

Autoevaluación de Sustentabilidad

Para el Comité Coordinador (CCR Team, por sus
siglas en inglés)

Elaborado por National Organization for Victim Assistance
en colaboración con Collective Futures LLC

RECONOCIMIENTOS

Este proyecto está financiado por el subsidio Número 2020-TA-AX-K006, otorgado por la Oficina Contra la Violencia a la Mujer, del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación pertenecen a sus autores/as y no necesariamente reflejan los puntos de vista del Departamento de Justicia ni de la Oficina contra la Violencia a la Mujer de los Estados Unidos.

Agradecemos a NOVA Coordinated Community Response Advisory Committee [*Comité de Asesoría de Comités Coordinadores de NOVA*] y a Soteria Solutions por su apoyo en la revisión y atentas contribuciones al desarrollo de esta evaluación.



TABLA DE CONTENIDO

- 1 Autoevaluación de sustentabilidad
- 2 ¿Qué es un Comité Coordinador (CCRT)?
- 3 ¿Cómo usar esta herramienta?
- 6 Sostener o mantener el liderazgo colectivo
- 8 Sostener o mantener la colaboración o las asociaciones centradas en la comunidad
- 10 Sostener o mantener una agenda en común
- 12 Sostener o mantener la integración y estandarización
- 14 Sostener o mantener capacidades
- 17 Sostener o mantener la responsabilidad
- 19 Sostener o mantener la receptividad
- 21 Conclusión
- 22 Notas al final del texto
- 23 Apéndice

AUTOEVALUACIÓN DE SUSTENTABILIDAD

Las comunidades universitarias tienen la responsabilidad de prevenir y responder a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso (DVSAS por sus siglas en inglés). La herramienta para la evaluación de la sustentabilidad que aquí se presenta, está diseñada para las universidades que ya han creado un Comité Coordinador (CCRT) para abordar la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso en la universidad y quieren mantener o sostener sus esfuerzos. La sustentabilidad es la capacidad de responder continuamente a las necesidades identificadas en su comunidad a lo largo del tiempo.[1] El Comité Coordinador (CCRT) provee la estructura por la cual se realiza este trabajo, al reunir a las partes interesadas de la universidad y de la comunidad con una meta y valores en común para la promoción de la equidad. Esto a través del aprendizaje conjunto, las alianzas y la integración de sus acciones para lograr cambios a nivel sistémico.[2] Esta herramienta pretende servir como punto de partida para evaluar la sustentabilidad, mientras evoluciona su trabajo en su comunidad para poner fin a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso.

¿QUÉ ES UN COMITÉ COORDINADOR (CCRT)?

Es un equipo multidisciplinario de personas aliadas en la universidad y en la comunidad que se reúnen periódicamente para evaluar, planear y monitorear los esfuerzos de prevención y respuesta dentro del contexto de la institución.

¿Por qué crear un Comité Coordinador (CCRT)? Porque una estrategia eficaz de abordar la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso en las universidades, requiere una integración y participación activa de las partes clave interesadas dentro de la universidad y la comunidad.

Para las personas que estén interesadas en aprender más sobre cómo desarrollar un Comité Coordinador (CCRT) en su universidad: les recomendamos revisar la [Construyendo Equipos de Respuesta Coordinada de la Comunidad para Abordar la Violencia Doméstica, la Violencia en Relaciones de Pareja, la Agresión Sexual y el Acoso en la Universidad: Herramientas para las Instituciones de Educación Superior \[3\]](#)

Para las personas que ya tienen un Comité Coordinador (CCRT): esta herramienta de autoevaluación está diseñada para apoyar a los Comités Coordinadores (CCRT) a evaluar la sustentabilidad. Las preguntas están diseñadas tanto para empezar a identificar tanto las áreas de fortaleza para la continuación, así como las áreas que necesitan atención.

Para los/as recipientes de fondos de la Oficina Contra la Violencia a la Mujer: parte de la importante labor de dirigir un Comité Coordinador (CCRT) efectivo es asegurar la sustentabilidad del grupo más allá del financiamiento del Programa Campus. Considere cómo pueden ser utilizados los hallazgos para apoyar el proceso de planificación para una solicitud de continuación de fondos o para respaldar un argumento para una solicitud de fondos que se presentará ante la administración universitaria.

CÓMO USAR ESTA HERRAMIENTA

ÁREAS FUNDAMENTALES:

Esta evaluación está dividida en siete áreas distintas inspiradas en directrices de sustentabilidad del Programa Campus ya existentes.[4] No es una herramienta exhaustiva ni es una lista final de verificación sobre cómo crear procesos sostenibles. Esta herramienta debe usarse con la orientación de asistencia técnica y deberá ser revisada de nuevo en cuanto su Comité Coordinador (CCRT) se adapte y cambie a través del tiempo. Las siguientes áreas son fundamentales para sostener los esfuerzos universitarios contra la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho:

- **Liderazgo colectivo:** establecer la importancia del compromiso colectivo y el proceso de la toma de decisiones en conjunto que permiten que las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) desarrollen confianza y fortalezcan sus relaciones. Es un compromiso de un grupo de personas pertenecientes a diferentes departamentos y agencias, de hacer una agenda en común con responsabilidades compartidas.
- **Asociaciones y colaboraciones centradas en la comunidad:** integrar a las partes clave interesadas por medio de roles y responsabilidades claras y sostenibles, para construir una base amplia de apoyo comunitario. Los esfuerzos se centran en las necesidades y contribuciones de comunidades marginadas, y van más allá de la coordinación, acercándose a la co-creación.
- **Agenda en común:** crear un compromiso colectivo, con un propósito compartido y una visión dirigida por las comunidades que han sido altamente afectadas.[5]
- **Integración y estandarización:** institucionalizar el trabajo del Comité Coordinador (CCRT) en la universidad y la comunidad. Las partes clave interesadas forman parte de la planificación, diseño, implementación y esfuerzos de evaluación basado en valores compartidos por acuerdo mutuo.
- **Capacidad:** planificación, cultivación y diversificación de los recursos requeridos para apoyar el trabajo del Comité Coordinador (CCRT), y la capacidad de servicio de las personas miembros.
- **Responsabilidad:** asegurar que el Comité Coordinador (CCRT) tome responsabilidad por sus acciones e impacto, desarrollando un plan compartido de procedimientos a lo largo del tiempo.
- **Receptividad:** adaptar metas, enfoques y acciones para satisfacer las necesidades emergentes.

Este documento emplea dos términos importantes: comunidades *marginadas* y comunidades *afectadas*. Aunque están interrelacionados, no son iguales. Las comunidades *marginadas* son grupos y comunidades que sufren discriminación y exclusión (social, política y económica) por relaciones desiguales de poder, a través de dimensiones económicas, políticas, y culturales.[6] Las *comunidades afectadas* son comunidades directamente afectadas por la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso.[7] En este documento, el término comunidades está usado en relación con el *liderazgo afectado*, o a la idea de que las personas afectadas por las injusticias sociales deberían ser priorizadas en los esfuerzos principales de cambio social, en este caso, personas estudiantes y sobrevivientes. Una consideración importante es que, aunque las voces de las comunidades afectadas y marginadas deberían ser priorizadas y elevadas, no se debería esperar que éstas hagan todo el trabajo, ya que es/son la(s) población(es) afectada(s) por estas injusticias, por lo cual no deberían de cargar ellas solas con todo el peso de hacer cambios sociales. Las comunidades afectadas y marginadas deberían ser incluidas en el proceso de toma de decisiones y el proceso de las partes clave interesadas y sus opiniones deberían ser priorizadas.

PREGUNTAS

Las preguntas pueden plantearse a las personas miembros de los Comités Coordinadores (CCRT) de diversas maneras y se anima a que los Comités Coordinadores evalúen qué método es el más accesible y permite una comunicación abierta. Esta evaluación emplea una Escala de sustentabilidad que ayuda a las universidades en el análisis de su estatus único en relación con las siete áreas principales previamente nombradas. Al usar esta evaluación, los Comités Coordinadores (CCRT) pueden identificar las fortalezas, brechas y oportunidades de crecimiento. La evaluación está diseñada para uso interno, como una herramienta que permite entender el estatus del trabajo en cualquier momento, y puede ser consultada y usada las veces necesarias.

EJEMPLOS:

Algunos ejemplos de cómo usar esta evaluación incluyen:

- Crear una encuesta digital que pueda ser administrada anónimamente.
- Dividir esta evaluación en secciones temáticas que puedan ser exploradas a través del tiempo (presencial o por encuestas digitales).
- Asignar diferentes secciones a subcomités o grupos de trabajo dentro del Comité Coordinador (CCRT).

- Pedir a varias personas miembros del Comité Coordinador (CCRT), titulares y más nuevas, completar las mismas secciones temáticas para ayudar a la identificación de diferencias en concientización y comunicación.
 - Llegar más allá de los/as estudiantes que ya forman parte de su Comité Coordinador (CCRT) para integrar a una gama más amplia de personas en el desarrollo de la evaluación (por ejemplo, grupos focales,[8] realizar secciones independientemente o hacer encuestas a organizaciones estudiantiles).
 - Agregar algunas preguntas a la encuesta de ambiente académico ya existente.
- Invitar una diversidad de personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) (de la universidad y la comunidad) a completar las mismas secciones temáticas, explorar diferentes perspectivas y conversar sobre cualquier diferencia que surja.
- Los/as presidentes del Comité Coordinador (CCRT) y/o directores/as de proyectos pueden encontrar útil revisar respuestas iniciales con una persona titular presidente del Comité Coordinador (CCRT) y/o un/a director/a del proyecto de una universidad con una situación similar.

El éxito y la sustentabilidad de su Comité Coordinador (CCRT) depende del compromiso que la universidad tenga para poner fin a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho y no puede ser la responsabilidad de una sola persona. Esta herramienta no debería ser usada como una evaluación del desempeño del Liderazgo del Comité Coordinador (CCRT) ni del/de la directora/a del proyecto. Tampoco debería reemplazar un proceso anual de evaluación de personal.

De la misma forma que el trabajo de prevención de y respuesta a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho tiene que ser flexible y continuo, también lo tiene que ser la planificación de la sustentabilidad . Los Comités Coordinadores (CCRT) pueden encontrar útil usar esta herramienta en su totalidad durante el segundo año del trabajo de su equipo y después realizar la evaluación cada dos años. Las secciones pueden ser usadas llegado el caso o si cambia la membresía.

SOSTENER O MANTENER EL LIDERAZGO COLECTIVO

El fundamento de la sustentabilidad exitosa se encuentra en el liderazgo colectivo, el cual requiere un temple fuerte y una cultura que cultive relaciones fuertes, de confianza y respeto entre todas las personas miembros del equipo. El liderazgo colectivo es una manera inclusiva que los grupos pueden usar para tomar decisiones de forma colaborativa y avanzar hacia objetivos compartidos. Los Comités Coordinadores (CCRT) se benefician de una estructura clara y dependen del compromiso individual y también de emplear el poder colectivo para la toma compartida de decisiones. Requiere interrumpir las dinámicas de poder dentro de estructuras tradicionales de jerarquía y tener intenciones claras de tomar decisiones de forma colectiva. Cada voz tiene el mismo valor y cada persona tiene un rol importante para terminar con la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso.

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- ¿La toma de decisiones sobre políticas, protocolos, prácticas y esfuerzos de adiestramiento se realiza de forma colaborativa entre personas miembros del Comité Coordinador (CCRT), priorizando las voces de comunidades afectadas? ¿Hay un proceso formal para realizar el proceso de toma de decisiones en el Comité Coordinador (CCRT)?
- ¿El Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan intencional para la toma de decisiones cuando hay diferencias de opinión?
- ¿Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) que tienen poder institucional (personas decanas, rectoras, presidentas, vice-presidentas, etc.) intencionalmente crean espacios en los cuales las personas que tienen menos poder posicional pueden hablar con libertad?
- ¿El Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan de sucesión y proceso de incorporación para el liderazgo? ¿Cómo se ve el proceso de mentoría entre la membresía?
- Para los/as recipientes de fondos de OVW, ¿el liderazgo de la universidad tiene un plan para sostener el rol del/de la directora/a del proyecto? ¿Quién va a ser la persona líder?, ¿va a ser incluido el rol del/ de la directora/a del proyecto en la descripción del puesto? ¿Habrá compensación?

FECHA:**ROL:****EVALUADO POR:****ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: LIDERAZGO COLECTIVO****ESCALA:****Fuerte: 7 - 9**

- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) toman decisiones compartidas basadas en objetivos en común con entusiasmo y energía. El Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan intencional y acordado para la toma de decisiones cuando haya diferencias de opinión.
- Se realizan adiestramientos de liderazgo de forma periódica con las personas que son nuevas integrantes del Comité Coordinador (CCRT). Hay un plan de sucesión establecido, que incluye el proceso de incorporación, mentoría activa y planificación continua de sustentabilidad.
- Para el caso de los/as recipientes de fondos de OVW, el Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan para sostener el trabajo del/de la director/a del proyecto.
- Las comunidades afectadas guían al Comité Coordinador en las responsabilidades de la toma de decisiones

En proceso: 4 - 6

- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) están aprendiendo a compartir las responsabilidades de la toma de decisiones. Está aumentando el entusiasmo de las personas miembros del Comité Coordinador. El Comité Coordinador está empezando a platicar sobre cómo avanzar cuando surjan diferencias de opinión entre personas miembros del Comité Coordinador.
- Para el caso de los/as recipientes de fondos de OVW, se están llevando a cabo conversaciones sobre cómo sostener las responsabilidades o el rol del/de la directora/a del proyecto.

Iniciando: 1-3

- Las estructuras tradicionales jerárquicas de liderazgo siguen tomando decisiones importantes, pero están empezando a tener conversaciones sobre modelos colaborativos de liderazgo.
- El Comité Coordinador (CCRT) todavía tiene dificultad en la toma de decisiones colaborativas y para superar diferencias pasadas.
- No existe un plan de sucesión para el/la directora/a del proyecto o para el liderazgo del Comité Coordinador (CCRT).

Aún no ha empezado: 0

- La responsabilidad de prevenir y responder a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho en la universidad es de un solo departamento o programa, y el/la director/a del proyecto tiene responsabilidad única de sostener el proyecto.
- Todavía no han empezado los esfuerzos de liderazgo colectivo.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

SOSTENER O MANTENER LA COLABORACIÓN O LAS ASOCIACIONES CENTRADAS EN LA COMUNIDAD

La planificación de sustentabilidad requiere la participación de colaboradores/as muy comprometidos/as con el trabajo del Comité Coordinador (CCRT), pero puede ser retador integrar personas de una variedad de identidades y comunidades. Todas las personas tienen un rol en la creación de universidades más seguras, pero no todas las personas tienen el mismo acceso, poder, o capacidad de participación. Los Comités Coordinadores (CCRT) integran partes interesadas por medio de roles y responsabilidades claros y sostenibles, para construir una amplia base de apoyo comunitario que priorice las necesidades y contribuciones de comunidades marginadas, y vaya más allá de la coordinación, para manifestar la co-creación.

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- En su Comité Coordinador (CCRT), ¿cómo han podido priorizar con éxito las voces de las comunidades marginadas, en su estructura, esfuerzos y evaluación?
- ¿Cómo se podría invitar, de forma más intencional, a las organizaciones aliadas en la comunidad, particularmente quienes sirven a poblaciones marginadas?
- ¿Qué se pide a las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT), en cuanto a reconocer y abordar los prejuicios? ¿Cómo apoya el equipo a las personas miembros mediante la responsabilidad y el desarrollo de capacidades?
- ¿Las personas estudiantes, el profesorado y las organizaciones aliadas en la comunidad pueden encontrar información accesible? ¿Es fácil de encontrar la lista de información de membresía?
- ¿Existe un camino claro para que las partes interesadas puedan participar en el Comité Coordinador? Considere cómo el equipo recluta a nuevas personas integrantes. Prioriza la invitación y representación de comunidades afectadas en el Comité Coordinador (CCRT).
- ¿Qué documentación existe para informar y proporcionar objetivos, procesos, políticas, roles, responsabilidades y acuerdos de grupo claros, incluidos los procesos de toma de decisiones?

FECHA:

ROL:

ELABORADO POR:

ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: ASOCIACIONES Y COLABORACIONES CENTRADAS EN LA COMUNIDAD

ESCALA:

Fuerte: 7 - 9

- Su equipo tiene una membresía intencional y diversa que refleja la comunidad universitaria y prioriza a las poblaciones menos representadas y más marginadas. Las personas miembros se sienten valoradas y se ha establecido confianza. Las personas del Comité Coordinador (CCRT) continuamente reflexionan sobre los prejuicios y los abordan cuando surgen.
- En las prácticas de reclutamiento, las comunidades afectadas son priorizadas y hay un camino claro para que las personas interesadas puedan unirse al Comité Coordinador (CCRT).
- Se realizan evaluaciones periódicas de procedimientos de accesibilidad^[9], siempre buscando nuevas maneras de servir a las partes interesadas, incluyendo la reducción de barreras a participación en el Comité Coordinador (CCRT). Las personas miembros pueden expresar claramente un beneficio a su participación y la importancia de centrar a las comunidades afectadas^[10], incluyendo la importancia de lo dicho en la misión del Comité Coordinador (CCRT).
- El Comité Coordinador (CCRT) intercede para apoyar a las personas miembros y colaboradores/as con capacidades limitadas. Las personas miembros han creado una cultura que incluye normas y expectativas establecidas, así como también la educación continua para fomentar la equidad y el liderazgo afectado.^[11]
- Documentos como materiales de incorporación, minutas de reuniones, plan(es) estratégico(s), políticas, delineación de roles, responsabilidades, organigrama, y estructuras del subcomité o subcomités son de fácil acceso, conocidos y actualizados constantemente.

En proceso: 4 - 6

- Su Comité Coordinador (CCRT) ha ampliado su membresía más allá del cumplimiento y las personas socias de servicios directos y responde a las necesidades de accesibilidad a medida que surgen, pero puede que no esté evaluando proactivamente cómo reducir las barreras.
- Se ha conversado sobre centrar a las comunidades marginadas, pero es posible que las personas miembros no puedan expresar bien el por qué es necesario hacerlo, ni cómo estas comunidades actualmente están viviendo y sufriendo opresión.
- Un proceso identificable de registro y de toma de decisiones está puesto en marcha, pero las personas miembros tal vez no tienen mucha confianza en cómo operacionalizar los objetivos.

Iniciando: 1-3

- La membresía se limita al cumplimiento y a los/as colaboradores/as de servicio directo, y la documentación del Comité Coordinador es limitada o las personas miembros no pueden acceder a ella. Las personas miembros del Comité Coordinador se resisten a abordar los prejuicios.
- Las personas miembros no entienden el rol del Comité Coordinador (CCRT) para interceder en apoyo a los/as colaboradores/as con capacidad limitada.
- Se han identificado posibles colaboradores/as, pero no les han contactado

Aún no ha empezado: 0

- Aún no han empezado los esfuerzos de asociación y colaboración centrados en la comunidad.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

SOSTENER O MANTENER UNA AGENDA EN COMÚN

Basar a su Comité Coordinador (CCRT) en una agenda en común[12], será esencial para poder redoblar esfuerzos en períodos difíciles. Una agenda en común requiere que las partes interesadas se unan a definir colectivamente el problema para crear una visión compartida para abordarlo. Los Comités Coordinadores (CCRT) sostenibles son más efectivos cuando las personas miembros comparten responsabilidades de liderazgo basadas en un propósito y valores claros, y cuando los Comités Coordinadores son dirigidos por comunidades afectadas, por ejemplo, personas sobrevivientes de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acecho en la universidad.[13]

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- ¿Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) comparten un entendimiento del problema? ¿Definen el problema con un entendimiento compartido de las causas de la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho?
- ¿La misión y los valores del Comité Coordinador (CCRT) fueron co-creados por personas miembros actuales del Comité Coordinador (CCRT)?
- ¿Cómo practican la misión del Comité Coordinador (CCRT) y los valores compartidos, en las políticas y procedimientos del Comité Coordinador (CCRT)?
- ¿Toman las decisiones del Comité Coordinador (CCRT) basándose en los valores compartidos y la misión? ¿Cómo se puede evaluar eso?
- ¿Las personas miembros de comunidades afectadas tienen responsabilidades compartidas de liderazgo? ¿Estas personas dirigen la toma de decisiones?
- ¿Qué tanto confían las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) en la aceptación del liderazgo respecto al propósito del equipo? ¿Qué podría aumentar o reforzar su confianza?

FECHA:**ROL:****EVALUADO POR:****ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: AGENDA EN COMÚN****ESCALA:****Fuerte: 7 - 9**

- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) comparten un entendimiento de la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso y el origen de dichas violencias. El Comité Coordinador (CCRT) ha establecido límites sobre los conceptos, procedimientos o sistemas y priorizarán y planearán para evitar esfuerzos que estén fuera del alcance del trabajo.
- Las personas miembros actuales del Comité Coordinador (CCRT) están de acuerdo con el ámbito del problema y co-crearon, en conjunto, la declaración de objetivos fundamentales.
- Las personas miembros están firmemente arraigadas en la misión y los valores del Comité Coordinador. Se ha establecido un proceso claro para la toma de decisiones y una estructura de poder compartida. Las decisiones están arraigadas en los valores y la misión del Comité Coordinador.
- Periódicamente reconsideran la misión, objetivos y valores, para asegurar una estandarización colectiva y adaptaciones a las necesidades cambiantes de la universidad
- El liderazgo institucional públicamente afirma y sistemáticamente se encarga de apoyar el trabajo del Comité Coordinador (CCRT) (financiero, personal, integración de toda la universidad) y las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) se sienten confiadas de contar con el compromiso del liderazgo.

En proceso: 4 - 6

- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) tienen un entendimiento compartido del problema, pero están en desacuerdo sobre el origen.
- Su Comité Coordinador (CCRT) ha creado, o está en proceso de creación de un proceso en el cual las comunidades afectadas periódicamente reconsideren la misión, los objetivos y valores.
- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) han comenzado el proceso de evaluación para determinar cómo su misión y valores están concretamente arraigados en sus decisiones.

Iniciando: 1-3

- Las personas miembros actuales del Comité Coordinador no han participado en la co-creación de una declaración de valores o misión.
- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) no tienen un entendimiento compartido de la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso y sus orígenes, haciendo que su trabajo esté desorganizado y no cuente con un propósito compartido.
- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) tienen dificultades para implementar la misión y valores dentro de las metas del proyecto.

Aún no ha empezado: 0

- Aún no han empezado los esfuerzos para crear una agenda en común.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

SOSTENER O MANTENER LA INTEGRACIÓN Y ESTANDARIZACIÓN

Integrar es incorporar algo en una totalidad. La *estandarización* se refiere a tener mensajes y programación compartida y consistente entre las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT). Ambas, integración y estandarización, son necesarias para que la sustentabilidad sea exitosa y co-creada. Las partes clave interesadas deberán estar involucradas en los esfuerzos de planificación, diseño, implementación y evaluación, basadas en valores compartidos y acordados mutuamente. Mientras avanza hacia la colaboración a nivel comunitario, piense en cómo puede ayudar a las personas miembros del Comité Coordinador a reconocer que cada persona tiene un rol para terminar con la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso, dentro y fuera del trabajo del Comité Coordinador. Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) deberán ser capaces de correlacionar fácilmente los objetivos del equipo con los objetivos de posibles colaboradores/as, para averiguar los próximos pasos a seguir que sean mutuamente favorables. La integración pasa cuando los objetivos o proyectos del Comité Coordinador (CCRT) están integrados en eventos, campañas, programas o descripciones de puestos. El proceso de estandarizar objetivos estratégicos y valores requiere coordinación para garantizar cambios fáciles de liderazgo, de personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) y del ambiente.

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- ¿Cómo se incorporan los objetivos del Comité Coordinador (CCRT) en los programas, campañas o eventos culturales de la universidad?
- ¿Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) pueden explicar con claridad el trabajo del Comité Coordinador (CCRT) a varias audiencias? Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) podrán hacer conexiones fáciles entre los objetivos del Comité Coordinador (CCRT) con posibles colaboradores/as, para averiguar pasos que serían mutuamente favorables.
- ¿Quiénes necesitan estar en conversaciones con el Comité Coordinador (CCRT), que tal vez no tienen que estar, o no cuentan con la capacidad de ser miembros? ¿Quién toma esta decisión y cómo se determina, para asegurar la conciencia de poder y la estandarización del poder?

FECHA:
ROL:
EVALUADO POR:
ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: INTEGRACIÓN Y ESTANDARIZACIÓN
ESCALA:
Fuerte: 7 - 9

- La misión y plan estratégico están entrelazados con los de la institución y los/as colaboradores/as del Comité Coordinador (CCRT). La misión es vista como un esfuerzo necesario y colectivo de la comunidad universitaria, y las personas pueden identificar elementos de acción para participar en apoyo al trabajo del Comité Coordinador (CCRT).
- Hay protocolos establecidos de reclutamiento, incorporación y mentoría de membresía intencional para mantener una memoria histórica y asegurar una continuidad de esfuerzos.
- Co-crean programas y actividades y los departamentos no están trabajando en silos o aislados. Los objetivos del Comité Coordinador (CCRT) están integrados en las campañas, programas y eventos culturales universitarios de importancia para la universidad.
- Las personas de la administración de la universidad, personas poderosas e influyentes y el liderazgo ejecutivo están comprometidas y hay canales claros de comunicación para asegurar la integración y estandarización.

En proceso: 4 - 6

- La misión y el plan estratégico de su Comité Coordinador (CCRT) cuentan con principios y objetivos interrelacionados en comparación con los de la institución y con los de las organizaciones aliadas en la comunidad, pero es necesario integrarlos más.
- Han identificado y cultivado personas campeonas o líderes del trabajo, pero todavía no se establece un compromiso y acción correspondiente para la universidad entera.
- Existe una estructura, pero hay oportunidad para mejorar el reclutamiento e incorporación de nuevas personas integrantes.

Iniciando: 1-3

- Han identificado personas campeonas o líderes claves para empezar a construir una coalición de colaboradores/as dentro y fuera de la membresía del Comité Coordinador (CCRT).
- Han empezado a tener conversaciones sobre cómo integrar el proyecto del Comité Coordinador (CCRT) en eventos y programas importantes en la universidad
- El plan estratégico está en marcha; sin embargo, se requiere atención y/o desarrollo de capacidades para crear una estandarización entre los documentos de planificación del Comité Coordinador (CCRT), institucionales y de los/as colaboradores/as.
- Todavía no se implementa, o está en la primera etapa, una estructura para asegurar la continuidad de claridad, propósito y capacidad del Comité Coordinador (CCRT).

Aún no ha empezado: 0

- Aún no han empezado los esfuerzos de integración y estandarización.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

SOSTENER O MANTENER CAPACIDADES

La sustentabilidad requiere planificación, cultivación y diversificación de los recursos requeridos para apoyar el trabajo del Comité Coordinador (CCRT), así como la capacidad de servicio de las personas integrantes del Comité Coordinador. En cuanto se emprendan las próximas etapas del trabajo del Comité Coordinador (CCRT), considere con qué tipo de compromisos, capacidades de membresía y financiamiento estratégico será necesario contar para realizar el trabajo en el futuro. Examine qué es necesario para no sólo sostener o mantener el trabajo, sino también para adaptarse en estas etapas del abordaje de la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso. Por ejemplo, considere el acceso, el financiamiento, la dotación de personal, el tiempo y otros medios para garantizar que el Comité Coordinador pueda llevar a cabo su trabajo con eficacia.

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- ¿El Comité Coordinador (CCRT) tiene una estructura y apoyos establecidos para realizar una respuesta coordinada, cuando llegue a tener un nuevo liderazgo? ¿Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) están preparadas para adaptarse a cambios internos y externos?
- ¿Su Comité Coordinador (CCRT) tiene un presupuesto destinado por la institución para la realización de su trabajo?
 - En caso de que así sea: ¿Cómo se podría hacer que este financiamiento venga de una fuente habitual, de forma que asegure un apoyo financiero continuo?
 - En caso de que así no sea: ¿Cómo está representado, con financiamiento, el compromiso del liderazgo administrativo con el Comité Coordinador (CCRT)? ¿Cómo pueden aprovechar datos de evaluaciones, asistencia, encuestas y grupos focales para hacer que la administración dedique dinero del presupuesto al trabajo del Comité Coordinador (CCRT)? ¿Será posible obtener ventaja del Consejo Estudiantil y/o tal vez la matrícula para encontrar financiamiento?
- ¿El Comité Coordinador (CCRT) ha establecido una estrategia para diseñar un modelo sostenible de liderazgo y financiamiento? En caso de que así sea, ¿el plan considera situaciones inesperadas de cambios internos o externos?
- ¿En dónde podrían encontrar, y cómo serían, otros tipos de apoyos financieros? Algunos ejemplos pueden ser aportaciones en especie para reservar salas para reuniones, estacionamiento in situ para personas miembros y organizaciones aliadas en la comunidad o una persona asistente de investigación dedicada solamente a apoyar la realización de evaluación(es).

- ¿Está estructurada la membresía del Comité Coordinador (CCRT) para desarrollar capacidades? El desarrollo de capacidades puede ser estructurado al incluirlo en la descripción del puesto de la persona miembro, y/o por usar la titularidad/servicio del Comité Coordinador (CCRT) o procesos formales de evaluación para que cuenten como logros o responsabilidades del personal.
- ¿Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) tienen confianza en sus roles y responsabilidades en la realización de los objetivos del proyecto?
- ¿Los horarios y lugares de reuniones del Comité Coordinador (CCRT) son accesibles para las organizaciones aliadas en la comunidad y los/as estudiantes?

Utilizar la estructura de membresía para aumentar capacidad:

Servir al Comité Coordinador (CCRT) requiere que las personas tengan capacidades que a menudo pueden ser subestimadas en la descripción y alcance general de su puesto y tareas. Dentro de nuestros roles de membresía la estructura puede ser usada para desarrollar capacidades, por medio de delinear y reconocer claramente cómo este servicio puede apoyar el proceso para establecer expectativas claras, evaluaciones del desempeño y desarrollo profesional (por ejemplo, utilidad en postulación a programas de posgrados, nuevos trabajos, titularidad y financiamiento de subsidios).

¿Necesita ver un ejemplo de cómo redactarlo? Intente algo como, “Trabaja como una persona miembro activa del Comité Coordinador (CCRT), enfocada en la prevención y respuesta a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho.”

FECHA:**ROL:****EVALUADO POR:****ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: CAPACIDAD****ESCALA:****Fuerte: 7 - 9**

- Su Comité Coordinador (CCRT) ha establecido e implementado una estructura y plan de apoyo para llevar a cabo una respuesta coordinada con liderazgo nuevo, cuando sea el caso.
- Existe financiamiento específico y estratégico que cuente con mecanismos para reconocer y apoyar a las personas que sirven a la comunidad, para asegurar su capacidad para continuar colaborando.
- El Comité Coordinador (CCRT) está estructurado para desarrollar capacidades, al incluir los roles de membresía en la descripción del puesto de cada persona, evaluaciones de desempeño y servicio de titularidad.

En proceso: 4 - 6

- Su Comité Coordinador (CCRT) ha establecido e implementado las estructuras y apoyos necesarios para seguir adelante con el estado actual del Comité Coordinador, pero tal vez les dificultará adaptarse a cambios internos o externos.
- Han conseguido financiamiento y liderazgo, pero no necesariamente son sostenibles.
- Las personas integrantes del Comité Coordinador (CCRT) están comprometidas a la misión del equipo, pero tal vez tienen dificultades en encontrar un equilibrio entre sus roles principales y su trabajo en el Comité Coordinador (CCRT), lo cual influye en el alcance y profundidad del posible impacto del Comité Coordinador (CCRT).

Iniciando: 1-3

- Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) no están seguras y no tienen una clara comprensión de sus roles y responsabilidades.
- Su Comité Coordinador (CCRT) ha establecido una estrategia para diseñar un modelo sostenible de liderazgo y financiamiento, aunque tal vez no lo hayan implementado todavía.
- No hay fondos designados para la continuidad del rol del/de la director/a de proyecto, o para el Comité Coordinador (CCRT) en general.
- Las personas miembros entienden cuáles pasos son necesarios para empezar a hacer intercesoría para tener capacidad sostenida y están comprometidas a hacerlo.
- Los horarios y lugares de las reuniones del Comité Coordinador (CCRT) no son accesibles para personas las organizaciones aliadas en la comunidad y personas estudiantes.

Aún no ha empezado: 0

- Aún no han empezado los esfuerzos de desarrollo de capacidades.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

SOSTENER O MANTENER LA RESPONSABILIDAD

La responsabilidad invita a las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) a tomar responsabilidad por sus acciones y, de igual manera, su(s) impacto(s). Es esencial invertir en una cultura de responsabilidad dentro del Comité Coordinador (CCRT) y con la comunidad de la universidad en general, para abordar la naturaleza de la opresión, que tiene muchas capas, al tiempo que modelan cómo puede verse una comunidad diversa. Mantener la responsabilidad de su Comité Coordinador (CCRT) requiere relaciones fuertes, comunicación abierta y honesta, evaluación continua, autorreflexión y reflexión colectiva y acción informada por la comunidad universitaria.

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- ¿El Comité Coordinador (CCRT) tiene conversaciones abiertas sobre las dinámicas de poder y cómo tratarlas? ¿Las personas miembros del Comité se sienten empoderadas para tomar decisiones y compartir opiniones libremente, aunque haya opiniones en conflicto?
- ¿Existe un proceso de resolución de conflictos que las personas miembros puedan seguir para responsabilizarse mutuamente de la toma de decisiones basada en valores y de las interacciones interpersonales?
- ¿Cómo se prioriza la retroalimentación a los/as estudiantes al informar cambios y acciones necesarios? ¿Cómo se centran los/as estudiantes marginados/as en este proceso?
- ¿El Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan para asegurar que las personas administradoras y partes interesadas respondan a las necesidades identificadas por el Comité Coordinador (CCRT)?
- ¿Cómo se comunica el trabajo del Comité Coordinador (CCRT) al Consejo Directivo, administradores, partes interesadas u otros consejos de administración? ¿Quién proporciona esta comunicación y cómo se comunican preguntas y retroalimentación al Comité Coordinador?

FECHA:**ROL:****EVALUADO POR:****ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: RESPONSABILIDAD****ESCALA:****Fuerte: 7 - 9**

- El Comité Coordinador (CCRT) ha abordado las dinámicas de poder de forma abierta y honesta. Las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT) se sienten empoderadas para tomar decisiones y compartir sus opiniones con libertad, aun cuando existan opiniones en conflicto.
- El Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan para responder a las necesidades identificadas. Existe una práctica continua para medir sus propios esfuerzos e interactuar proactivamente con (revisando y respondiendo a) los datos y retroalimentación para informar futuros esfuerzos.
- Relaciones fuertes entre partes interesadas y personas administradoras permiten que respondan y se ajusten a las necesidades descubiertas por el Comité Coordinador (CCRT).
- Han establecido una cultura de responsabilidad, incluyendo un proceso de resolución de conflictos, accesible para todas las personas miembros y colaboradores/as del Comité Coordinador (CCRT).
- Los/as estudiantes – en particular los/as estudiantes marginados/as – están incluidos/as en las conversaciones y decisiones importantes. Hay evidencia de que existen canales de comunicación honestos y abiertos en todas las conversaciones del Comité Coordinador (CCRT).
- Las líneas claras de responsabilidad y los ciclos de retroalimentación han sido implementados entre el liderazgo de la universidad y las personas miembros del Comité Coordinador (CCRT). La divulgación de información y la transparencia está manifestada por un plan de comunicación estructurado, el cual asegura información pública y accesible a la universidad, partes interesadas, los/as estudiantes y colaboradores/as.

En proceso: 4-6

- El Comité Coordinador (CCRT) puede estar en comunicación con el liderazgo de la universidad, pero los canales de responsabilidad y ciclos de retroalimentación son confusos o inconsistentes.
- La divulgación de información y la transparencia es voluntad del Comité Coordinador (CCRT), pero puede que un plan de comunicación no haya sido establecido o no haya sido implementado accesiblemente o con consistencia y responsabilidad.

Iniciando: 1-3

- No se han establecido líneas de responsabilidad, ciclos de retroalimentación, divulgación de información y transparencia. Pero han empezado a tener conversaciones y hay involucramiento relativo del liderazgo de la universidad.
- Las personas miembros no se sienten seguras o invitadas a compartir sus opiniones libremente.
- No han establecido un proceso claro de resolución de conflictos.

Aún no ha empezado: 0

- Aún no han empezado los esfuerzos de desarrollo de responsabilidad.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

SOSTENER O MANTENER LA RECEPTIVIDAD

El Comité Coordinador (CCRT) y sus esfuerzos son tan eficaces como su apertura y capacidad de adaptarse a necesidades cambiantes. Una práctica reflexiva nos invita a prestar atención a los cambios del ambiente, para aplicar este conocimiento a nuestros objetivos, programas, procedimientos, políticas e iniciativas relacionadas.

PREGUNTAS A CONSIDERAR:

- ¿Han establecido sistemas para rastrear, responder y ajustar a cambios externos de políticas (ej. local, estatal y federal)?
- ¿Hay un mecanismo de evaluación para revisar prácticas y políticas de forma que sean consistentes a pesar de cambios de membresía en el Comité Coordinador (CCRT)?
- ¿Cómo se prioriza a las organizaciones aliadas en la comunidad y en la universidad que son marginadas, incluyendo a los/as estudiantes y los/as estudiantes-sobrevivientes, en el análisis y aplicación de políticas, evaluación de respuestas universitarias y programas de prevención de la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho? ¿Cómo incorporan sus recomendaciones?
- ¿Cómo se reflejan las actualizaciones de políticas y prácticas en adiestramiento(s) de las organizaciones aliadas en la comunidad y en la universidad?
- Cuando suceden incidentes de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acecho tanto a nivel local como nacional, ¿el Comité Coordinador (CCRT) tiene un plan para responder proactivamente a tiempo? ¿El plan incluye recursos, pasos de acción y un reconocimiento público de los hechos?

FECHA:**ROL:****EVALUADO POR:****ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO: RECEPTIVIDAD****ESCALA:****Fuerte: 7 - 9**

- El Comité Coordinador (CCRT) reconoce que la adaptabilidad y la centralización de las necesidades de poblaciones marginadas son componentes esenciales del éxito. Las personas miembros están dispuestas y capaces de adaptarse a necesidades cambiantes.
- El Comité Coordinador (CCRT) responde rápida y públicamente, reconociendo a nivel local y nacional, cuando incidentes de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acoso ocurren y aparecen en las noticias. El Comité Coordinador acompaña la respuesta con recursos y acciones.
- Existen procesos para proactivamente revisar políticas, datos, posibles cambios de ambiente y actualizar objetivos, programas, adiestramientos, procedimientos y políticas si es necesario.
- Los cambios (véase arriba) están integrados en adiestramiento(s) relevante(s) para la membresía, el profesorado y el personal, la administración, y las organizaciones aliadas en la comunidad.

En proceso: 4-6

- Su Comité Coordinador (CCRT) está conformado de personas miembros flexibles y receptivas que se benefician de adaptaciones continuas para satisfacer necesidades cambiantes de la mejor manera posible.
- Cuando hay cambios de ambiente y de políticas, el Comité Coordinador está muy entusiasmado por aplicar el conocimiento relevante a objetivos, programas, procedimientos y políticas, pero sus acciones son reactivas, en vez de ser proactivas.
- El Comité Coordinador (CCRT) reconoce incidentes locales y nacionales de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acoso que podrían afectar a su comunidad, pero no tiene un plan para abordar el incidente con recursos y acciones.
- El Comité Coordinador (CCRT) se ha esforzado para ser receptivo a las necesidades de las comunidades marginadas, pero todavía se le dificulta usar el marco de trabajo como el componente principal de su labor.

Iniciando: 1-3

- Un rango limitado de cambios de política y del ambiente son considerados aplicables al trabajo del Comité Coordinador (CCRT), y el acercamiento principal es por responsabilidad jurídica. Cuando ocurren cambios del ambiente y de políticas, el Comité Coordinador (CCRT) sabe la importancia de la flexibilidad, pero le cuesta ser adaptable.
- Las personas miembros reconocen la importancia de abordar las necesidades de comunidades marginadas, pero tal vez les cuesta identificar maneras de aplicarlas.
- El Comité Coordinador (CCRT) no cuenta con un plan y no dice nada cuando hay incidentes locales o nacionales de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acoso que afectan a su comunidad.

Aún no ha empezado: 0

- Aún no han empezado los esfuerzos de desarrollo de receptividad.

¿Hasta qué punto está seguro/a de su respuesta?

Número (0-9):

¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?

CONCLUSIÓN

Esta evaluación está pensada para ser utilizada en múltiples etapas del desarrollo y crecimiento de su Comité Coordinador (CCRT). Puede revisarse tantas veces como sea necesario. Como puede ver en este documento, los factores estructurales desempeñan un papel importante en la sustentabilidad del Comité Coordinador (CCRT) de su institución. Tenga en cuenta que los puntos fuertes y las oportunidades de mejora que se identifican en esta herramienta dependen de diversos factores, entre los que se incluyen: el tiempo de existencia de su Comité Coordinador (CCRT), el apoyo del liderazgo a la labor de su Comité Coordinador (CCRT), la rotación de varias personas miembros de la universidad y de la comunidad, y el tiempo que la universidad lleva participando en el programa de subvenciones del Programa Campus de OVW, entre otros.

A medida que su Comité Coordinador (CCRT) evoluciona hacia su próximo capítulo, considere cómo la guía aquí presentada puede ayudar a impulsar los éxitos, identificar las áreas que necesitan atención y sostener la evaluación continua y el surgimiento del trabajo esencial de su Comité Coordinador para poner fin a la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acecho. Para más recursos y herramientas sobre cómo sostener o mantener el trabajo de su Comité Coordinador (CCRT), visite [Center for Changing Our Campus Culture](#) o póngase en contacto con el equipo de Asistencia Técnica de National Organization for Victim Assistance, escribiendo un correo a CampusTA@trynova.org.



NOTAS AL FINAL DE TEXTO

[1] brown, a.m.. (2021). Emergent strategy: Shaping change, changing worlds. [Estrategia emergente: dar forma al cambio, cambiar mundos]United States: AK Press.

[2] What is Collective Impact? [¿Qué es el impacto colectivo?], (2023). Obtenido de <https://collectiveimpactforum.org/what-is-collective-impact/>

[3] Collins, S., Paradiso, B., Pacheco Alcalá, M. C., & Thyrring, A. (2020). Building Coordinated Community Response Teams to Address Domestic Violence, Dating Violence, Sexual Assault, and Stalking on Campus: A Toolkit for Institutions of Higher Education [Construyendo Equipos de Respuesta Coordinada de la Comunidad para Abordar la Violencia Doméstica, la Violencia en Relaciones de Pareja, la Agresión Sexual y el Acecho en la Universidad: Herramientas para las Instituciones de Educación Superior]. Center for Changing Our Campus. <https://changingourcampus.org/wp-content/uploads/2021/02/BuildingCCRTToolkit-Final-Spanish.pdf>

[4] National Organization for Victim Assistance (2022). CCRT: Strategies for Sustainability Training; Mancini, J. A., & Marek, L. I. (2004). Sustaining community-based programs for families [Sostener o mantener los programas basados en la comunidad para las familias]. Family Relations, 53: 339-347.

[5] brown, a. m.. (2010). Transforming Ruckus: actions speak louder [Transformación de Ruckus: las acciones hablan más]. *Polyphonic Feminisms: Acting in Concert*, [Feminismos polifónicos: actuando de manera concertada] editado por Mandy Van Deven and Julie Kubala. Special issue, The Scholar and Feminist Online, 8(3).

[6] Glossary of Essential Health Equity Terms [Glosario de términos esenciales para la equidad de la salud]. (2023). National Collaborating Centre for Determinants of Health [Centro Colaborador Nacional sobre Determinantes de la Salud]. . <https://nccdh.ca/glossary/entry/marginalized-populations#:~:text=Marginalized%20populations%20are%20groups%20and,political%2C%20social%20and%20cultural%20dimensions>.

[7] Ver nota al final del texto 5.

[8] Patrick McGann. (Presenter). (2018). Using Focus Groups to Learn about Mobilizing Campus Men [Uso de grupos focales para aprender a movilizar a los hombres en la universidad]. [Webinar]. Campus Technical Assistance and Resource Project.

[9] "A Disability Justice framework understands that all bodies are unique and essential, that all bodies have strengths and needs that must be met." "Un marco de Justicia de la Discapacidad entiende que todos los cuerpos son únicos y esenciales, que todos los cuerpos tienen fortalezas y necesidades que deben ser satisfechas." Berne, P. (2015). Disability justice: A working draft. [Justicia para las personas con discapacidad: un borrador de trabajo].

[10] Ver nota al final del texto 5.

[11] Ver nota al final del texto 5.

[12] Ver nota al final del texto 7

[13] Ver nota al final del texto 5.

APÉNDICE

Instrucciones: designe a las personas miembros principales del Comité Coordinador (CCRT) para que reflexionen sobre las medidas de sustentabilidad y completen la escala que se presenta a continuación. Una vez completada, utilice las respuestas para informar los próximos pasos en equipo.

PUNTUACIONES EN TOTAL

	Persona evaluadora #1	Persona evaluadora #2	Persona evaluadora #3
Nombre:			
Rol:			
Fecha de evaluación:			

PUNTAJE DE ELEMENTOS CLAVES PARA EL ÉXITO: 9 (FUERTE) - 0 (NO EMPEZADO)

Liderazgo colectivo			
Asociaciones y colaboraciones centradas en la comunidad			
Agenda en común			
Integración y estandarización			
Capacidad			
Responsabilidad			
Receptividad			

¿Qué tan segura está la persona de sus respuestas?	Segura	Un poco segura	No muy segura
¿Qué se ha hecho? ¿Qué queda por hacer?			