CAMPUS
Technical Assistance and Resource Project

# Evaluación de la Eficacia de los Equipos de Respuesta Comunitaria Coordinada (CCRTs) en Campuses

Herramientas para Becarios de la OVW

Otoño 2020

## Reconocimientos

Este conjunto de herramientas fue desarrollado a través de una colaboración entre The Center on Domestic Violence, Universidad de Colorado Denver, y el Prevention Innovations Research Center, Universidad de New Hampshire, equipos de proveedores de asistencia técnica que sirven a becarios financiados por la Oficina para la Violencia contra la Mujer (OVW) del Departamento de Justicia, Programa de Campus. La Universidad de Colorado Denver, Center on Domestic Violence proporciona capacitación y asistencia técnica para los Equipos de Respuesta Comunitaria Coordinada (CCRTs) basados en campuses, y el Prevention Innovations Research Center de la Universidad de New Hampshire proporciona capacitación y asistencia técnica sobre asuntos de planificación estratégica y evaluación. Estamos agradecidos por la oportunidad de poder colaborar a través del liderazgo y apoyo del Programa de Campus de la OVW.

El contenido de este conjunto de herramientas fue informado por cuatro grupos de enfoque llevados a cabo en línea durante el otoño del 2018 con 22 becarios activos del Programa de OVW de Campus que están implementando CCRTs basados en campuses para prevenir y responder a la agresión sexual, la violencia doméstica/violencia durante citas y acecho en el campus. Los grupos de enfoque incluyeron instituciones que representan una variedad de contextos del campus y de ubicaciones geográficas, incluyendo instituciones públicas grandes, universidades de artes liberales pequeñas, campus culturalmente específicos y consorcios. Algunos campuses estaban en las primeras etapas de construcción de un CCRT, mientras que otros han implementado el modelo CCRT por una década o más. Apreciamos la visión y el compromiso de estos campuses de compartir sus conocimientos y experiencia.

Este proyecto fue apoyado por las Subvenciones No. 2017-TA-AX-K036 y 2016-TA-AX-K037, otorgadas por la Oficina para la Violencia Contra la Mujer, Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Los puntos de vista de este documento son los del/de la autor/a y no representan necesariamente la posición oficial o las políticas del Departamento de Justicia de los Estados Unidos.

Center on Domestic Violence
SCHOOL OF PUBLIC AFFAIRS
UNIVERSITY OF COLORADO **DENVER**

PREVENTION INNOVATIONS™
Research Center

# Parte 1:
# Reseña de los Equipos de Respuesta Comunitaria Coordinada en el Campus

Desde la creación del Programa de Campus de la Oficina para la Violencia Contra la Mujer (OVW) del Departamento de Justicia en 1999, la respuesta comunitaria coordinada ha permanecido central en el modelo de implementación. El modelo se basa en una premisa simple pero poderosa: una estrategia eficaz y abarcadora para abordar la violencia durante citas, la violencia doméstica, la agresión sexual y el acecho (DVSAS) en los campuses universitarios requiere la participación activa de las partes interesadas clave en todo el campus y a través de la comunidad. Estas personas se unen como Equipo de Respuesta Comunitaria Coordinada (CCRT) para identificar las necesidades únicas del campus, crear un plan para abordar esas necesidades y monitorear y evaluar la implementación de ese plan. El propósito de este conjunto de herramientas es proporcionar a becarios del Programa de Campus con estrategias y herramientas para evaluar la eficacia de sus CCRTs basados en el campus.

**¿Qué es un CCRT de campus?[1]**

El CCRT supervisa y asegura la implementación de todos los esfuerzos de prevención e intervención, facilita la comunicación entre los departamentos clave del campus y de agencias asociadas en la comunidad, asegura que las comunicaciones a través del campus sean confiables y reforzadas, y que la respuesta del sistema a las víctimas sea fluida, consistente y que proporcione apoyo. Sin supervisión compartida y cooperación interinstitucional/de para completar estas tareas, las respuestas a las víctimas pueden ser inconsistentes, duplicadas e insensibles, y los esfuerzos de prevención pueden ser contradictorios, exclusivos o ineficaces. El establecimiento de un CCRT fuerte ayuda a garantizar una respuesta oportuna, culturalmente relevante y respetuosa con respecto a situaciones de DVSAS. Una amplia participación con el CCRT reúne a muchas mentes a tratar con estos asuntos, así como sus recursos y círculos de influencia colectivos.

Un CCRT eficaz es multidisciplinario. Sus miembros varían en cuanto a género, identidad, experiencia y conocimientos, incluyendo personas que responden directamente a estos crímenes; personas que establecen normas, políticas y prácticas en el campus; sobrevivientes de estas formas de violencia; y comunidades que han sido históricamente marginadas o excluidas. Representantes del campus deben incluir profesores/as, personal, estudiantes y administradores/as.

Es importante reconocer que el CCRT no es un equipo de cumplimiento del Título IX ni un equipo de respuesta de emergencia. Mientras que cada uno de estos esfuerzos es

colaborativo por naturaleza y trabaja para establecer políticas o protocolos relevantes, el enfoque y propósito de su trabajo difieren. Los equipos del Título IX existen para garantizar que las instituciones cumplan con sus responsabilidades legales de proporcionar igualdad de acceso a la educación. Un equipo de respuesta a emergencias (por ejemplo, un equipo de respuesta a una agresión sexual) normalmente es activado cuando ocurren incidentes críticos. Estos equipos están establecidos generalmente para garantizar que las víctimas sean proporcionadas con toda la gama de servicios que puedan necesitar y para apoyar una respuesta eficaz. Estos equipos son diferentes a un CCRT en cuanto a que el CCRT mira el entorno de la universidad holísticamente, centrando sus esfuerzos en la creación de una cultura del campus en donde no se toleren comportamientos DVSAS. Los CCR se reúnen periódicamente para supervisar la implementación del plan de acción. Por esta razón, es útil que la participación en el CCRT sea integrada dentro de las responsabilidades laborales de los puestos clave del campus. El rol del CCRT incluye, entre otras, las siguientes tareas:

- Animar la participación de agencias asociadas clave (dentro y fuera del campus) para desarrollar y supervisar todos los aspectos de la respuesta del campus a situaciones DVSAS;
- Desarrollar, implementar, repasar y revisar protocolos, políticas y procedimientos para abordar situaciones DVSAS;
- Priorizar el desarrollo de políticas y de cambios sistémicos como objetivos para institucionalizar los esfuerzos hacia abordar más eficazmente asuntos de DVSAS;
- Asegurar que todos los esfuerzos de prevención e intervención sean consistentes y se refuercen mutuamente;
- Evaluar el cumplimiento con las políticas de la Ley Clery y el Título IX;
- Involucrar agencias comunitarias de manera continua (por ejemplo, coaliciones y proveedores de servicios de violencia doméstica y/o agresión sexual estatales, tribales o territoriales) en la planificación de programas, desarrollos de políticas, capacitación, desarrollo curricular y patrocinio de eventos;
- Coordinar oportunidades de capacitación en múltiples áreas para mejorar los conocimientos del CCRT al responder a estos crímenes;
- Asegurar que las estrategias de prevención, al igual que las de intervención, sean culturalmente relevantes y que incluyan a grupos históricamente marginados o subrepresentados; y
- Desarrollar y supervisar una estrategia de comunicación que maximice la participación con la comunidad del campus a través de diferentes departamentos, oficinas y organizaciones.

## Entendiendo el Contexto del Campus

La investigación y la práctica confirman[2] que la participación de entidades múltiples es requerida para poder hacer el tipo de cambios culturales amplios necesarios para cumplir con las necesidades de sobrevivientes, responsabilizar a los infractores y prevenir incidentes de violencia de género futuros. Existen estudios investigativos que nos ayudan a entender el valor de la respuesta comunitaria coordinada a la violencia de género a nivel de la comunidad[3]. Sin embargo, la mayor parte de la literatura actual no aborda el contexto del campus. Mientras que los CCRT basados en la comunidad a menudo están compuestos por agencias independientes que tienen la autoridad para representar y/o tomar decisiones en nombre de sus organizaciones, los CCRT basados en el campus están compuestos por individuos con diferentes niveles de autoridad con respecto a la toma de decisiones dentro de la misma institución jerárquica. La negociación de la dinámica de poder institucional y las jerarquías organizativas pueden influir el desarrollo y la implementación de los CCRT basados en el campus, incluyendo su capacidad para participar en un proceso de evaluación transparente.

# Uso de Datos de Evaluación para Guiar la Labor de los CCRTs

Es fundamental que los CCRT del campus utilicen datos para guiar su trabajo. Por ejemplo, los CCRT del campus deben evaluar su campus para entender las necesidades únicas de su comunidad y para desarrollar planes de implementación para abordar esas necesidades. Dada la cantidad de tiempo y la capacidad que puede tomar participar en la evaluación del campus, es útil considerar qué procesos de recopilación de datos están ya en lugar que puedan utilizar los CCRT. Por ejemplo, muchos campuses llevan a cabo encuestas sobre el entorno a través del campus, evaluaciones de salud universitaria, evaluaciones de programas, grupos de enfoque y otros medios de recolección de datos para identificar las tasas de prevalencia de DVSAS, actitudes y creencias, y faltas con respecto a conocimientos y servicios. Si estos procesos de evaluación ya están en sitio en el campus, los CCRT pueden utilizar los datos para informar su trabajo sin duplicar esfuerzos de evaluación.

Los CCRT de campus también necesitan evaluar los resultados de los programas de capacitación, educación y prevención que implementan. Este proceso de evaluación es importante para asegurar que los campuses estén cumpliendo con sus metas y objetivos, y lo mismo también brinda la oportunidad de hacer correcciones de curso que puedan ser necesarias en sus esfuerzos.

Hay numerosos recursos disponibles para ayudar a los CCRTs a evaluar las necesidades de su campus y para desarrollar herramientas de evaluación de resultados. Un buen lugar para comenzar es el sitio web del Programa de Campus de OVW, Changing our Campus Culture. Aquí encontrará enlaces a informes de investigación actuales, del entorno del campus, recursos de evaluación y clima del campus, y herramientas de evaluación de programas.

Es importante tener en cuenta que *evaluar a la comunidad del campus* para entender las necesidades del campus y *evaluar los resultados* del trabajo del CCRT es diferente a evaluar el CCRT propio. El propósito de este conjunto de herramientas es proporcionar herramientas para evaluar los procesos y el impacto del CCRT en sí.

# Parte 2:
# Evaluando la Eficacia del CCRT del Campus

## ¿Por qué evaluar el CCRT?

A través de los años, los becarios se han comunicado con nosotros con preguntas sobre cómo evaluar su CCRT. Una evaluación de un CCRT puede significar muchas cosas. En este conjunto de herramientas usamos la palabra "evaluación" porque es amplia y abarca el trabajo de cómo evaluar el proceso de grupo de su CCRT, así como herramientas para ver qué tan bien va logrando sus objetivos su CCRT. Estudios investigativos sugieren que el uso de herramientas de evaluación para mejorar el trabajo de su CCRT puede mejorar la satisfacción y retención de miembros, ayudarle a saber si su equipo está trabajando bien en conjunto, y demostrar el valor de este enfoque de equipo a la administración.[4]

---

*"Después de evaluar los procesos del CCRT del campus, cambié mi enfoque con el equipo y hemos visto mejor tracción y movimiento con esas piezas del plan estratégico que son muy importantes".*

*– Beneficiario del Programa del Campus*

---

## ¿Qué queremos decir con evaluación?

La evaluación es el proceso de recopilación de información sobre su CCRT (en este caso). Puede haber muchos objetivos que usted tenga y un primer paso importante en cualquier proceso de evaluación es aclarar cuáles son esos objetivos en particular. Es probable que usted tenga diferentes objetivos de evaluación durante diferentes fases de su trabajo. *¡No todas las herramientas en este conjunto le serán útiles para todos los objetivos o en todo momento durante la vida de su CCRT! ¡La selección de momentos oportunos y tomar una visión evolutiva de su equipo es importante!*

Consulte este recurso de la Universidad del Estado de Ohio[5] para obtener una descripción útil de los diferentes niveles de evaluación. Los siguientes son algunos ejemplos de metas de evaluación y preguntas relacionadas basadas en la fase de trabajo en la que se encuentra su CCRT:

- Durante la etapa de formación de su CCRT, su objetivo de evaluación puede ser: **Determinar la medida en que su CCRT está funcionando en plena capacidad y utilizando las fortalezas de los miembros.**

    - ¿Qué aportan los diferentes miembros del CCRT? ¿Hasta qué punto comparten los miembros las metas? ¿Qué creen los miembros del CCRT que mejor pueden contribuir al grupo? ¿Qué manera de liderazgo y de estructura piensan los miembros que funcionarían mejor? Comprender las razones y motivos de sus miembros puede ayudarle a anticipar y tratar con conflictos.

- Mientras trabajan juntos para implementar su plan estratégico, el objetivo de evaluación puede ser: **Determinar el alcance de la capacidad del CCRT para implementar el plan estratégico:**

    - ¿En qué medida están los miembros satisfechos con el CCRT? ¿Con el liderazgo? ¿Con la capacidad de poder expresar sus voces en el equipo?
    - ¿Qué objetivos se han realizado?
    - ¿Cuáles son las fuentes de retos/conflictos y éxitos hasta ahora en el equipo?
    - ¿Qué correcciones de curso pueden ser necesarias?

- A medida que pasa de la implementación a la sostenibilidad, su objetivo de evaluación puede ser: **Determinar la capacidad del CCRT para continuar con su trabajo y abordar retos o barreras que surjan fuera del CCRT.**

    - ¿Cómo trabajan juntos los miembros del CCRT fuera de las reuniones? ¿Cómo ha cambiado el CCRT otros aspectos del trabajo de los miembros?
    - ¿Cómo podemos reflexionar sobre nuestra capacidad y recursos individuales para contribuir a un equipo? ¿Qué otras fortalezas fuera de nuestro CCRT están afectando nuestro trabajo? (por ejemplo, dinámicas de poder dentro de la institución, traición institucional)

Es importante señalar que evaluar el CCRT propio es diferente a una evaluación general del impacto del trabajo del CCRT. Cambios en la cultura de su campus, políticas, prevención y respuesta deben ser monitoreadas en diferentes maneras utilizando una variedad de conjuntos de herramientas que están disponibles para realizar evaluaciones de resultados (consulte la página de recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas para obtener enlaces a recursos). El propósito de la herramienta de evaluación incluida aquí es específico para aspectos del CCRT.

**Pasos de evaluación:**

1. **¿Cuáles son los objetivos de su evaluación?**

**¿Qué información necesita?** Piense detenidamente sobre el propósito de su evaluación y sobre lo que desea aprender. Trate de hacer un enfoque. Usted tendrá la oportunidad de hacer evaluaciones múltiples a lo largo del tiempo, así que priorice y mantenga sus objetivos de evaluación enfocados y no muy numerosos. Estudios investigativos sobre la evaluación de equipos como los CCRTs demuestran que hay un número de áreas que establecen una base importante para lograr el éxito. Estas incluyen el liderazgo efectivo, la estructura del CCRT, el nivel de poder de tomar decisiones y expresar opiniones que tienen los miembros, cómo se gestionan conflictos y desacuerdos, el grado de respeto a diversos puntos de vista, etc. También puede ser importante evaluar las opiniones de los miembros sobre el impacto del CCRT, incluyendo cómo este ha mejorado el trabajo de las personas, cuán bien logra el CCRT los objetivos que establece, y cómo ha sido el CCRT un vehículo para la colaboración y el cambio en el campus. Los CCRT también pueden querer saber cuán bien están logrando aumentar el conocimiento o las habilidades de los miembros relacionadas a temas tales como la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. También es importante entender y potencialmente documentar el contexto general de su CCRT, incluyendo cómo perciben los miembros tener un apoyo más amplio del campus con respecto a su trabajo. En secciones subsiguientes de este conjunto de herramientas proporcionamos preguntas de ejemplo para cada una de estas áreas.

---

*En grupos de enfoque con becarios, los participantes hablaron sobre la particularmente sensible naturaleza de evaluar el liderazgo de un CCRT y la necesidad de ser sensibles a la manera en que se recibirían y utilizarían esos comentarios, así como si los miembros serían honestos al responder a este tipo de preguntas de evaluación.*

---

También es importante asegurarse de evaluar fortalezas y retos. Incluya preguntas que le permitan ver lo que está funcionando, así como áreas donde pueda necesitar realizar cambios. Considere agregar preguntas de seguimiento para preguntarle a los miembros del CCRT qué podrían hacer para resolver algún reto que están percibiendo. Las evaluaciones también pueden ser otra manera de obtener nuevas ideas y sugerencias.

**¿Qué métodos hacen más sentido?** ¿Qué va a hacer y quién participará? Al principio, es posible que usted desee hacer entrevistas individuales con miembros o miembros potenciales de su CCRT como manera de evaluación; a medida que su

equipo comienza a trabajar, puede usar formularios de comentarios al final de una reunión; en algún momento, usted podría crear una encuesta anónima para el equipo o podría utilizar una reunión de equipo como grupo de enfoque para hablar sobre preguntas de evaluación. Tenga en cuenta que algunos métodos permiten más anonimato que otros, y por lo tanto, dependiendo del tamaño de su CCRT y de la naturaleza de la(s) meta(s) que tenga, usted puede desear pensar sobre qué métodos serán mejores. En este conjunto de herramientas proporcionamos ejemplos de todos estos métodos para que usted adapte lo que mejor funcione para su equipo.

---

*En los grupos de enfoque con becarios, a menudo se destaca la importancia de combinar métodos – tales como incluir preguntas abiertas en encuestas para obtener más información sobre lo que están pensando los miembros del equipo.*

---

2. **¿Qué recursos tiene para recopilar y hacer uso de los datos?** Usted solamente debe desear recopilar información que pueda procesar y utilizar.

3. **Desarrolle un plan por adelantado para lo que hará con la información.** ¿Con quién la compartirá? ¿Cuál es el entendimiento de las personas sobre lo que sucederá con la información y sobre cómo se compartirá?

## Parte 3:
## Herramientas y Estrategias de Evaluación

## ENTREVISTAS INDIVIDUALES

En nuestros grupos de enfoque con becarios, estos indicaron que las conversaciones individuales fueron una manera muy útil de construir y evaluar su CCRT. Algunas personas hablaron acerca de tener conversaciones tempranas con posibles miembros del equipo para entender sus metas y entender cómo su trabajo puede conectarse con el trabajo del CCRT. Estas conversaciones pueden crear más aceptación con el trabajo, y también pueden darle a Directores de Proyectos, Directores de CCRTs y/o al equipo de liderazgo principal del CCRT una visión de terreno compartido, así como una diversidad de perspectivas aportadas por los participantes. Los siguientes son ejemplos de preguntas de entrevista:

- ¿Cuál es el objetivo del CCRT?
- ¿Qué estructura para el CCRT piensa que será la más efectiva?
- ¿Cuáles son ejemplos de cosas que ayudaron a equipos en que ha participado en el pasado a trabajar bien?
- ¿Qué cosas le ayudan a expresar su voz en las reuniones de equipo?

---

*"Me reuní individualmente con los miembros del comité directivo este verano, porque fue cuando comencé como Coordinador/a del Proyecto. Creo que para los miembros del CCRT, esto fue muy significativo porque no se había hecho antes, y no estaban seguros de por qué a veces estábamos en las reuniones. Pienso que fue una oportunidad para ellos de hablar de maneras de cómo sentirse valorados o utilizados en las reuniones, y también para averiguar qué funciona para ciertas personas y qué no. Utilizamos esa información para reestructurar nuestras reuniones mensuales con el CCRT ."*

*- Becario del Programa del Campus*

---

## TEMAS PARA LA DISCUSIÓN EN GRUPO

A veces puede ser útil recopilar comentarios de su CCRT como grupo. Las preguntas de encuesta enumeradas en las siguientes dos secciones de este conjunto de herramientas pueden ser buenos temas de discusión para las reuniones con el CCRT: para ver cómo está funcionando el proceso con las personas, ver si las personas piensan que se está cumpliendo con los objetivos, sugerencias para incluir más voces, y percepciones de fuentes de apoyo o barreras en el campus en general. Estos puntos pueden ser utilizados para generar discusión, no solamente sobre fuentes de conflicto, sino también sobre áreas de fortaleza y colaboración.

---

*"Creo que la gente quería hablar de estas cosas, pero no se les había dado un espacio para hacerlo. Esto condujo a hablar de muchas cosas sobre las cuales no habíamos pensado hablar, pero que necesitaban ser abordadas."*

*– Becario del Programa del Campus*

---

## FORMULARIOS DE COMENTARIOS PARA EL FINAL DE LA REUNIÓN

También puede ser útil distribuir un papel durante los últimos minutos de una reunión con el CCRT, o enviar un enlace en línea para completar una breve encuesta al final de las reuniones virtuales. Pida a los participantes que compartan un resultado positivo después de la reunión actual, algún punto de fortaleza o logro de la reunión, cuán bien se cumplió con sus propias metas en la reunión, y/o alguna sugerencia para mejorar reuniones futuras. Estas encuestas pueden ser anónimas y pueden proporcionar comentarios periódicos sobre lo que está funcionando, así como proporcionar un foro para miembros del equipo que puedan sentirse reticentes a hablar durante las reuniones. También se pueden proporcionar formularios breves al comienzo de la reunión – quizás para indicar contactos o colaboraciones que hayan desarrollado a través del campus desde la última reunión:

- Desde la última reunión, dé un ejemplo de una conversación que haya tenido con un miembro del equipo del CCRT fuera de las reuniones del CCRT.
- Desde la última reunión, dé un ejemplo sobre cómo ha podido utilizar algo que aprendió en el CCRT en su propio trabajo.
- Describa una conexión que haya hecho fuera del CCRT del campus relacionada con la respuesta y prevención de situaciones de DVSAS.

*"Cuando usted tiene una institución más pequeña, inevitablemente tiene muchas posiciones de poder en su CCRT, y algunos miembros del equipo no tienen la oportunidad de hablar. La encuesta es útil para obtener comentarios cuando las personas sienten que no pueden hablar sobre ciertas cosas". – Becario del Programa del Campus*

## PUNTOS PARA LA ENCUESTA

Los siguientes puntos han sido adaptados del trabajo de la Dra. Nicole Allen y sus colegas, quienes estudiaron la eficacia de los equipos de respuesta comunitaria coordinada y los factores que ayudan a crear el cambio sistémico.[6] Hemos adaptado los puntos aquí basándonos en cuatro grupos de enfoque con becarios del Programa de Campus de la OVW. Las adaptaciones se centraron en hacer que los puntos sean relevantes para el contexto del campus y en capturar aspectos clave de los CCRTs que los becarios observaron en su propio trabajo.

**Dinámica dentro del CCRT**

A continuación se encuentran declaraciones sobre el funcionamiento de su CCRT. Circule el número a la derecha que indique la medida en que esto describe su CCRT. Estas preguntas también podrían ser útiles para la discusión en grupo.

| | No en absoluto | Un poco | Algo | Bastante | Mucho | En gran medida |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Lo que aportan *todos* los miembros activos del CCRT influye en las decisiones que toma el CCRT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. El CCRT no avanza con decisiones o acciones hasta que se escuchan todas las aportaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Mis aportaciones y opiniones como miembro del CCRT son respetadas y valoradas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Existen diferencias de opinión entre los miembros del CCRT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. Los desacuerdos entre miembros del CCRT a menudo se resuelven a través del compromiso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Los desacuerdos entre miembros del CCRT han llevado a soluciones eficaces para los problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Cuando surgen desacuerdos, el CCRT los ignora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Las diferentes opiniones entre miembros del CCRT han creado oportunidades para la discusión abierta entre miembros del CCRT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. El CCRT crea un espacio para abordar diversos puntos de vista representados en el CCRT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Cuando se enfrentan a conflictos o desacuerdos, los miembros del CCRT tienen herramientas para resolverlos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Nuestro CCRT tiene miembros de todo el campus, incluyendo personas que tienen poder para tomar decisiones y apoyar cambios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Los miembros del CCRT tienen una visión compartida con respecto a qué cambios se necesitan hacer relacionados a la respuesta de la comunidad a la violencia de género en el campus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Los miembros del CCRT aprenden unos de otros y a través de sus áreas de especialización únicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 13. El CCRT se apoya y se conecta mutuamente en su trabajo, incluso fuera de las reuniones del CCRT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

## Impacto del CCRT

Estamos interesados en lo que usted piensa que su CCRT ha hecho para crear cambio en el campus. No todas las preguntas están relacionadas con el trabajo que hace su CCRT.

| **Los esfuerzos del CCRT han:** | No en absoluto | Un poco | Algo | Bastante | Mucho | En gran medida |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Llevado a mejorar la comunicación y la colaboración entre miembros del equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Aumentado el conocimiento de los miembros sobre las mejores prácticas con respecto a la respuesta y prevención de la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Aumentado la seguridad para las víctimas de violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Resultado en mejores políticas o prácticas para responder a la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Mayor coordinación entre departamentos del campus y agencias en la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6. Aumentado el conocimiento sobre las funciones de otros miembros y las contribuciones al trabajo en el campus relacionadas con la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Aumentado el acceso de las víctimas/sobrevivientes a recursos necesarios en la comunidad y en el campus (por ejemplo, acomodaciones académicas, vivienda, refugio, asistencia financiera, asistencia legal, etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Abordado deficiencias en prácticas de los departamentos del campus y agencias comunitarias con respecto a su respuesta a la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho (por ejemplo, defensa de derechos, aplicación de la ley, asuntos estudiantiles, conducta, Título IX, etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Llevado a lograr mejor y más educado liderazgo en el campus con respecto a asuntos de violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Mejorado la especificidad cultural en las respuestas a la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Mejorado la capacidad del campus para aplicar sanciones significativas contra los perpetradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 12. Aumentado las referencias entre departamentos del campus y agencias comunitarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Estimulado cambios de política dentro de mi campus con respecto a nuestra respuesta a la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Conducido a departamentos y organizaciones que responden a la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho a lograr más de lo que hubiesen logrado por sí solos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

**Mayor Conocimiento**

Ahora, piense en el impacto de su participación en el CCRT en **sí mismo/a**. Indique el grado en que cada declaración caracteriza su experiencia.

| **Como resultado de la participación en el equipo:** | No en absoluto | Un poco | Algo | Bastante | Mucho | En gran medida |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Tengo más conocimientos sobre prácticas y temas informados sobre el trauma, tales como sobre la neurobiología del trauma. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. He influido en decisiones sobre políticas y prácticas que afectarán la rendición de cuentas de los perpetradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Conozco más sobre la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| acecho y he podido usar esto en mi trabajo. | | | | | | |
| 4. Estoy más consciente de qué asuntos deben ser abordados para combatir la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho en nuestro campus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Tengo más habilidades para adaptar servicios para individuos de culturas específicas en mi campus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. He contribuido a mejorar la prevención de la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho en mi campus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. He hablado con otros colegas en el campus sobre cosas que he aprendido en el CCRT. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

## Apoyo Comunitario

Los siguientes elementos son para ayudar a caracterizar a la comunidad del campus en el que trabaja como contexto para el trabajo de su CCRT.

| **Como resultado de la participación en el equipo:** | No en absoluto | Un poco | Algo | Bastante | Mucho | En gran medida |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Nuestro campus tiene fomentadores para el cambio en la respuesta a la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. Administradores clave en el campus claramente apoyan el trabajo del CCRT para cambiar la cultura del campus relacionada con la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Nuestra comunidad de campus está activamente poniendo recursos en sitio para mejorar la respuesta y la prevención de la violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Nuestro CCRT ha desarrollado colaboraciones positivas con agencias comunitarias, incluyendo centros de crisis y de aplicación de la ley en la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

## Parte 4:
## Recursos de Evaluación Adicionales

*Nota: Algunos de estos recursos son específicos para asuntos de violencia durante citas, violencia doméstica, agresión sexual y acecho, mientras que otros están más ampliamente relacionados con la construcción de coaliciones comunitarias.*

Building Coalition Series: Evaluating Coalition Progress and Impacts

Center for Changing our Campus Culture

Coalitions Work Resources

Community Tool Box

Listening to our Communities Assessment Toolkit

National Sexual Violence Resource Center Sexual Assault Response Team Toolkit

The Partnership Self-Assessment Tool

Notas:

[1] This section adapted from an excerpt from pp.16-17 of Campus Training & Technical Assistance Project. (2017). Addressing gender-based violence on college campuses: Guide to a comprehensive model. Available on-line: http://changingourcampus.org/documents/FINAL-GBV-Comprehensive-Model-22117.pdf

[1] Allen N. E., Watt, K. A., & Hess, J. Z. (2008). A qualitative study of the activities and outcomes of domestic violence coordinating councils. *American Journal of Community Psychology, 41*:63–73.

Baker, C. K., & Crowley, T. (2007). Examining the behavior of a system: An outcome evaluation of a coordinated community response to domestic violence. *Journal of Family Violence, 22*(7), 631-641.

Javdani, S., & Allen, N. E. (2011). Proximal outcomes matter: A multilevel examination of the processes by which coordinating councils produce change. *American Journal of Community Psychology, 47*(1-2), 12-27.

[1] Allen, N. E., Javdani, S., Anderson, C. J., Rana, S., Newman, D., Todd, N., & Davis, S. (2009). Coordinating the criminal justice response to intimate partner violence: The role of coordinating councils in systems change. *A report prepared for the National Institute of Justice*.

Shepard, M.F. & Pence, E.L. (1999). Coordinating community responses to domestic violence: Lessons from Duluth and beyond. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Shorey, R. C., Tirone, V., & Stuart, G. L. (2014). Coordinated community response components for victims of intimate partner violence: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, *19*(4), 363–371. doi:10.1016/j.avb.2014.06.001

[1] Allen, N. E., Todd, N. R., Anderson, C. J., Davis, S. M., Javdani, S., Bruehler, V., & Dorsey, H. (2013). Council-based approaches to intimate partner violence: Evidence for distal change in the system response. *American Journal of Community Psychology*, *52*(1-2), 1-12.

Greeson, M. R., & Campbell, R. (2015). Coordinated community efforts to respond to sexual assault: A national study of sexual assault response team implementation. *Journal of Interpersonal Violence*, *30*(14), 2470-2487.

Greeson, M. R., & Campbell, R. (2013). Sexual Assault Response Teams (SARTs): An empirical review of their effectiveness and challenges to successful implementation. *Trauma, Violence, & Abuse*, *14*(2), 83-95.

Campbell, R., Greeson, M. R., Bybee, D., & Fehler-Cabral, G. (2012). Adolescent sexual assault victims and the legal system: Building community relationships to improve prosecution rates. *American Journal of Community Psychology*, *50*(1-2), 141-154.

[1] The Ohio State University. (n.d.) Building Coalitions Series: Evaluating coalition progress and impacts. Available online: https://ohioline.osu.edu/factsheet/CDFS-14

[1] Allen, N. E., Javdani, S., Anderson, C. J., Rana, S., Newman, D., Todd, N., & Davis, S. (2009). Coordinating the criminal justice response to intimate partner violence: The role of coordinating councils in systems change. *A report prepared for the National Institute of Justice*.