

Temas Críticos en la Implementación Ética de SASA

Serie:
Programando para la Prevención, Oficio No. 1

Antecedentes

SASA es un enfoque de movilización comunitaria para la prevención de la violencia contra la mujer, desarrollado en Uganda por la organización Raising Voices (www.raisingvoices.org). Un sondeo aleatorio controlado conducido por el Centro para la Prevención de la Violencia Doméstica, la Escuela de Londres para la Higiene y Medicina Tropical y la Universidad Makerere, demostró la efectividad de SASA en la prevención de la violencia íntima de pareja contra la mujer¹ así como que el cambio puede ocurrir a nivel comunitario dentro de los plazos programáticos. El enfoque SASA se encuentra traducido a varios idiomas y adaptado a muchos contextos; en la actualidad, está siendo implementado por más de 60 organizaciones en más de 20 países.

Muchas organizaciones están implementando SASA con integridad y atención a la calidad. Este trabajo es motivo de celebración. Sin embargo, en distintas partes del mundo, también existen organizaciones que utilizan SASA de una manera diferente a la intencionada y no siguen los estándares básicos necesarios para temas sensibles como es el caso de la violencia contra las mujeres. Este Oficio Programático tiene como objetivo reforzar las buenas prácticas que muchas organizaciones ya están utilizando y guiar a otras organizaciones hacia una implementación más ética y segura de SASA.

¿Quién puede utilizar el Oficio de este Programa?

El Oficio de este Programa puede ser utilizado por organizaciones que estén planeando utilizar el enfoque SASA o que ya lo estén implementando. Puede guiarte en el proceso de planificación de SASA o ayudarte a realizar mejoras en la programación ya existente dentro de tu organización. Asimismo, los donantes pueden utilizarlo para evaluar las implicaciones éticas de las solicitudes de subvención o los informes de implementación de SASA elaborados por las organizaciones socias.

Acceso libre a SASA

En Raising Voices elegimos compartir en línea y de forma gratuita el enfoque SASA (y todas nuestras metodologías), porque creemos que cuando las y los promotores y profesionales comparten experiencias y conocimientos, pueden apoyar otros esfuerzos para prevenir la violencia y, además, generan un aprendizaje más amplio lo cual es esencial para poner fin a la violencia contra la mujer. Sin embargo, nos preocupa que el uso de SASA sin aplicar algunas de las pautas fundamentales contenidas en este documento, puede causar daño a las mujeres y a las comunidades, por razones que describimos a continuación. En tal sentido, motivamos a cada organización, cada persona e institución financiera involucradas en el enfoque SASA a reflexionar sobre los temas planteados a continuación y a garantizar el uso ético y seguro de la metodología.

Recomendaciones para no hacer daño con SASA

A continuación, describimos algunos errores comunes que podrían disminuir la efectividad de SASA y provocar daños no intencionados. Asimismo, incluimos recomendaciones para que las organizaciones las tomen en cuenta para una implementación ética y segura de SASA.



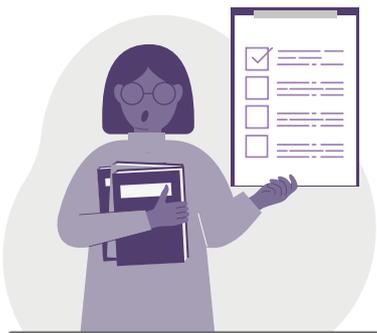
1) Programación y/o financiamiento a corto plazo

La implementación de calidad de SASA toma un periodo de tiempo entre 3 y 5 años. Cuando se comprime el mismo proceso en plazos más cortos, significa que no se respetan aspectos clave, y por lo tanto, no se completan todas las fases de SASA. Esto puede reducir la calidad y volverse realmente peligroso. A menudo, cuando no se completan las fases de SASA o cuando el trabajo termina abruptamente, las comunidades no pueden atravesar con éxito el proceso de cambio. Adicionalmente, esto puede generar posicionamientos reaccionarios con efectos perjudiciales para las y los promotores de SASA, las mujeres y otras personas de la comunidad que viven con violencia. Las interrupciones en las relaciones comunitarias provocadas por retrasos o la discontinuidad en la programación también pueden obstaculizar los esfuerzos futuros de prevención de la violencia contra la mujer y poner en riesgo a las mujeres.

Recomendaciones:

- **Comprométete con una programación por un periodo de 3-5 años.**
- **Si al principio no es posible asegurar la totalidad de los recursos para la implementación, garantiza un compromiso organizacional fuerte para la gestión del financiamiento.**
- **Completa todas las fases de SASA de manera consistente y en orden.**
- **Realiza evaluaciones después de cada fase para ponderar si se cuenta con la disposición para avanzar a la siguiente fase.**

2) Falta de rendición de cuentas y responsabilidad en el cumplimiento ante las mujeres, las prioridades de las mujeres y la prevención de la violencia contra la mujer.



Es fundamental que las organizaciones que utilizan SASA tengan un profundo compromiso de rendición de cuentas y de responsabilidad ante las mujeres, incluyendo la prevención de la violencia contra la mujer, los derechos de las mujeres y otras prioridades identificadas por las mujeres como áreas de trabajo. No hacerlo, puede conducir a programas donde el personal conformado por hombres y los promotores comunitarios comiencen a dominar; y de esta manera, se replica la misma dinámica de poder entre mujeres y hombres que SASA busca desarraigar. Un análisis de las dinámicas de poder y género en los niveles individual y estructural es esencial para el éxito.

Recomendaciones:

- **Antes de comenzar con SASA, identifica claramente la prevención de la violencia contra la mujer como una prioridad dentro de la organización**
- **Incluye mecanismos para rendir cuentas y responsabilizarse ante las mujeres, tales como asegurar el liderazgo femenino, brindar mecanismos para un apoyo fuerte y un sistema de referencia para las mujeres, y periódicamente realizar reuniones de chequeo con las promotoras comunitarias.**

3) Falta de capacitación de calidad y soporte técnico.



Cualquier equipo SASA que esté implementando el enfoque, necesita capacitación de calidad para prepararse para cada nueva fase de SASA y, a menudo, también necesita asistencia técnica adicional. Algunos miembros del personal sólo leen fragmentos de SASA antes de implementar, y/o asumir roles como capacitadores SASA, sin haber desarrollado suficientes habilidades para la organización comunitaria, conocimientos, experiencia en la metodología o problemáticas de violencia contra la mujer. La capacitación y asistencia técnica inadecuadas pueden significar que el personal aún no ha internalizado algunas de las problemáticas, como paso previo a tratar de generar un cambio en otras personas, o que no ha aprendido lo suficiente sobre la violencia contra la mujer para abordar verdaderamente las normas comunitarias que SASA busca cambiar. Tan es así que el personal puede reforzar los estereotipos de la comunidad o hacer un mal uso de su propio poder, conduciendo hacia una implementación inefectiva y peligrosa que pone en riesgo las relaciones de las mujeres y de la comunidad. Asimismo, pueden carecer de las habilidades técnicas para implementar el enfoque SASA con efectividad.

Recomendaciones:

- Lee *SASA* para comprender su proceso y principios.
- Incluye capacitación regular y apoyo continuo para el personal a medida que internalizan los temas y las problemáticas, descubren y reconsideran sus propias actitudes y comportamientos.
- Al comienzo de cada fase, utiliza las capacitaciones a ser desarrolladas durante varios días y recomendadas para el personal de *SASA*, utilizando una o un capacitador acreditado por Raising Voices².

4) Falta de formación y apoyo adecuados para las y los promotores, líderes y aliados en la comunidad.



Las y los promotores, líderes y aliados están en el corazón de *SASA*. Con la capacitación y el apoyo adecuados, así como con la presencia regular del personal en calidad de mentor, ella y ellos llevan el enfoque *SASA* a toda la comunidad. Esto permite un mayor impacto. Al igual que el personal, las y los promotores, líderes y aliados necesitan internalizar las problemáticas, descubrir y cambiar sus propios prejuicios para poder usar su liderazgo y ejercer poder de manera positiva. Además, asumirse como una o un promotor, líder o aliado puede generar una intensa presión social por parte de quienes se resisten al cambio. Las y los promotores, líderes y aliados merecen y necesitan un apoyo fuerte y constante. Una implementación ineficaz y una serie de conflictos comunitarios son probables cuando no se capacita ni apoya adecuadamente a las y los promotores, líderes y aliados a través de capacitaciones regulares, sesiones de práctica y acompañamiento de mentores. Adicionalmente, puede poner a las mujeres en riesgo y desacreditar el trabajo cuando el comportamiento de la o el promotor, líder o aliado contradice los valores promulgados en *SASA*.

Recomendaciones:

- Lleva a cabo reuniones quincenales o mensuales con las y los promotores, líderes ya aliados para brindar apoyo, deliberar, desarrollar habilidades y fomentar la solidaridad entre todos.
- Al comienzo de cada fase, utiliza las capacitaciones recomendadas para ser desarrolladas durante varios días y facilitadas por el personal capacitado.
- Desarrolla una estrategia de apoyo, arma parejas entre personal y promotores, líderes y aliados para desarrollarla en cada fase.
- Asegura que el personal pase un tiempo adecuado y significativo dentro de la comunidad apoyando a cada promotora o promotor, lideresa o líder, aliada o aliado.
- Anima al personal a deliberar con las y los promotores, líderes y aliados después de observar cada actividad. Conversa sobre lo que salió bien y lo que podría haber ido mejor. Muestra aprecio y aliento por el esfuerzo y compromiso.



5) Selección de algunas actividades sin trabajar con el proceso central o los principios de la metodología.

SASA tiene un conjunto de “elementos esenciales” que están guiados por la teoría, los cuales hacen que la metodología sea efectiva (p.e. promoción basada en beneficios, un análisis de género y poder, cuatro fases de cambio y la participación holística de comunidad). El Oficio Programático No. 2 sobre la fidelidad del programa detalla el conjunto de “Elementos Esenciales” de SASA para una máxima efectividad³ La utilización de unas cuantas actividades al azar o uno que otro material de SASA significa que los “ingredientes” necesarios para un cambio efectivo no están incluidos. Elegir sólo algunas actividades de SASA puede incrementar el peligro para las mujeres, ya que pueden surgir problemas delicados sin un proceso suficiente para brindar apoyo y generar cambios. Las personas pueden sentirse amenazadas por algunos temas de las actividades e inicialmente resistirse al cambio. Esto crea posicionamientos reaccionarios que pueden ser peligrosos para las mujeres que viven violencia y/o para las y los promotores, líderes y aliados. Sin embargo, con suficientes actividades y procesos significativos, esta resistencia es temporal y las normas sociales de la comunidad pueden cambiar.

Recomendaciones:

- **Lee SASA y comprende sus “elementos esenciales” antes de comenzar la programación.**
- **Comprométete con actividades consistentes para analizar y explorar el género y el poder dentro del equipo SASA y dentro de la comunidad.**
- **Usa las tres estrategias en las cuatro fases y selecciona las actividades que involucren a todos los círculos de influencia en la generación del cambio.**
- **Involucra a las personas de la comunidad en acciones de promoción que demuestren los beneficios del cambio e incluye una cantidad suficiente de actividades para construir una masa crítica.**

6) Falta de relaciones comunitarias y retroalimentación.



Las relaciones sólidas basadas en el respeto entre el personal y las personas de la comunidad son esenciales para garantizar un asocio auténtico entre una organización y la comunidad, donde cada quien tiene el poder de expresar sus propias necesidades y prioridades. Las relaciones sólidas también son fundamentales para una implementación segura y ética de SASA. Con relaciones sólidas, el personal puede darse cuenta rápidamente de cualquier daño no intencionado o posicionamientos reaccionarios contra las mujeres que viven violencia y/o contra las y los promotores, líderes y aliados; y así, realizar los ajustes oportunos para retomar el rumbo. Algunas barreras para el proceso de cambio son la falta de presencia constante en la comunidad, un estilo organizacional que no permita el desarrollo de relaciones entre el personal y las y los promotores, líderes y aliados, o la falta de una ventanilla donde las comunidades puedan presentar sus reclamos.

Recomendaciones:

- **Selecciona intervenciones comunitarias de SASA donde el personal pueda tener presencia regular.**
- **Cultiva relaciones de confianza para garantizar que las personas, las y los promotores, líderes y aliados de la comunidad se sientan seguros y cómodos para brindar comentarios honestos.**
- **Brinda a las y los promotores, líderes, aliados y otras personas clave de la comunidad oportunidades periódicas para compartir comentarios y experiencias, y presentar quejas.**
- **Mantén conversaciones estratégicas y oportunas que tomen en cuenta los comentarios de la comunidad y realiza los ajustes necesarios en la implementación y sobre los materiales. Actúa como modelo de respeto a través de tu lenguaje, apegándote al horario, siendo consciente de los símbolos de estatus (por ejemplo, joyas, vehículos, ropa, etc.) y conectándote personalmente con las y los promotores, líderes y aliados de la comunidad.**

7) Falta de referencias sobre servicios de respuesta.



SASA se centra en la prevención primaria de la violencia contra la mujer. Sin embargo, debido a que las actividades están diseñadas para iniciar el diálogo comunitario sobre estas problemáticas, las mujeres que viven violencia a menudo buscan servicios durante y después de las actividades. Por lo tanto, desde el comienzo de SASA, es esencial que las organizaciones que utilizan SASA desarrollen sistemas sólidos de referencia sobre los servicios de respuesta tanto formales como informales. En muchas comunidades, faltan servicios y/o las y los promotores, líderes y aliados no confían en los existentes; sin embargo, en la mayoría de las comunidades hay mujeres y hombres de confianza que actúan como proveedores de servicios informales. Si este es el caso, asegúrate de involucrarlos y brindarles capacitación, siempre que sea posible, para garantizar un manejo más seguro y ético de los casos de violencia contra la mujer. No se debe estimular a las y los promotores, líderes

y aliados a intervenir directamente ante casos de violencia. Esto también puede ser peligroso tanto para sí mismos como para las mujeres que viven violencia, dada su falta de capacitación en servicios de respuesta.

Recomendaciones:

- **Crea y actualiza periódicamente una lista de referencias que incluya personas y servicios formales e informales para mujeres que viven violencia contra la mujer.**
- **Capacita al personal y a las y los promotores, líderes y aliados sobre el uso de la lista de referencias, siempre que sea posible, presentándoles a los proveedores de servicios para generar confianza.**
- **Brinda capacitación básica a los proveedores de servicios para apoyar una mejor comprensión de la violencia contra la mujer y motivar el uso positivo del poder. A lo largo del tiempo, establece metas dentro de SASA para mejorar la calidad y reducir las deficiencias en los servicios de respuesta.**

Avanzando

Implementar un trabajo ético de prevención de la violencia contra la mujer utilizando el enfoque SASA es posible, incluso para organizaciones que no lo han hecho antes. La violencia contra la mujer es un problema grave que requiere habilidad y determinación en su abordaje. Confiamos que con atención continua a las recomendaciones descritas en este Oficio Programático, SASA puede continuar provocando una transformación significativa en las relaciones y comunidades en todo el mundo. Por favor, compártenos tus experiencias en info@raisingvoices.org y únete a la comunidad global usando SASA.

Otros recursos que pueden ayudarte a reflexionar sobre la calidad de tu programación SASA incluyen:

Raising Voices (2017). Fidelidad al enfoque SASA: Serie Programando para la Prevención, Oficio No. 2. Kampala, Uganda. Disponible en línea en <http://raisingvoices.org/resources/>



La Serie Programando para la Prevención es una colección de Oficios Programáticos diseñados para abordar los desafíos y las preguntas críticas en la programación para la prevención de la violencia contra la mujer.

Cita sugerida: Raising Voices (2017). Problemas críticos en la implementación ética de SASA, Serie Programando para la Prevención, Oficio No. 1, Kampala, Uganda.



Notas Finales

- 1 Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., Cundill, B., Francisco, L., Kaye, D., Musuya, T., Michau, L., Watts, T. 2014. Findings from the SASA! Study: a cluster randomized control trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Uganda, *BMC Medicine*, 12:122
- 2 Para más información, contacta: info@raisingvoices.org
- 3 Raising Voices. 2017 "Fidelidad al enfoque SASA" *Serie Programando para la prevención, Oficio No.2*, Kampala, Uganda

Para consultar la Serie Programando para la Prevención, por favor, contacta: info@raisingvoices.org