hacer este trabajo, y luego presentaremos nuestras ideas en el papelógrafo. Para eso contaremos con 3 minutos aproximadamente.”*
4. Asegúrate de aclarar cualquier duda. Divide a las y los participantes en grupos contando de 1 a 5 o de cualquier otra manera. Entrégales su hoja de trabajo y el papelógrafo con el encabezado de su tema.
5. Circula entre los grupos para asegurarte que están avanzando.
6. Una vez transcurridos 15 minutos, anuncia: *“¡Alto!”* Invítales a reunirse en plenaria.
7. Pide al primer grupo que presente su trabajo, y motiva al resto a pensar críticamente sobre las propuestas presentadas.
8. Después de cada grupo, pregunta: *“¿Tienen otras ideas que podrían agregarse a la lista?”* Invítales a agregar las ideas adicionales a la lista existente. Después de la presentación, coloca el rotafolio sobre la pared para que permanezca visible.”
9. Repite este proceso hasta que cada grupo haya presentado y que los aportes de los restantes hayan sido agregados. Agradéceles por sus ideas.
10. Coloca el diagrama de los círculos de influencia y explica:

a. “En SASA, involucramos los tres círculos de influencia. Al trabajar con cada círculo de influencia, podemos generar la masa crítica necesaria para un lograr un cambio real. Por consiguiente, cuando mapeamos recursos, debemos explorar los activos en cada círculo:

- ⇒ “Los recursos o activos de personas, familia, amistades y vecindades (el círculo ‘interpersonal’ de influencia);
- ⇒ “Los recursos o activos de líderes locales, profesionales y grupos comunitarios (el círculo ‘comunitario’ de influencia); y
- ⇒ “Los recursos o activos de instituciones formales como departamentos de policía, centros de salud, ONGs, oficinas de gobierno y medios de comunicación (el círculo ‘institucional’ de influencia).”



11. Pregunta: “Revisando la lista de los tres grupos, ¿Hace falta agregar ejemplos en alguno de los círculos de influencia? ¿Les gustaría agregar a alguna persona, lugar, grupo, institución, evento o ítem para alcanzar mejor ese círculo de influencia?”
12. Invierte unos minutos realizando una lluvia de ideas, agregando cuanto sea necesario a las listas.
13. Explica: “Otras personas en la comunidad pueden ayudarnos a ampliar o afinar nuestras listas. Esta es una oportunidad para añadir nuevas personas a SASA.”
14. Pregunta: “¿Quién más podría tener ideas o perspectivas adicionales para ampliar las listas de recursos para SASA?”
15. Escribe los nombres de estas personas en otro papelógrafo u hoja de papel.
16. Coloca el papelógrafo con el encabezado “Pasos Adicionales”. Explica: “Ahora, hablemos de los siguientes pasos prácticos para afinar nuestro mapa de recursos. ¿Cómo lo podemos fortalecer?” (Sugerencias posibles: Digitalizar el listado, conversar con otras personas, o recorrer la comunidad.)

17. Explica: *“Un miembro del personal de SASA coordinará el mapa de recursos, el cual incluye digitalizar todas nuestras ideas planteadas hoy. Necesitamos voluntarios para:*
- a. *“Conversar con otras personas y las y los líderes de la comunidad,*
 - b. *“Visitar grupos e instituciones locales, y*
 - c. *“Recorrer la comunidad a pie en busca de organizaciones, negocios, espacios públicos y otros activos que no hayamos notado antes.”*
18. Pide voluntarios para hacer cada una de estas cosas, si tienen sentido para el grupo grande, y pon fechas de cumplimiento para cada una. Escribe los compromisos en el papelógrafo “Siguiendo Pasos”.
19. Explica: *“Ahora que tenemos fechas de cumplimiento para digitalizar y afinar nuestro mapa de recursos, podemos conversar sobre esto en nuestra próxima reunión de planificación. Todo esto alimentará nuestros planes de trabajo de SASA, y lo revisaremos regularmente a lo largo de las fases para seguir ampliando sobre los activos en nuestra comunidad.”*
20. Resume los puntos clave:
- a. *“La comunidad cuenta con muchas fortalezas y habilidades que contribuyen en la prevención de la violencia contra la mujer. Se llaman ‘activos’ o ‘recursos.’”*
 - b. *“Los activos o recursos pueden ser personas, lugares, grupos, instituciones, eventos o ítems.”*
 - c. *“Es importante identificar activos o recursos de todos los círculos de influencia: interpersonal, comunitario e institucional.”*
 - d. *“Cuando elaboramos esta lista, o los mapeamos, tenemos la posibilidad de utilizar todos los recursos en la creación de un cambio a través de SASA.”*
 - e. *“¡Continuaremos pensando y hablando sobre los activos o recursos de la comunidad e involucrándolos de maneras creativas a lo largo de la vida de SASA en nuestra comunidad!”*
21. Antes del cierre, agradece la participación activa.



Instrucciones para el Trabajo en Grupo:

Elaborando un Mapa de Recursos Comunitarios

Grupo 1: Personas de la Comunidad (personas con habilidades, talentos, conocimientos y perspectivas, como artísticas, trabajo en red, habilidades de planificación, experticia en derechos humanos o experiencia de vivir con violencia o apoyar a quienes la han vivido)

¿Existe un liderazgo emergente entre nosotras y nosotros, entre familias, amistades, vecindades u otro?
¿Existe alguien con ideas únicas y creativas que simplemente necesita motivación para iniciar un cambio verdadero? Por favor, anota en el papelógrafo.

----- ✂

Grupo 2: Lugares y Eventos (sitios de reunión, lugares para eventos, escenarios para teatro, locales para talleres, espacios públicos, celebraciones tradicionales, festivales religiosos, campeonatos deportivos, etc.)

¿Existen lugares de reunión para asuntos religiosos, comunitarios y otros grupos que tienen espacio disponible para reuniones, entrenamientos u otros encuentros de SASA? ¿Cuándo tiene la comunidad eventos, pequeños o grandes, donde se reúne la gente? Por favor, anota en el papelógrafo.

Grupo 3: Liderazgos y Grupos Comunitarios (grupos de mujeres, asociaciones estudiantiles, oficiales de policía, grupos basados en la fe, trabajadores de la salud, liderazgos locales, ONGs, etc.)

¿Proveen los grupos generadores de ingreso alguna independencia financiera a las mujeres? ¿Conversan los grupos de las iglesias sobre familias saludables, y podrían integrar el tema del poder? ¿Existen oficiales de policía o trabajadores de la salud particulares que son reconocidos en la comunidad? Por favor, anota en el papelógrafo.

Grupo 4: Instituciones (departamentos de policía, sistemas de salud, operadores de justicia, medios de comunicación, gobiernos locales, ministerios, etc.)

¿Qué hacen las instituciones comunitarias en relación a la no-violencia, paz, familia y salud? ¿Con qué recursos cuentan que pueden ser de utilidad? ¿Existen medios de comunicación locales con espacios gratuitos al aire o que dan cobertura a temas sociales o de salud? ¿Existen servicios especiales en el centro de salud para mujeres que viven violencia? ¿Existen agencias con el compromiso de invertir recursos financieros? Por favor, anota en un papelógrafo las ideas para grupos e instituciones y qué recursos podrían brindar?

Grupo 5. Ítems (suplementos de oficina, equipo eléctrico, pintura, sistemas de sonido, etc.)

¿Qué ítems pueden ser necesarios para lograr que SASA sea exitosa y que podrían estar disponibles en nuestra comunidad? ¿Se cuenta con sillas para reuniones, suplementos de oficina, materiales para capacitaciones o equipo para eventos grandes? Anota estos ítems en el papelógrafo, así como dónde podríamos conseguirlos gratuitamente, de ser posible.

Reclama tu Poder

(30 MINUTOS)

Objetivo para Participantes

→ Explorar la importancia de reclamar tu poder.

Preparativos

→ No hay preparativos para esta sesión.

Pasos

1. Da la bienvenida a las y los participantes, y pídeles que se sienten en un círculo. Explica:
 - a. *“Podemos invertir horas hablando y planificando cómo prevenir la violencia contra la mujer en nuestra comunidades. Pero si realmente no creemos en nuestro poder para influir sobre un cambio positivo, entonces todo ese trabajo puede hacerse apenas parcialmente o los avances pueden ser muy lentos.”*
 - b. *“Antes de que podamos utilizar nuestro poder y actuar, necesitamos creer que tenemos poder. El primer paso para creer en algo es hablar de ello en voz alta.”*
2. Explica que todos y todas debemos practicar esto. Pide a cada participante que por turnos, se ponga de pie y diga con voz decidida, “¡Tengo poder!”



3. Delibera el ejercicio usando las siguientes preguntas orientadoras:
 - a. *“¿Cuándo se dijo esto, alguien sintió miedo o empequeñecido? ¿Por qué?”*
 - b. *“¿Quién sintió incomodidad al expresar esta frase? ¿Por qué?”*
 - c. *“¿Quién sintió que era gracioso? ¿Por qué?”*
 - d. *“¿Alguien dudo si esta afirmación era cierta? ¿Por qué?”*
 - e. *“¿Qué se sintió al ver a otras personas levantarse y tomar su turno?”*
 - f. *“¿Qué se sintió al llegar tu turno?”*
4. Pide a las y los participantes: *“A la cuenta de tres, en conjunto digamos, “¡Tenemos poder!” Uno, dos, tres “ ¡Celebra!*
5. Resume:
 - a. *“Si bien este ejercicio puede sentirse raro, recuerda que necesitamos sentir el poder dentro para comenzar el trabajo de prevención de violencia contra la mujer. Nuestro trabajo con SASA captará la atención. En ocasiones, se podría sentir como pararse y decir “Tengo poder””*
 - b. *Las primeras veces que levantes tu voz, presentes SASA o estés a cargo de una actividad podrías sentir algo extraño, pero a medida que lo haces cada vez lo sentirás más natural.”*
6. Antes del cierre, agradece la participación activa.



Introducción al Aprendizaje & Evaluación

(2 HORAS)

Objetivos para Participantes

- Valorar la importancia del aprendizaje y evaluación (A&E) para fortalecer la programación.
- Obtener un entendimiento del A&E de SASA.
- Familiarizarse con la Encuesta de Evaluación Comunitaria y con la Encuesta de Evaluación Institucional.

Preparativos

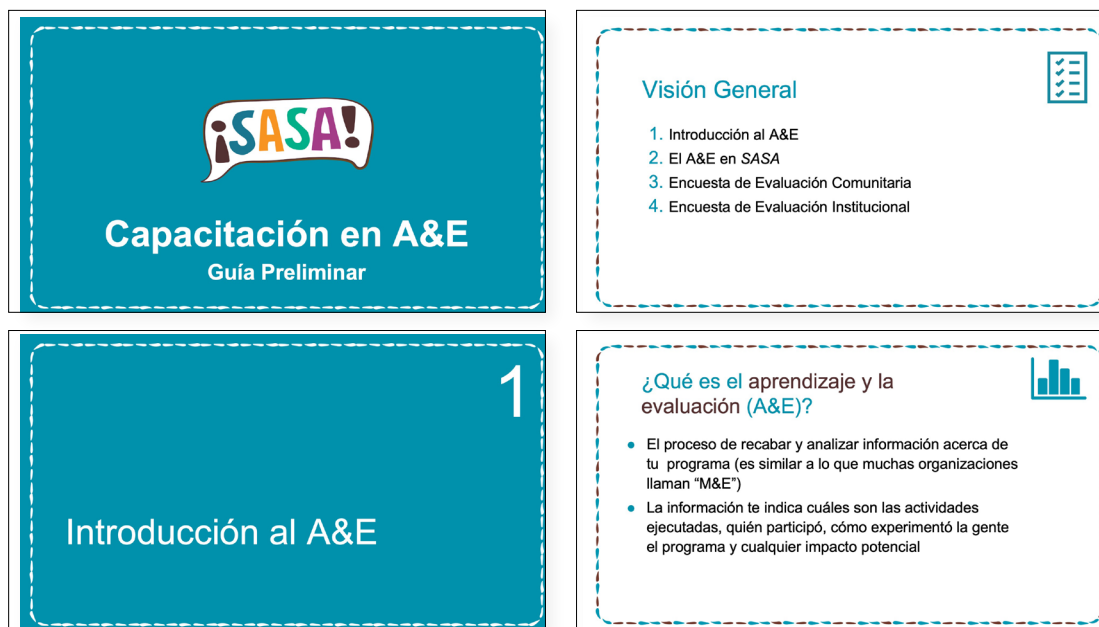
- Observa con anticipación la presentación PowerPoint de A&E de la instauración preliminar y ajústala cuanto sea necesario (ver página 156 y descarga la versión electrónica de SASA)
- Instala el proyector/ data show y la presentación

Pasos

1. Da la bienvenida a las y los participantes: *“Hoy asimilaremos más sobre aprendizaje y evaluación y por qué es importante para SASA”*
2. En una rápida lluvia de ideas, pregunta: *“¿Cuáles son las primeras palabras que vienen a tu mente cuando piensas en el aprendizaje y la evaluación?”* Registra las ideas en un papelógrafo.
3. Explica: *“El aprendizaje y la evaluación, o A&E, puede ser simple, divertido y útil. El A&E de SASA está diseñado para un fácil uso por cualquier persona, aun y cuando no seas especialista en monitoreo y evaluación.”*



4. Proyecta la presentación PowerPoint de instauración preliminar. La presentación PowerPoint se encuentra completa en la versión electrónica de SASA (un total de 28 diapositivas, en la siguiente página aparecen las primeras cuatro como muestra).

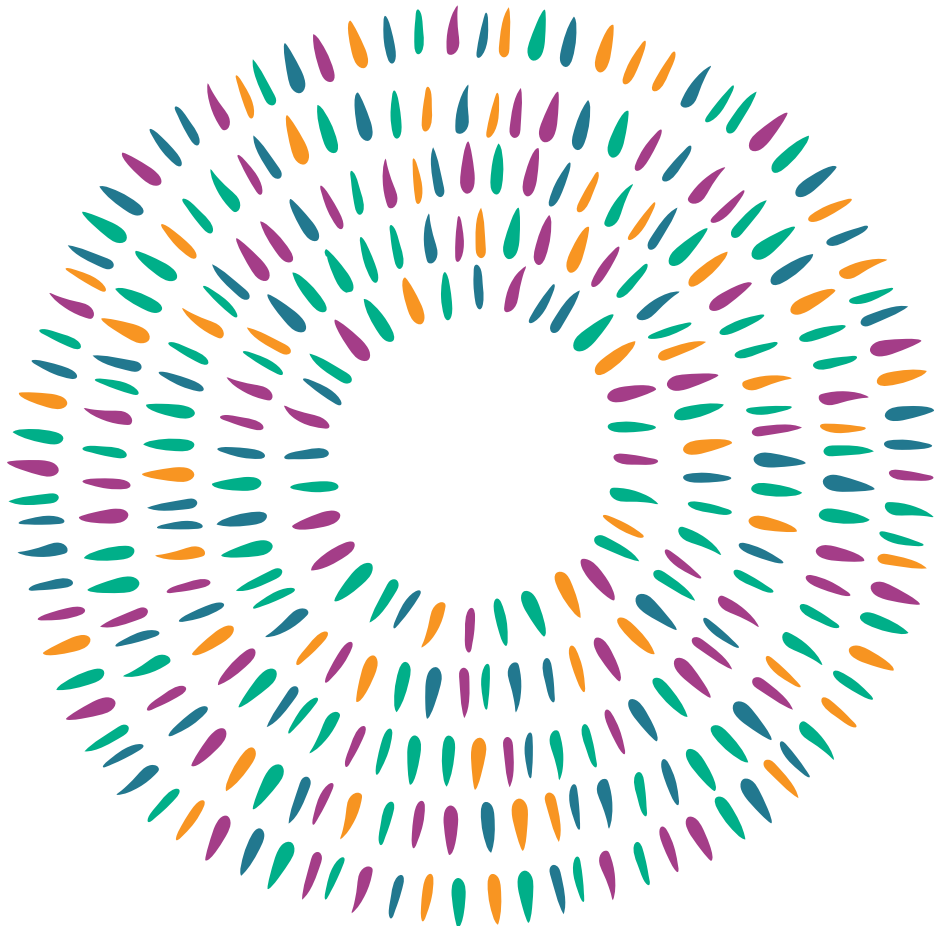


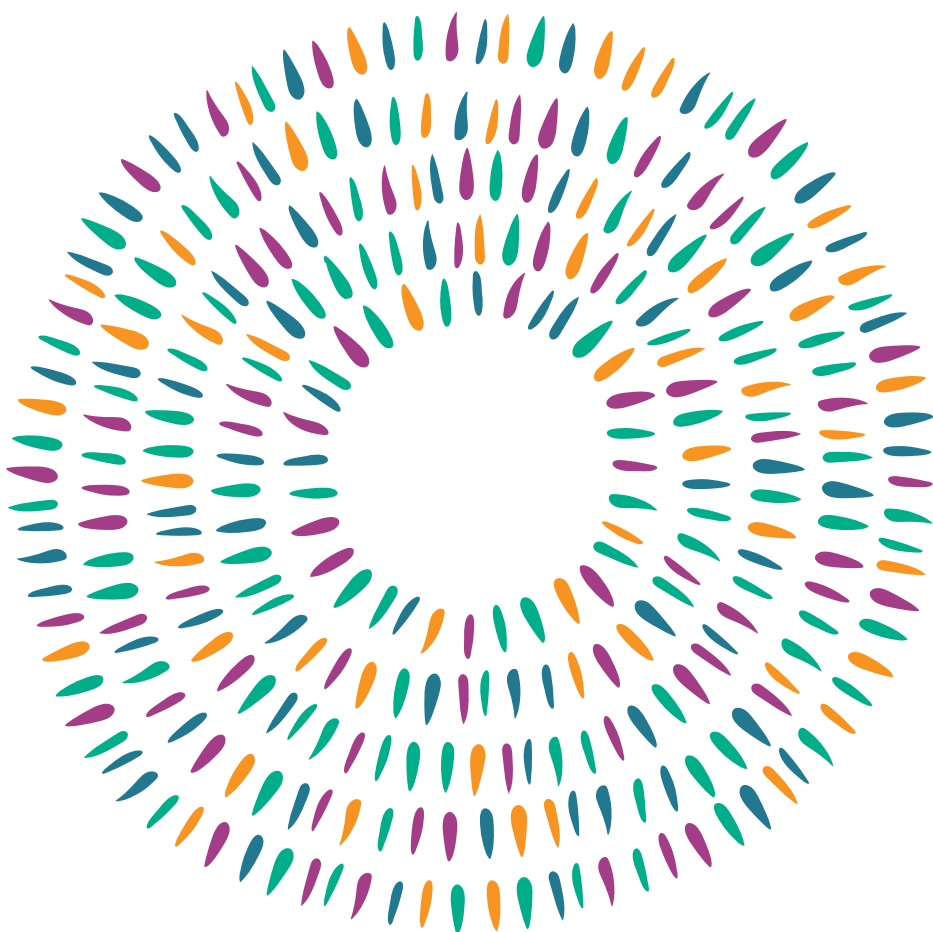
5. Pide a las y los participantes: *“Después de escuchar sobre el enfoque SASA al A&E, ¿cómo te sientes? ¿Anticipas algunos desafíos o tienes alguna pregunta?”*
6. Responde las preguntas y preocupaciones de las y los participantes. Si no sientes seguridad en las respuestas, simplemente dilo y hazles saber que retomarás cualquier tema pendiente o que ¡en algunos casos tendrán que resolverlos de manera conjunta!
7. Explica: *“Utilizaremos A&E a lo largo de SASA a medida que reflexionemos sobre la salud de nuestra programación. ¡El A&E será integrado a nuestros entrenamientos, pero también podemos organizar más asistencia técnica para asegurar que cada quien logra la mayor comodidad posible!”*
8. Resume los puntos clave:
- “En SASA, no necesitas ser una o un experto en investigación, monitoreo y evaluación para aprender de y evaluar tu programa.”*
 - “A lo largo de cada fase, tenemos diferentes objetivos y resultados, y utilizamos varias herramientas de medición de resultados en los niveles de la comunidad y la institución.”*
 - “A&E ayuda a identificar formas cómo podemos mejorar nuestra programación y nos informa cuándo estamos listos para transitar a la siguiente fase.”*
 - “Antes de comenzar con las actividades, es importante tomar un tiempo para levantar una línea de base confiable utilizando la Encuesta de Evaluación Comunitaria y la Encuesta de Evaluación Institucional. ¡Esto nos brindará una cimiento firme para construir!”*
9. Antes del cierre, agradece la participación activa.

Referencias Bibliográficas

- ¹ Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., Cundill, B., Francisco, L., Kaye, D., Musuya, T., Michau, L., and Watts, C. (2014). Hallazgos del estudio de SASA: un estudio controlado aleatorio para evaluar el impacto de una intervención de movilización comunitaria para prevenir la violencia contra la mujer y reducir el riesgo de VIH en Kampala, Uganda. *BMC Medicine*, 12(1), 122.
- ² Raising Voices, London School of Hygiene and Tropical Medicine, & Center for Domestic Violence Prevention. (2015). *¿Es posible prevenir la violencia contra la mujer? Hallazgos del estudio de SASA, resumen para público general*. Kampala, Uganda: Raising Voices.
- ³ Bandura, A. (1997). *Auto eficacia: El ejercicio del control* Macmillan.
- ⁴ Melucci, A. (1989). *Nómadas del presente: movimientos sociales y necesidades individuales en la sociedad contemporánea* Vintage; Touraine, A. (2009). *Pensando Diferente* Polity.
- ⁵ Bicchieri, C. 2017. *Normas en la naturaleza: Cómo diagnosticar, medir y cambiar las normas sociales*. New York: Oxford University Press; Cislighi, B., & Heise, L. (2018). Teoría y práctica de la intervención en las normas sociales: ocho trampas comunes. *Globalización y salud* 14(1), 83; Paluck, E.L., & Ball, L. (2010). *Marketing de normas sociales dirigido a la violencia basada en el género: una revisión de la literatura y una evaluación crítica*. New York: International Rescue Committee.
- ⁶ Townsend, J. (1999). *Mujeres y poder: Combatiendo patriarcados y pobreza*. London & Oxford, United Kingdom: Zed Books & Oxfam; Yllo, K. A. (2005). A través de un lente feminista. In D. R. Loseke, R. J. Gelles, & M. M. Cavanaugh (Eds.), *Controversias actuales sobre la violencia en la familia*. (pp. 19–34). Thousand Oaks, CA: Sage.
- ⁷ Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). Buscando cómo cambia la gente: Aplicaciones para comportamientos adictivos. *American Psychologist*, 47(9), 1102.
- ⁸ Heise, L. L. (1998). Violencia contra la mujer: un marco ecológico integrado. *Violencia contra la Mujer*, 4(3), 262–290.
- ⁹ Rogers, E. M. (2010). *Disfusión de las innovaciones* (4th ed.). Free Press.
- ¹⁰ Devries, K.M., Mak, J.Y., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L. and Pallitto, C. (2013). La prevalencia global de violencia íntima de pareja contra la mujer. *Science*, 340(6140), 1527–28
- ¹¹ United Nations General Assembly resolution 48/104, *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, A/RES/48/104 (20 December 1993).
- ¹² Coalition of Feminists for Social Change. (2017). *Desmarcando el lenguaje de la “violencia de género” de las bases feministas* (Feminist Perspectives on Addressing Violence Against Women and Girls Series, Paper No. 2).
- ¹³ Ellsberg, M., Jansen, H. A., Heise, L., Watts, C. H., & Garcia-Moreno, C. (2008). Violencia íntima de pareja y la salud física y mental de las mujeres en el estudio multi país de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica: Un estudio de observación. *The Lancet*, 371(9619), 1165–72.
- ¹⁴ World Health Organization. (2017, November 29). *Violencia contra la mujer* Retomado de <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ¹⁵ World Health Organization & Pan American Health Organization. (2012). *Comprendiendo y abordando la violencia contra la mujer: Violencia íntima de pareja* (WHO/RHR/12.36). World Health Organization.
- ¹⁶ Guedes, A., Bott, S., Garcia-Moreno, C., & Colombini, M. (2016). Cerrando las brechas: una revisión global de las intersecciones de la violencia contra las mujeres y la violencia contra las niñas y los niños. *Global Health Action*, 9(1), 31516; Namy, S., Carlson, C., O’Hara, K., Nakuti, J., Bukuluki, P., Lwanyaaga, J., Namakula, S., Nanyunja, B., Wainberg, M.L., Naker, D. and Michau, L. (2017). Hacia una comprensión feminista de la intersección entre la violencia contra la mujer y las niñas y los niños en la familia. *Social Science & Medicine*, 184, 40-48.
- ¹⁷ Devries, K.M., Mak, J.Y., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L. and Pallitto, C. (2013). La prevalencia global de violencia íntima de pareja contra la mujer. *Science*, 340(6140), 1527–28.
- ¹⁸ United Nations General Assembly resolution 48/104, *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, A/RES/48/104 (20 December 1993).
- ¹⁹ Spring, M. (2018, August 16). La despenalización de la violencia doméstica en Rusia conduce a la caída de los casos denunciados. *The Guardian*. Retomado de <https://www.theguardian.com/world/2018/aug/16/decriminalisation-of-domestic-violence-in-russia-leads-to-fall-in-reported-cases>.
- ²⁰ Consejo de Derechos Humanos de la ONU Grupo de expertos independientes sobre el tema de la discriminación contra la mujer en la ley y en la práctica. (2018, December 13). Retomado de <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24014&LangID=E>
- ²¹ Cornwall, A. (2007). Revisando la “Agenda de Género”. *IDS Bulletin*, 38(2).

- ²² Cornwall, A. (2007). Revisando la “Agenda de Género”. *IDS Bulletin*, 38(2).
- ²³ Devries, K.M., Mak, J.Y., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L. and Pallitto, C. (2013). La prevalencia global de violencia íntima de pareja contra la mujer. *Science*, 340(6140), 1527–28.
- ²⁴ Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., Cundill, B., Francisco, L., Kaye, D., Musuya, T., Michau, L., and Watts, C. (2014). Hallazgos del Estudio de SASA!: un ensayo controlado aleatorio grupal para evaluar el impacto de una intervención de movilización comunitaria para prevenir la violencia contra las mujeres y reducir el riesgo de VIH en Kampala, Uganda. *BMC Medicine*, 12(1), 122.
- ²⁵ Coalition of Feminists for Social Change. (2018). *Violencia contra hombres y niños*. (Feminist Pocketbook Tip Sheet 7). <https://cofemsocialchange.org/feminist-pocketbook/>
- ²⁶ Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Masculinidad hegemónica: Repensando el Concepto *Gender & Society*, 19(6), 829-859.
- ²⁷ Coalition of Feminists for Social Change. (2018) *Violencia contra hombres y niños* (Feminist Pocketbook Tip Sheet 7) <https://cofemsocialchange.org/feminist-pocketbook/>
- ²⁸ Beyond Borders. (2016). *Poder para las niñas: comunidades que previenen la violencia contra las niñas*. Washington DC: Beyond Borders. rethinkingpower@beyondborders.net
- ²⁹ Kyegombe, N., Abramsky, T., Devries, K.M., Michau, L., Nakuti, J., Starmann, E., Musuya, T., Heise, L. and Watts, C. (2015). ¿Cuál es el potencial de las intervenciones diseñadas para prevenir la violencia contra las mujeres para reducir la exposición de las niñas y los niños a la violencia? Hallazgos del estudio de SASA!, Kampala, Uganda. *Abuso Infantil & Negligencia*, 50, 128–40.
- ³⁰ Raising Voices (2015). *Caja de Herramientas La Buena Escuela* Kampala, Uganda. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ³¹ Coalition of Feminists for Social Change. (2018). *¿Por qué es importante una perspectiva feminista en el trabajo para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y las niñas?* (Feminist Pocketbook Tip Sheet 1 <https://cofemsocialchange.org/feminist-pocketbook/>); Hall, R. J. (2015). Estrategias feministas para poner fin a la violencia contra la mujer. *The Oxford Handbook of Transnational Feminist Movements*, pp. 394–415; hooks, b. (2000). *Feminist theory: From margin to center*. Pluto Press; Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). Del trabajo con hombres y niños a cambios en las normas sociales y reducción de las desigualdades en las relaciones de género: un cambio conceptual en la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas. *The Lancet*, 385(9977), 1580–89...
- ³² Heise, L. L. (1998). Violencia contra la mujer: Un Marco Ecológico Integrado *Violencia contra la Mujer*, 4(3), 262–290.
- ³³ Bicchieri, C. 2017. *Normas en la naturaleza: cómo diagnosticar, medir y cambiar las normas sociales..* New York: Oxford University Press.
- ³⁴ Alexander-Scott, M., Bell, E. & Holden, J. (2016). *DFID: cambio de las normas sociales para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas*. London, United Kingdom: VAWG Helpdesk. *Nota de orientación del*
- ³⁵ Our Watch, Australia’s National Research Organisation for Women’s Safety (ANROWS) and VicHealth (2015) *Cambia la historia: un marco compartido para la prevención primaria de la violencia contra las mujeres y sus hijos en Australia*, Our Watch, Melbourne, Australia. <https://www.ourwatch.org.au/Media-Resources?c=Video>
- ³⁶ Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C. (2015). Prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas: ¿Qué muestra la evidencia? *The Lancet*, 385(9977), 1555–1566.
- ³⁷ Raising Voices (2018) Implementando SASA en contextos humanitarios: Sugerencias y Herramientas, Serie: Programando para la Prevención, Oficio. No.6 Kampala, Uganda. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ³⁸ Raising Voices (2018) Adaptando SASA: Sugerencias y Herramientas, Serie: Programando para la Prevención, Oficio. No. 4, Kampala, Uganda. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ³⁹ Raising Voices (2018) Adaptando SASA: Sugerencias y Herramientas, Serie: Programando para la Prevención, Oficio. No. 4, Kampala, Uganda. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ⁴⁰ Raising Voices (2018) Implementando SASA en contextos humanitarios: Sugerencias y Herramientas, Serie: Programando para la Prevención, Oficio. No.6 Kampala, Uganda. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ⁴¹ Raising Voices (2019) Escalando SASA: Sugerencias y Herramientas, Serie: Programando para la Prevención, Oficio. No. 7, Kampala, Uganda. <http://raisingvoices.org/resources/>







raisingvoices.org