



# MÁSTER UNIVERSITARIO EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

## TRABAJO DE FIN DE MÁSTER 2023 – 2024

Examinando la Efectividad de Estrategias de Prevención en el Contexto Humanitario y  
de Cooperación Internacional: Un Análisis Crítico de la Explotación y Abuso Sexual en  
Mujeres y Niñas

Examining the Effectiveness of Prevention Strategies in the Context of Humanitarian  
and International Cooperation: A Critical Analysis of Sexual Exploitation and Abuse of  
Women and Girls

Autora: María Bernabé Ponsoda

Tutora: Marta Pajarín García

Madrid

## RESUMEN

El presente trabajo se centra en el análisis y evaluación de los protocolos de prevención y respuesta al abuso y explotación sexual en ONGs. A través de tres estudios de caso, se examinan los procesos de creación, respeto, participación, contenido y formación/sensibilización del personal. La metodología utilizada es de corte cualitativo, con revisión bibliográfica de textos normativos internacionales, manuales y protocolos de las propias organizaciones, así como entrevistas en profundidad con informantes clave. Esta investigación destaca la importancia de que los protocolos sean efectivos, respetuosos e integrales, y concluye con recomendaciones para mejorar su implementación y efectividad. Se subraya que un protocolo será verdaderamente efectivo solo si cumple con las cinco variables identificadas: proceso de creación, respeto (integralidad y cuidado), participación, contenido del propio documento, y formación/sensibilización del personal.

Palabras clave: Protocolos, abuso sexual, explotación sexual, ONGs, prevención, formación, sensibilización, cooperación internacional

## ABSTRACT

The present paper focuses on the analysis and evaluation of protocols for prevention and response to sexual abuse and exploitation in NGOs. Through three case studies, the processes of creation, respect, participation, content and training/sensitization of personnel are examined. The methodology used is qualitative, with a literature review of international normative texts, manuals and protocols of the organizations themselves, as well as in-depth interviews with key informants. This research highlights the importance of effective, respectful and comprehensive protocols, and concludes with recommendations to improve their implementation and effectiveness. It is emphasized that a protocol will be truly effective only if it complies with the five variables identified: process of creation, respect (comprehensiveness and care), participation, content of the document itself, and staff training/sensitization.

Key words: Protocols, sexual abuse, sexual exploitation, NGOs, prevention, training, awareness raising, international cooperation.

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| <i>INTRODUCCIÓN</i> .....                                   | 5  |
| <i>1. MARCO TEÓRICO</i> .....                               | 7  |
| 1.1. Perspectiva de género y discriminación de género.....  | 7  |
| 1.2. Violencia de género, abuso y explotación sexual.....   | 10 |
| 1.3. Marco normativo .....                                  | 13 |
| 1.4. Sector humanitario.....                                | 15 |
| 1.5. Instrumentos para revertir el proceso .....            | 17 |
| <i>2. METODOLOGÍA</i> .....                                 | 21 |
| <i>3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</i> .....              | 24 |
| 3.1. La importancia del proceso de creación .....           | 25 |
| 3.2. La necesidad de un enfoque respetuoso e integral ..... | 26 |
| 3.3. Dar voz a todas las personas.....                      | 27 |
| 3.4. La base escrita de la seguridad .....                  | 28 |
| 3.5. Formación constante para la protección real .....      | 29 |
| <i>4. CONCLUSIONES</i> .....                                | 30 |
| <i>5. BIBLIOGRAFÍA</i> .....                                | 32 |
| <i>6. ÍNDICE DE TABLAS</i> .....                            | 36 |
| <i>7. ANEXOS</i> .....                                      | 37 |

## LISTADO DE ACRÓNIMOS

*ACNUR* – Agencia de la ONU para los Refugiados

*AECID* – Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo

*AeA* – Ayuda en Acción

*CEDAW* – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación  
contra la Mujer

*CSW* – Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

*GED* – Enfoque de género en el desarrollo

*IASC* – International Accounting Standards Committee

*MdM* – Médicos del Mundo

*MED* – Enfoque de mujeres en el desarrollo

*NNUU* – Naciones Unidas

*ODS* – Objetivos de Desarrollo Sostenible

*OHCHR* – Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos  
Humanos

*ONGs* – Organizaciones No Gubernamentales

*ONU* – Organización de las Naciones Unidas

## INTRODUCCIÓN

En el actual contexto de la cooperación internacional al desarrollo, la cuestión de la violencia y del abuso sexual emerge con un eco ineludible. Esta problemática se ha convertido en un desafío central, al afectar a mujeres y niñas en todas las regiones y en todos los contextos que se realiza el trabajo humanitario. Se hace por ello urgente que el sector lo aborde de manera eficaz para lo que se requiere la aplicación de la perspectiva de género.

Actualmente las organizaciones, y más concretamente las organizaciones del sector humanitario, están avanzando y poniendo sus esfuerzos en situar este tema en el centro de su trabajo. No obstante, hay que tener en cuenta y no se puede pasar por alto que, la manifestación de la violencia que se ejerce, muchas veces, proviene del propio personal humanitario. Siendo estas personas las que deberían de estar protegiendo a las víctimas.

Ante este escenario, es destacable la tendencia hacia la implementación de medidas que sirvan y se utilicen para prevenir, detectar, responder y proteger casos de abuso, violencia y explotación sexual dentro de las mismas organizaciones. Ejemplo de ello son las estrategias de elaboración y aplicación de los protocolos de prevención del abuso y explotación sexual. La finalidad concreta de los protocolos es promover una cultura organizacional en la que la igualdad de género y la protección de las víctimas sea el foco principal, tanto dentro como fuera de la institución.

Las organizaciones se enfrentan a la urgencia de crear y construir espacios que sean equitativos, seguros y justos para todas las personas. Y, en ello, la cooperación internacional tiene un papel crucial. Para ello será determinante la implementación de protocolos efectivos y la promoción de la igualdad de género en todos sus aspectos.

Por todo ello, esta investigación se plantea el siguiente objetivo general:

- Investigar la efectividad de los protocolos implementados por Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) en la prevención y respuesta al abuso y explotación sexual en mujeres y niñas, centrándose en su integralidad y respeto hacia las víctimas.

Además, el estudio tiene los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la estructura, contenido y proceso de creación de los protocolos de ONGs para la prevención y respuesta al abuso y explotación sexual en mujeres y niñas.
- Evaluar el funcionamiento de los protocolos, considerando su implementación, seguimiento y cumplimiento por parte del personal de las ONGs, identificando sus fortalezas y debilidades.
- Identificar elementos rescatables y ofrecer recomendaciones que contribuyan a hacer protocolos que aseguren que sean más efectivos, integrales y respetuosos.

La investigación trata de dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cómo se puede medir la integralidad y respeto hacia las víctimas en los protocolos de prevención y respuesta al abuso y explotación sexual implementados por ONGs?
- ¿De qué manera se involucra y se hace partícipes a las víctimas en el desarrollo de los protocolos?
- ¿Cuáles son los principales desafíos a los que se enfrentan las ONGs al aplicar estos protocolos?
- ¿Qué prácticas se pueden considerar más exitosas?
- ¿Qué factores contribuyen a la efectividad de los protocolos?

Para ello el trabajo incluye un marco teórico en el que se definen conceptos fundamentales y que se trabajaran a lo largo de la investigación como la perspectiva de género y discriminación de género. También se avanza en el concepto de violencias de género, abuso y explotación sexual.

En segundo lugar, se expone la metodología utilizada. Tres estudios de caso que permitan conocer la diversidad de procesos de elaboración de los distintos protocolos.

Le sigue un tercer apartado en el que se exponen los hallazgos del estudio realizado en los estudios de caso. En él se podrán encontrar los resultados relacionados con la efectividad de cada uno de los protocolos, así como debilidades y fortalezas.

Finalmente, el trabajo recoge las conclusiones y recomendaciones, destacando la importancia de abordar las cinco variables para que un protocolo sea efectivo: que el diseño y el proceso de creación sea participativo, que sea respetuoso y de cuidado, que sea participativo, que la redacción del propio documento sea clara y que el personal esté sensibilizado. Sin considerar estas cinco variables, los protocolos no serán realmente efectivos.

## **1. MARCO TEÓRICO**

El marco teórico profundiza sobre conceptos clave de la investigación. Entre ellos se incluye la perspectiva y discriminación de género, las violencias, el abuso y explotación sexual. Además, proporciona la base conceptual para entender y analizar los protocolos de prevención y respuesta ante casos de abuso y explotación sexual dentro de las ONGs.

### **1.1. Perspectiva de género y discriminación de género**

A lo largo de la historia la incorporación de la perspectiva de género y la continua búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres ha tenido un largo recorrido, sobre todo, en los discursos sociales y en la práctica del desarrollo. Durante este recorrido, el marco de las Naciones Unidas ha tenido mucha relevancia. En la Carta de las Naciones Unidas, los pueblos se comprometen a: “Reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la *igualdad de derechos de hombres y mujeres* y de las naciones grandes y pequeñas” (Naciones Unidas, 1945, art. 1). La creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 1946, un año después que la Carta de Naciones Unidas, fue otro de los hitos relevante. El objetivo principal de la CSW es promover el avance de la mujer a nivel mundial.

Con base a este mandato, se ha ido avanzando en la defensa de los derechos de las mujeres y en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo alcanzar el desarrollo de un marco jurídico y normativo. Entre estos hitos se destaca especialmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979), así como, entre otras, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad (2000) y más recientemente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015) entre los que se incluye un ODS específicos dirigido al logro de la igualdad de género. (ONU Mujeres, 2024).

A pesar de que ha habido un gran avance en mejorar las legislaciones y en el desarrollo de políticas de igualdad, existe mucho trabajo por delante. Un ejemplo de ello es que 49 países en todo el mundo no disponen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica; en 39 países no existe la igualdad de derechos sucesorios entre hijos e hijas (los hijos antes que las hijas); 1 de cada 5 mujeres y niñas con edad menor a los 50 años ha experimentado alguna vez en su vida violencia; las prácticas de matrimonio infantil

siguen existiendo; en todo el mundo, las mujeres dedican 2,6 veces más de tiempo que los hombres a la realización de las tareas del hogar y únicamente ocupan el 23,7% de escaños parlamentarios; o que en el sector privado, las mujeres representan 1/3 parte de los puestos de dirección... (ONU Mujeres, 2024). Además, la aparición de nuevos contextos y nuevas problemáticas que han surgido con la globalización, complejizan la situación de desigualdad y la búsqueda de soluciones (OHCHR, 2024). Por ello, la última Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW68)<sup>1</sup> enfatiza la importancia de aumentar los esfuerzos para conseguir la igualdad (NNUU, 2024).

La comprensión de las causas estructurales de la desigualdad entre mujeres y hombres ha sido posible por la adopción de la perspectiva de género. El concepto de “género” hace referencia a todas las normas y roles que se han ido construyendo y que existen en la sociedad, los cuales son asignados a mujeres y hombres en una sociedad patriarcal determinando cómo se espera que actúen y se relacionen. Estas normas y roles están arraigados en estructuras de poder patriarcal que beneficia a los hombres (Cobo, 2014). La perspectiva de género puede definirse como: “Una forma de mirar y de pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; un marco teórico para entender las desigualdades de género. Incorpora de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (García, 2009, p.37).

La perspectiva de género diferencia entre:

- *Sexo*: hace referencia a las diferencias físicas y biológicas entre géneros (mujeres y hombres).
- *Género*: características psicológicas, sociales y culturales. Se trata de una construcción social basada en prácticas culturales, políticas y sociales que define los roles de mujeres, niñas, hombres y niños, y que además proporciona definiciones sociales de lo que significa la masculinidad y la feminidad (IASC, 2018; AECID, 2015).

La perspectiva de género consiste en entender que existe la diversidad de igualdades entre hombres y mujeres, que se necesitan instrumentos para abordar los desafíos que impiden

---

<sup>1</sup> La CSW68 refleja que se necesitarían 360.000 millones de dólares adicionales al año para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los objetivos mundiales clave. (NNUU, 2024, p.3).

la igualdad real entre los géneros, y que son las propias personas los agentes del cambio hacia sociedades más igualitarias. Además, permite entender las problemáticas y obstáculos específicos a los que se enfrentan hombres y niños, teniendo en cuenta que las desigualdades estructurales afectan en mayor medida a mujeres y niñas y que estas sufren violencias específicas por el hecho de ser mujeres. (ONU Mujeres, 2024).

La integración de la perspectiva de género no solo facilita la identificación sobre las diversas realidades y necesidades que tienen mujeres y hombres, sino que también contribuye a mitigar las situaciones y las consecuencias cuando estas diferencias se convierten en desigualdades. Esta perspectiva no solo proporciona una comprensión profunda de cómo las estructuras y relaciones de desigualdad operan en la sociedad, sino que también permite discernir las consecuencias y efectos de estas disparidades en la vida cotidiana de mujeres y hombres. Además, ofrece orientación sobre las medidas necesarias para promover transformaciones significativas en pro de la equidad de género (Cobo, 2014)

La perspectiva de género se fundamenta en la existencia del patriarcado, que se define como un sistema en el que predomina la dominación masculina y en la que se utilizan estrategias donde las que las mujeres se sitúan en una posición de subordinación. Este sistema se manifiesta en todos los ámbitos y esferas (social, política, económica, cultural...). El patriarcado se va adaptando a los diferentes contextos que van surgiendo en función de los cambios culturales o políticos y se organiza de manera diferente en cada sociedad, ya que está influenciado por raza, religión, cultura, desarrollo económico, organización política... Este sistema se sustenta por hombres para asegurar el dominio sobre las mujeres (Cobo, 2014).

Por tanto, es imprescindible que para que haya un cambio en las relaciones de género, los hombres intervengan en este proceso y sean parte de él. Si forman parte del proceso, se podrá trabajar con ellos para que eliminen todas las formas de discriminación y las causas estructurales y tradicionales de desigualdad. Por el contrario, en caso de no formar parte en proyectos de este tipo ni ser informados, podría llegar a ser hasta contraproducente (AECID, 2015).

Finalmente, la igualdad de género se ha convertido en un objetivo relevante para la cooperación internacional al desarrollo, especialmente, desde la consagración del enfoque de género en el desarrollo (GED) en los años 90, en la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer. El enfoque GED analiza las desigualdades de poder entre hombres y mujeres como causas estructurales de la desigualdad y de la vulneración de derechos de las mujeres y niñas y que son un obstáculo para que sean agentes activos de los procesos de desarrollo, superando antiguos enfoques como el enfoque de bienestar y el enfoque de mujeres en el desarrollo (MED), centrado exclusivamente en las mujeres. Este enfoque GED ha sido reconocido como uno de los más efectivos a la hora de promover la igualdad de género en las políticas de desarrollo. Se distingue de los anteriores en que aborda las causas estructurales de las desigualdades, en concreto de aquellas enraizadas en las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres. De igual manera, busca superar y desafiar los roles de género tradicionales que perpetúan la subordinación y la discriminación de las mujeres. Este enfoque promueve el empoderamiento de las mujeres ya que reconoce y potencia sus derechos, capacidades y oportunidades en diferentes ámbitos como pueden ser vida social, política y económica (AECID, 2015).

## **1.2. Violencia de género, abuso y explotación sexual.**

El denominador común sobre las definiciones de violencia de género es la manifestación del poder arraigado en el sistema patriarcal, donde la dominación masculina es la norma (Jaramillo Bolívar; Canaval-Erazo, 2020). La violencia contra mujeres y niñas o también llamada violencias machistas o violencia de género son los actos violentos y dañinos que se ejecutan en razón del sexo. La violencia contra las mujeres y niñas se puede manifestar de muchas maneras: sufrimiento físico, mental, sexual, amenazas, privación de libertad, coacción... (ONU Mujeres, 2024), siendo el feminicidio<sup>2</sup> la visión más extrema de las violencias machistas

---

<sup>2</sup> Asesinato de una mujer o niña por su género.

Tabla 1. Tipos de violencias contra las mujeres.

- *Violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado*, en las que se incluyen:
  - Violencia económica
  - Violencia psicológica
  - Violencia emocional
  - Violencia física
  - Violencia sexual
- *Feminicidio*
  - Asesinatos por honor
- *Violencia sexual*
  - Acoso sexual
  - Violación
  - Violación correctiva
  - Cultura de la violación
- *Trata de personas*
- *Mutilación genital femenina*
- *Matrimonio infantil*
- *Violencia en línea o digital*
  - Ciberacoso
  - Sexteo o sexting
  - Doxing

Fuente: ONU Mujeres, 2024, p.2

La variedad de tipos de violencia hacia las mujeres y niñas ilustran la amplia gama de maneras en las que se manifiesta la opresión hacia las mismas en la sociedad. Las dinámicas de poder que surgen de las violencias machistas y del control desigual en conceptos específicos puede derivar en distintos tipos de violencia como lo son el abuso y la explotación sexuales. Ambas son dos formas extremas de violencia de género que afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas en todo el mundo (ONU Mujeres, 2024)

ACNUR España (2024) define el *abuso sexual* como “Una intrusión física – real o potencial – de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o

coercitivas. Toda actividad sexual que involucre a menores – es decir, personas que tengan menos de 18 años – constituye un abuso sexual” (p.1). De igual forma, que define *la explotación sexual* como un acto que

Implica aprovechar o tratar de aprovechar una situación de vulnerabilidad o la diferencia de poder, o bien de abusar de la confianza para fines sexuales, lo que, entre otras cosas, incluye obtener ganancias monetarias, sociales o políticas por explotar sexualmente a otras personas, así como ofrecer dinero, oportunidades laborales, bienes o servicios a cambio de sexo. El sexo transaccional se considera una forma de explotación sexual, sin importar qué diga el marco jurídico de un país con respecto al trabajo sexual. Asimismo, incluye cualquier situación en la que se obstaculice o se amenace con obstaculizar el acceso a bienes y servicios para exigir, coaccionar o extorsionar a una persona para que tenga sexo (p.2).

La *trata de personas*, definida como un grave delito que atenta contra los derechos humanos, relacionado con la esclavitud por las características que tiene y que convierte al ser humano en simple mercancía (Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género, 2024), a menudo se utiliza como medio para someter a las víctimas a situaciones de abuso y explotación sexual. En este contexto, las víctimas son sometidas a este tipo de prácticas y a condiciones extremas, privándolas de su dignidad y autonomía. Son engañadas, coaccionadas y obligadas a participar en actividades sexuales en contra de su voluntad (Falcón, 2011).

Los estereotipos generalizados y la violencia de género de la mano de las leyes y políticas discriminatorias fomentan la vulneración de los derechos de las niñas hasta el punto de que no alcanzan su máximo potencial. Por este motivo las niñas experimentan niveles más altos de violencias machistas, sobre todo en la etapa de la adolescencia. Quienes sufren violencia a una edad temprana, se enfrentan con posterioridad al estigma y no son capaces de buscar apoyo profesional como por ejemplo de profesionales de la psicología. Son especialmente vulnerables las niñas no acompañadas o separadas, indígenas, que sufren algún tipo de discapacidad o que pertenecen al colectivo LGBTI. Los riesgos de discriminación y de violencia aumentan en situaciones de crisis humanitaria y desplazamiento o conflictos armados. Ante situaciones de violencias machistas habrá que

atender de manera específica a mujeres y a niñas, ya que cada una de ellas tendrá unas necesidades, capacidades y vulnerabilidades específicas (Naciones Unidas, 2024).

### **1.3.Marco normativo**

Existen diversos instrumentos a nivel internacional que tienen un papel muy importante en el reconocimiento de la igualdad de género y en la erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres. Uno de esos instrumentos es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), convención que protege y reconoce los derechos de las mujeres, así como la lucha contra la discriminación basada en el género (OHCHR, 2024).

Al mismo tiempo que ha crecido la conciencia social sobre la problemática que supone la violencia de género, los instrumentos han abordado específicamente esta cuestión. Ejemplo de ello es la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (adoptada en el marco de NNUU en 1995). Esta Declaración estableció para el empoderamiento de las mujeres una agenda visionaria en la que incluía medidas encaminadas a la eliminación de los obstáculos a la participación de las mujeres tanto en el ámbito público como privado, así como para luchar contra las violencias machistas (ACNUR, 2015).

Más recientemente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluye un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) específico dedicado a este tema. Se trata del ODS número 5 centrado en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Dicho ODS 5 incluye la Meta 5.2 dirigida directamente a la “eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, tanto en el ámbito público como en el privado, incluida la trata y la explotación sexual”. Este objetivo refleja un compromiso global con la erradicación de la violencia de género y el empoderamiento de las mujeres (Naciones Unidas, 2022).

Dentro del marco europeo, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica (Consejo de Europa, 2011), conocido como Convenio de Estambul, destaca por su enfoque integral y su amplio alcance. Este convenio tiene como objetivos proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la

violencia doméstica, así como contribuir a erradicar la discriminación contra las féminas y promover la igualdad real entre ambos sexos, incluida la autonomía de las mujeres.

Otro importante instrumento internacional, como es la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), estipula que los Estados miembros deben tomar todas las medidas necesarias para proteger a las niñas de la violencia y garantizar que desempeñen su potencial. La Convención reconoce el derecho fundamental de todos los niños y específicamente de todas las niñas, a ser protegidas de la violencia, el abuso y la explotación. Establece el derecho de todos los niños y niñas a una educación de calidad y a la oportunidad de participar en el desarrollo integral. En este sentido, la Convención sobre los Derechos del Niño complementa los esfuerzos internacionales para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra las niñas, asegurando la protección de sus derechos y brindándoles el apoyo que necesitan para su desarrollo. (Naciones Unidas, 2024).

En relación con el sector humanitario, destaca la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad, aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213<sup>a</sup>, celebrada el 31 de octubre de 2000. Esta Resolución eleva la importancia de que se integre una perspectiva de género en todas las fases de ayuda y acción humanitaria. Se reconoce que, tanto mujeres como niñas se están enfrentando a desafíos específicos y desproporcionados durante los conflictos armados. Cada vez más sufren los ataques de los combatientes y otros elementos armados “particularmente contra la violación y otras formas de abusos sexuales en situaciones de conflicto armado” (Instituto de las Mujeres, s.f). Esta Resolución se desarrolla para que se garantice su protección y su empoderamiento en situaciones de crisis (Resolución 1325, 2000, p.1). La Resolución 1325 insta a los Estados Miembros a “velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos” (par.2).

En resumen, estos instrumentos internacionales y regionales abordan la problemática de la violencia de género desde diferentes ángulos y perspectivas, demostrando un compromiso conjunto con la protección de los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en todo el mundo.

#### **1.4.Sector humanitario**

La *acción humanitaria* puede definirse como el conjunto de distintas acciones que sirven de ayuda a las personas que son víctimas de desastres, ya sea por conflictos armados o por catástrofes naturales, y que intentan orientarlas para proteger sus derechos, defenderlos y aliviar su sufrimiento. Sin embargo, la *ayuda humanitaria* no incluye solo las ayudas de emergencia sino también las operaciones prolongadas para desplazados internos y refugiados (Abrisketa, y Pérez de Armiño2024)).

Durante los conflictos, la violencia sexual, la violencia contra las mujeres ejercida en el ámbito doméstico, la trata de seres humanos y el matrimonio infantil contra mujeres y niñas se generaliza, hasta llegarse a utilizar como táctica de guerra (ONU, s. f.) La Corte Penal Internacional en el artículo 7 expresa que son crímenes de lesa humanidad los crímenes sexuales y por motivos de género. Algunos ejemplos son la prostitución y la esterilización forzada, la persecución por motivos de género, la esclavitud sexual, la violación... Y remarca que pueden ser crímenes de lesa humanidad cuando se cometan como un ataque generalizado contra una población civil (Corte Penal Internacional, 2014). De Faramiñán y Garzón (2023) afirman que, “las mujeres y niñas son violentadas continuamente en la guerra como un premio al valor de ellos y un castigo al enemigo” (p.5)

Frente a esta situación, NNUU lleva un largo recorrido en el abordaje de la violencia de género en los conflictos armados. Así por ejemplo la Resolución 1960 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, compromiso internacional para abordar la violencia de género en los conflictos. Esta Resolución reitera

La necesidad de que los dirigentes civiles y militares, en observancia del principio de responsabilidad de mando, demuestren un compromiso y una voluntad política de prevenir la violencia sexual y de combatir la impunidad e imponer la rendición de cuentas, y que la inacción puede transmitir el mensaje de que la violencia sexual en los conflictos es tolerable.

Como se ha mencionado, la Resolución 1325 avanza definitivamente en esta línea.

ONU Mujeres y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz han realizado programas de capacitación dirigido específicamente al personal humanitario. Estos programas están basados en escenarios que se dirigen al personal de la ONU.

Utilizan herramientas para educar y enseñar a las personas encargadas del mantenimiento de la paz qué hacer en situaciones de violencia sexual durante los conflictos. Cuando exista una situación de este calibre, se entiende que el personal estará capacitado para saber actuar de la mejor manera y enfrentarse a la situación (ONU, 2024).

A la hora de abordar cualquier programa de acción es destacable que todo agente humanitario incluya en su trabajo la prevención y atenuación de la violencia de género. Además, incluir en la formulación del programa, las posibles amenazas que se podrían dar a lo largo del mismo y resultados previstos, para que, en caso de darse, se eliminen y evitar que se produzca un desbordamiento.

La integración del género en los programas obliga a que los agentes sepan identificar y abordar las necesidades y prioridades concretas de las niñas, niños y mujeres, en relación con las desigualdades de género y los roles establecidos. Los derechos humanos y las libertades para todas las personas se darán si se alcanza la igualdad de género y se promueve el empoderamiento de las mujeres y niñas en los contextos de acción humanitaria (IASC, 2018).

A la hora de establecer directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria, se plantea (IASC, 2015) la pregunta de ¿“Se han puesto en marcha políticas o protocolos específicos de algún organismo para ofrecer atención clínica de las agresiones sexuales y de otras formas de violencia de género?” (p. 145). Para responder a esa cuestión hay que analizar los protocolos y comprobar su efectividad.

En el sector de la educación, por ejemplo, existen medidas claves para la prevención de la violencia, algunas de ellas son:

- La planificación de programas de educación orientados bajo las Normas Mínimas para la Educación en Situaciones de Emergencia<sup>3</sup>.
- Mantener a los niños en la escuela.
- Aumentar el acceso a servicios de ayuda para las víctimas y supervivientes y promover estrategias de prevención en las escuelas.

---

<sup>3</sup> Para más información: [https://www.eird.org/publicaciones/INEE\\_MSEE\\_Espanol.pdf](https://www.eird.org/publicaciones/INEE_MSEE_Espanol.pdf)

- Establecer mecanismos y actividades de protección en lugares y comunidades donde los niños reciben educación, para que se impidan actos de violencia sexual (IASC, 2005).

### **1.5. Instrumentos para revertir el proceso**

A la hora de abordar el abuso y explotación sexual y la discriminación de género, es imprescindible contar con instrumentos que sean efectivos y que expongan tanto unas pautas claras como procedimientos que sean adecuados para prevenir y abordar estas formas de violencia. Los protocolos son una herramienta clave para luchar contra el abuso y explotación sexuales y la discriminación de género. El protocolo se puede definir como un conjunto de reglas que están establecidas ya sea por norma como por costumbre y que éstas se emplean, es decir, es una pauta para saber qué hacer y cómo actuar ante una situación específica (Real Academia Española, 2024)

Al aceptar el protocolo se presupone que la organización ya tiene una conciencia y es tolerante cero ante ciertas conductas que se puedan dar en su organización. El Instituto de las Mujeres expresa que “Cuando la empresa tenga plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte del mismo” (Instituto de las Mujeres, 2018, p.14).

Dentro de las organizaciones y la violencia que se puede ejercer dentro de ellas, se puede entender que existe acoso por razón de sexo si se dan los siguientes componentes y características.

*Tabla 2. Elementos conformadores del acoso por razón de sexo.*

|  |
|--|
| <p>a) “Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.</p> <p>b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.</p> <p>c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.</p> <p>d) Que no se trate de un hecho aislado.</p> <p>e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o de- pendientes.”</p> |
|--|

Fuente: Instituto de las Mujeres, 2018

De acuerdo con la *Nota Técnica Para la Implementación del Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales* (NNUU, 2024), todas las denuncias que se realicen deben de ser informadas a la Secretaría General de la ONU, adherido al principio de confidencialidad y privacidad de las víctimas, con la siguiente información:

*Tabla 3. Procedimientos de intercambio de datos sobre asistencia a las víctimas de la violencia de género.*

|  |   |
|--|---|
| <p>1. Categoría de edad</p> <p>2. Edad</p> <p>3. Género</p> <p>4. Denuncia de paternidad</p> <p>5. Paternidad establecida</p> <p>7. Asistencia prestada por [por ejemplo, nombre de la entidad].</p> | <p>6. Asistencia prestada:</p> <p>a. Asistencia médica de urgencia</p> <p>b. Asistencia médica general</p> <p>c. Asesoramiento</p> <p>d. Asistencia legal</p> <p>e. Refugios seguros</p> <p>f. Hogar seguro</p> <p>g. Escolarización de emergencia</p> <p>h. Centro comunitario</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Asistencia psicosocial</li> <li>j. Cuidados prenatales o postnatales para la madre/su bebé</li> <li>k. Cuidados médicos para el bebé/niña, niño</li> <li>l. Reubicación asistida</li> <li>m. Otros</li> <li>n. No - la víctima se negó</li> <li>o. No - la víctima no solicitó asistencia</li> <li>p. No - víctima no localizada</li> <li>q. No – víctima sin identificar</li> <li>r. Desconocido</li> </ul> |
|--|--|

Fuente: Naciones Unidas, 2014

Para que se considere que es un buen protocolo, según La Coordinadora de ONGD debe tener una serie de características como:

- Crear un grupo de personas expertas en los países en los que trabaja y opera la ONGD.
- Fomentar en todos los ámbitos de la organización la prevención del acoso sexual por razón de sexo.
- Mostrar su tolerancia cero ante situaciones que se hayan detectado con anterioridad de acoso sexual.
- Ayudar a reconocer los comportamientos que constituyen acoso.
- Implantar procedimientos para las víctimas, considerados sencillos, accesibles y rápidos en los que tengan la oportunidad de quejarse o denunciar de una forma completamente confidencial sobre una situación que está viviendo y sufriendo. La víctima tiene derecho a tomar decisiones en primera persona.
- Hacer una investigación sobre las denuncias de acoso.
- Sancionar a la o las personas que han cometido la agresión.
- Evitar la victimización de la persona que ha sufrido y ayudarle, acompañarle y facilitarle acompañamiento psicológico y social. Es decir, adoptar un enfoque feminista y completamente centrado en la superviviente.

El protocolo también tiene que contemplar una declaración de principios e identificación de conductas, un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso para que, en caso de que se produzcan denuncias o quejas, se apliquen medidas cautelares y aplicables, e identificar las medidas reactivas frente al acoso.

Una vez aplicado el protocolo, se reconoce si está siendo efectivo por los siguientes motivos:

- Genera sensibilización e identifica rápidamente las situaciones de acoso y abuso.
- Tiene un enfoque feminista y de espacios de cuidado.
- La víctima es el centro y todo el proceso se da con ella.
- Se detectan riesgos en las poblaciones en las que operan.
- Las denuncias se dan a través de canales confidenciales, seguros y diversos, al alcance de las víctimas.
- Las personas que trabajan o son voluntarias, están contempladas.
- Los puntos focales están muy claros.
- Forman al personal que aplica el protocolo.
- Si se requiere, hay procesos de mejora de selección (Instituto de las Mujeres, 2018; La Coordinadora de ONGD 2021)

## 2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en esta investigación es de corte cualitativo. Se van a realizar tres estudios de caso que permitan conocer la diversidad de procesos de elaboración de protocolos y características diferentes que nos ayudará a tener más información. Las técnicas utilizadas en la investigación son, por una parte, la revisión bibliográfica, que abarca la revisión de textos normativos internacionales, manuales, protocolos de las organizaciones, referencias teóricas... tanto referencias normativas como recomendaciones. Por otra parte, se han realizado entrevistas en profundidad a informantes clave de las ONGs seleccionadas para obtener información detallada.

El estudio se hará de las siguientes organizaciones:

- Médicos del Mundo
- ONG Ayuda en Acción
- ONG EDUCO

*Tabla 4. Personas entrevistadas y características de las mismas.*

| <u>NOMBRE</u> | <u>ORGANIZACIÓN</u> | <u>CARGO</u>   | <u>LOCALIZACIÓN</u> | <u>SEXO</u> |
|---------------|---------------------|--|---------------------|-------------|
| MdMT1         | Médicos del Mundo   | Coordinadora de la unidad de enfoques transversales. Coordina los enfoques de género y derechos humanos, enfoque antropológico y medioambiental. | Madrid, España      | Mujer       |
| AeAT1         | Ayuda en Acción     | Responsable Corporativa de Compliance.   | Madrid, España      | Mujer       |
| ET1           | EDUCO               | Responsable global de protección de la infancia en el  | Barcelona, España   | Mujer       |

|       |                 |   |             |        |
|-------|-----------------|---|-------------|--------|
|       |                 | equipo de desarrollo de programas.  |             |        |
| ET2   | EDUCO           | Coordinadora de un programa relacionado con la lucha contra la trata de personas y la explotación sexual de niños niñas adolescentes. | Bolivia     | Mujer  |
| AeAT2 | Ayuda en Acción | Coordinador nacional de sistemas de protección integral para la primera infancia, niñez y adolescencia.                               | El Salvador | Hombre |
| AeAT2 | Ayuda en Acción | Punto focal nacional, responsabilidad del área base social y comunicaciones.  | El Salvador | Hombre |

Fuente: Elaboración propia

Con base a la bibliografía analizada (IASC, 2015; La Coordinadora de ONGD 2021), en la investigación se han identificado y definido cinco variables para evaluar si los protocolos de prevención y respuesta al abuso y explotación sexual que las ONGs implementan, son respetuosos y abordan de manera integral la problemática. La elección de las variables se fundamenta en querer asegurar que los protocolos, aparte de existir, son efectivos y realmente protegen a las víctimas. Las variables son:

- Proceso de creación
- Respeto (integralidad y cuidado)

- Participación
- Contenido del propio documento
- Formación/sensibilización del personal

La primera variable, *proceso de creación*, es determinante para entender cómo se han desarrollado los protocolos. Un proceso de creación inclusivo estará bien diseñado, siempre involucrando a todos los actores relevantes. Como, por ejemplo, potenciales víctimas y personal de las ONGs.

El carácter respetuoso del protocolo hace referencia a la capacidad de abordar de manera integral y con sensibilidad la prevención del abuso y explotación sexual. Esto implica contemplar desde la prevención y detección hasta la respuesta y seguimiento.

La participación es otra variable necesaria. Es aquel que ha sido desarrollado con la contribución de diversos actores, fomentando un mayor compromiso y adherencia a las políticas establecidas.

El propio documento del protocolo debe ser claro y accesible. Esto significa que debe estar bien estructurado, con definiciones claras, responsabilidades delineadas y procedimientos detallados.

Finalmente, la formación y sensibilización del personal es esencial para la efectividad del protocolo. No basta con tener un documento bien elaborado; sino que es crucial que todo el personal de la ONG esté debidamente capacitado y sensibilizado sobre la importancia de prevenir y responder adecuadamente a los casos de abuso y explotación sexual.

### **3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el estudio de la investigación sobre la efectividad de los protocolos de prevención y respuesta al abuso y explotación sexual en mujeres y niñas, se han analizado tres estudios de caso correspondientes a las siguientes ONGs: Médicos del Mundo (MdM), EDUCO y Ayuda en Acción (AeA). La elección se ha basado en sus ámbitos de actuación, enfoques, diversidad de contextos en los que operan y tienen proyectos y en sus enfoques. Pudiendo proporcionar así, una visión más amplia y diversa para el estudio.

MdM es una asociación que trabaja para que el derecho a la salud sea efectivo para todas las personas que se encuentran en situaciones y contextos más complicados. Como puede ser conflictos armados, violencia política, catástrofes... La organización trabaja en más de 19 países en todo el mundo. Se comprometen a trabajar por el cambio social, haciendo hincapié en una sociedad más equitativa, justa y solidaria bajo el lema de: “Combatimos todas las enfermedades, incluida la injusticia”. Sus tres ámbitos de actuación son, en primer lugar, impulsar leyes y políticas favorables para todas las personas en relación con el derecho, es decir, incidir políticamente. En segundo lugar, integrar el enfoque de género y los derechos humanos en todos los proyectos. Y, por último, educar para la transformación social, desarrollando estrategias de educación para la ciudadanía.

EDUCO, sin embargo, es una organización enfocada a la infancia. Vela por los derechos de la infancia y, más concretamente, a que los niños y niñas reciban una educación de calidad. La organización trabaja en más de 18 países, en los que acompañan a casi un millón de niños y niñas, poniendo el foco en quienes que viven en situaciones más vulnerables. EDUCO surge por la necesidad de dar respuesta al problema de que no todos los países recogen en sus legislaciones el derecho a que la infancia reciba una educación de calidad y equitativa. Su trabajo consiste en dotar a los niños y niñas de instalaciones seguras y adaptadas, aparte de enseñar a través de material didáctico.

Finalmente, AeA es una organización internacional que se centra en el apoyo a las personas más vulnerables, desde la infancia hasta la juventud. Generan empleo para un futuro y facilitan el acceso a la educación a estos jóvenes. La organización actúa en 20 países y sus cuatro líneas de trabajo son, en primer lugar, educación y empleo, intentando crear un acceso a la educación inclusivo y de calidad. Sostenibilidad y medio ambiente es la segunda línea de trabajo de AeA, desarrollando programas que mejoren la

sostenibilidad. En tercer lugar, la protección de los derechos y la igualdad, creando proyectos que sean totalmente inclusivos y con un enfoque de género. Y, por último, actúan en situaciones de ayuda humanitaria.

Los protocolos que se han utilizado para el estudio de las tres organizaciones han sido:

- Política de Protección Contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (EDUCO).
- Protocolo Frente al Acoso Sexual y Frente al Acoso por Razón de Sexo (AaA).
- Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género y Violencia Sexual para los Municipios de Metapán, Jucuarán y Conchagua (AeA, El Salvador)
- Protocolo De Protección Contra el Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Orientación Sexual e Identidad de Género, Acoso Laboral y la Discriminación Racial o Cualquier otro Tipo de Discriminación (MdM).

Los resultados que se han podido obtener a través del estudio de campo de los tres casos atendiendo a las cinco variables son los siguientes.

### **3.1. La importancia del proceso de creación**

El proceso de creación de los tres protocolos fue distinto. En primer lugar, el protocolo de *MdM* creado para dar respuesta a un caso de acoso sexual de un titular de derecho en España a una trabajadora. El diseño del protocolo fue colaborativo, componiendo un equipo con: La unidad de enfoques transversales, la representación sindical y gente de los proyectos de los internacionales como los nacionales, y el departamento de personas de recursos humanos. A partir de este momento se creó un grupo *ad hoc* de abuso.

La información para el protocolo se recopiló a través de consultas internas y con personas expertas externas. El protocolo cuenta con revisiones constantes y adaptaciones. Ya que el protocolo actual es la tercera versión, permitiendo así ajustes continuos y adecuados del protocolo ante diferentes contextos. En términos de investigación de mejores prácticas, el protocolo está basado en modelos y experiencias de otras organizaciones, lo que les permitió incorporar métodos probados y efectivos. Sin embargo, se encontraron con el mayor reto que fue adaptar los protocolos a los distintos contextos legales y culturales.

El proceso de creación del protocolo de *EDUCO* nació de la necesidad de abordar la violencia y abuso infantil a partir de la identificación de las problemáticas y la necesidad de crear un entorno seguro. El diseño fue liderado por el equipo global de protección de la infancia de EDUCO, incluyendo personas consultoras expertas en protección infantil. Recopilando información a través de consultas con las comunidades afectadas y análisis de casos específicos, es decir, las voces de las niñas y las víctimas fueron escuchadas y consideradas en el diseño del protocolo. Además, se realizaron revisiones constantes con las partes interesadas, lo que permitió modificar el protocolo según las necesidades y *feedback* recibidos. EDUCO también tuvo referencias de otras organizaciones para asegurar las mejores prácticas. Los desafíos a los que se enfrentó la organización al diseñar el protocolo fue la variabilidad en la aceptación comunitaria y los recursos limitados, así como las dificultades normativas en Bolivia, que requerían adaptaciones específicas del protocolo.

Sin embargo, el proceso de creación del protocolo de *AeA* surgió para cumplir las obligaciones legales. Se encuentran muchas diferencias entre el protocolo desarrollado en sede (Madrid), y el caso de un país de terreno (El Salvador). En primer lugar, en el diseño del protocolo base participaron personas expertas en protección de infancia, el encargado de vínculo, experta en protección y un encargado. Es decir, ninguna persona experta en género. Por otro lado, la adaptación del protocolo base al país de El Salvador fue un esfuerzo colaborativo que involucró a equipos locales, líderes comunitarios y comités de derechos. La organización utilizó consultas comunitarias y actividades recreativas para recopilar información relevante. Durante el proceso, se mantuvieron revisiones continuas por parte de los trabajadores en sede de Madrid. Y, el esfuerzo al que se enfrentó la organización fue la resistencia inicial de las comunidades y problemas de financiamiento. En paralelo, el mayor desafío al que se enfrentaron en El Salvador fue la demora de la atención psicológica a las víctimas, que las familias y niñas depositaran su confianza en los trabajadores y que las jóvenes supieran detectar casos de violencia y reconocerlos, ya que el contexto muchas veces no lo permite.

### **3.2. La necesidad de un enfoque respetuoso e integral**

La forma en la que se aborda la integralidad y cuidado hacia las víctimas de acoso y violencia es similar en las tres organizaciones. Los tres protocolos, están redactados de

manera clara y es accesible para todo el personal. Además, garantizan la confidencialidad de las denuncias mediante mecanismos seguros. Estos mecanismos seguros son números de teléfono, buzones, un apartado específico en la web de la organización, correos electrónicos...

Una vez se recibe la denuncia, se proporciona un entorno protector y de apoyo para las víctimas durante todas las etapas del proceso, con ayuda psicológica y social. En este proceso, la participación de la víctima en el proceso de toma de decisiones es una prioridad, y se intenta evitar la victimización secundaria mediante un enfoque centrado en la sobreviviente, donde ella tenga el poder con relación a su denuncia y recuperación.

No obstante, es importante recalcar que, el tipo de capacitación que se le ofrece al personal es distinta en las tres organizaciones. Aunque todas ofrecen formación específica, la más completa de ellas es la de MdM. Ya que se distingue por su énfasis en adaptar los cursos a diferentes contextos. La formación consiste en seis horas de curso adaptadas a los contextos de MdM con ejemplos reales. Este proceso es obligatorio para todos los trabajadores (incluido el voluntariado). La formación consiste en la entrega de una copia del protocolo y tres sesiones de 2 horas cada una. También es importante destacar las facilidades que MdM ofrece como, por ejemplo, los cursos están en cuatro idiomas, puedes gestionarte el tiempo como desees, es online, las personas que hicieron la anterior formación solo tienen que cursar el apartado nuevo...

### **3.3. Dar voz a todas las personas**

Las tres organizaciones y los tres protocolos aseguran la participación de las víctimas, niñas y afectadas en el desarrollo de políticas y muestran un grado alto de participación incluso en las consultas constantes. Las estrategias de prevención incluyen educación y sensibilización sobre violencia de género, acoso y derechos. Ayuda en Acción y EDUCO más enfocado a derechos de las niñas. El compromiso con la política de tolerancia cero es comunicada clara y constantemente, por parte de las tres.

La participación de las víctimas en el diseño del protocolo es esencial, como también lo es que los trabajadores de la organización sean parte del proceso. En el caso de AeA, se han analizado dos protocolos. El *Protocolo Frente al Acoso Sexual* y *Frente al Acoso por Razón de Sexo* es un protocolo base que la organización utiliza como modelo general para

que, con posterioridad, cada país lo adopte a su propio contexto. La importancia del protocolo base radica en la capacidad de ofrecer una estructura sólida para que sea adaptada tanto geográficamente como culturalmente en otros contextos.

El segundo protocolo analizado de AeA específicamente diseñado y adaptado a las particularidades de El Salvador, sigue las directrices de protocolo base, pero, además, incorpora elementos de la realidad salvadoreña. Incluyendo así factores culturales, legales, sociales... que afectan a la implementación de medidas de prevención y respuesta. Un ejemplo claro es que, los trabajadores salvadoreños saben ante qué realidad se enfrentan y quieren reforzar que sean los padres y madres quienes reciben, también, capacitación sobre conocimiento e identificación de riesgos y atención y seguimiento en caso de situaciones de violencia.

La adaptación del protocolo permite que AeA aborde de manera mucho más efectiva las particularidades de cada uno de los contextos locales. Como por ejemplo las estructuras comunitarias, las dinámicas de violencia y las políticas gubernamentales, entre otros. Este caso es un ejemplo práctico de cómo una organización puede ir modificando la estrategia principal y general para enfrentar los desafíos específicos en un país determinado. Y, para ello, es importante que AeA deposite la confianza en los trabajadores en terreno de cada uno de los países.

El análisis de los dos protocolos juntos de una misma organización permite tener una visión mucho más variada y profunda de cómo AeA adapta sus estrategias de protección. Porque con la visión primera del protocolo base, las conclusiones eran distintas.

### **3.4. La base escrita de la seguridad**

Con relación con la redacción y el contenido de los tres protocolos, se observa que todos establecen medidas que son claras e identifican los roles para prevenir y abordar el acoso sexual y violencia de género. Ejemplo de ello es que todos realizan definiciones sobre lo que se entiende por estos términos, identifican los roles y responsabilidades de cada parte, explican las medidas preventivas, las sanciones y remarcan las garantías tanto de la víctima como de la persona que es denunciada. La imparcialidad y transparencia es un elemento clave y común a los tres protocolos a la hora de realizar investigaciones en las evaluaciones periódicas.

Si bien es cierto que los títulos de los protocolos son distintos: Política de Protección Contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (EDUCO), Protocolo Frente al Acoso Sexual y Frente al Acoso por Razón de Sexo (AeA) y Protocolo De Protección Contra el Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Orientación Sexual e Identidad de Género, Acoso Laboral y la Discriminación Racial o Cualquier otro Tipo de Discriminación (MdM). El protocolo de MdM aborda muchos más ámbitos que, únicamente, abuso y explotación sexual, lo que refleja la diversa variedad de la organización.

### **3.5. Formación constante para la protección real**

Las tres organizaciones cumplen con las evaluaciones periódicas y tienen procesos muy rigurosos para que la selección y evaluación del personal mejore poco a poco. Respecto a la capacitación del personal trabajador, EDUCO realiza esfuerzos para ofrecer un enfoque que sea integral. Ese enfoque se mantiene por la organización de talleres y actividades relacionadas con la protección infantil, derechos y sensibilización sobre el acoso sexual y violencia de género.

AeA también proporciona capacitación, pero es importante destacar que no todos los trabajadores de la organización reciben esta formación, es decir, no es obligatorio. Especialmente aquellos trabajadores que están en las oficinas no reciben la capacitación, aunque sí se les proporciona información. Los trabajadores de los países sí tienen que recibir esta capacitación, además de ser expertos en la materia y presentar antecedentes.

En el caso de MdM, el protocolo sobresale al ofrecer capacitación específica y adaptable, siendo la más completa entre las tres organizaciones. El protocolo de MdM se distingue por su flexibilidad en cuanto a contenido y duración de los cursos, adaptándose a las necesidades locales. Además, MdM enfrenta el desafío de evitar que personas despedidas por casos de acoso en una organización se trasladen a otra, por lo que promueve una cultura de denuncia para abordar eficazmente estos casos.

#### **4. CONCLUSIONES**

A través del análisis profundo y crítico de los protocolos que han sido implementados por las tres organizaciones, se han extraído varias conclusiones esenciales que responden directamente a las preguntas de investigación planteadas.

La investigación revela que la integridad y el respeto hacia las víctimas en los protocolos, consiste en una evaluación multidimensional. Es decir, que se consideren todas las fases, como la prevención, detección, respuesta y seguimiento. Además de la importancia de contemplar la reintegración y apoyo a largo plazo de las víctimas y no, únicamente, la atención inmediata a las mismas. La participación de las víctimas y personal especializado de las ONGs en la creación y revisión de los protocolos es esencial para que se garanticen las necesidades y derechos de estas, de forma que sean priorizadas y respetadas.

La participación de las víctimas en el proceso de creación y diseño de los protocolos muchas veces es limitada. Sin embargo, se observa que, las organizaciones que tienen en cuenta e involucran a las víctimas en el desarrollo de los protocolos y en su continua actualización, logran diseñar medidas que son más realistas, ajustadas y sensibles. Debido a que son ellas, de primera mano las que saben qué funcionaría mejor en el caso de que se diera un caso de abuso y explotación sexual. De esta forma, al darle voz en este proceso, se consigue el empoderamiento de las víctimas.

La investigación de los tres casos de estudio ha identificado también que las ONGs se enfrentan a diversos y variados desafíos al implementar los protocolos. Esto se debe a los contextos tan diversos en los que los protocolos han de aplicarse, las diferencias culturales, la limitación de los recursos y la diversidad legal. Adaptar cada uno de los protocolos a las particularidades de cada país y contexto es una tarea muy compleja, a la vez que necesaria.

Como prácticas más exitosas se han considerado las de formaciones continuas y específicas para el personal, la creación de sistemas de monitoreo y evaluación rigurosos, y la colaboración con actores locales para asegurar la relevancia y aceptación de los protocolos. Ejemplo de ello es el protocolo de MdM, que es el que mejor cumple con las cinco variables identificadas. Por lo que se podría decir que, de los tres estudios de caso, el más efectivo es el de MdM.

En conclusión, los factores que más contribuyen a la efectividad de los protocolos son el compromiso institucional con la igualdad de género, la disponibilidad de recursos adecuados, y una cultura organizacional que priorice la protección de las víctimas. También son factores muy a tener en cuenta la formación constante y la sensibilización del personal.

Con base al objetivo específico de ofrecen recomendaciones para que los protocolos sean más efectivos, integrales y respetuosos, en primer lugar, es necesaria la adaptación de los protocolos a las particularidades culturales y legales de cada uno de los contextos en los que opera la ONG. Es decir, crear un protocolo base a todos los países pero que, posteriormente, cada país lo adapte a su contexto, circunstancias, posibilidades... Para ello, será necesaria una investigación previa y un entendimiento local para asegurar la adaptación de los protocolos.

Otra recomendación es que los protocolos sean realistas. Cada país tiene una situación social, económica, política y cultural distinta. Por ello es esencial que, a la hora de diseñar los protocolos, se ajusten a la realidad. Los objetivos con los que se crea el protocolo serán más alcanzables si son realistas. Ejemplo de ello es el caso del protocolo de Ayuda en Acción en El Salvador, aún con el diseño del protocolo, hoy en día hay más de 250 casos. Cifra que pone de manifiesto la necesidad de reajustes en el protocolo.

Garantizar que existen los recursos suficientes es otra recomendación. Los recursos, tanto humanos como financieros, han de ser implementados de manera efectiva. Asignando una parte del presupuesto a la formación del personal, el apoyo a las víctimas, psicólogos... así como la contratación del personal que sea comprometido y esté totalmente capacitado.

Por último, un protocolo no funcionará sin una buena base y sin una cultura organizacional que fortalezca y priorice la igualdad de género y la protección de las víctimas. El liderazgo comprometido, la creación de políticas institucionales claras y la promoción del respeto y dignidad dentro de la organización pueden ayudar al logro del fortalecimiento institucional.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2015). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Manuales de Cooperación Española 2015. Madrid: AECID.
- ACNUR (2014). *Informe sobre la situación de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo en España*. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- ACNUR (2024). *¿Qué se entiende por explotación, abuso, acoso y hostigamiento sexuales?* Recuperado de <https://www.acnur.org/es-es/que-se-entiende-por-explotacion-abuso-acoso-hostigamiento-sexuales>
- Ayuda en Acción (2024). *Ayuda en Acción*. Recuperado de <https://ayudaenaccion.org>
- Ayuda en Acción (2021). *Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Madrid: Ayuda en Acción.
- Organización Panamericana de la Salud (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: Femicidio* (WHO/RHR/12.385). Washington, DC: OPS. Recuperado de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184\\_femicidio.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_femicidio.pdf)
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo - La Coordinadora (2023). *Protocolo contra el acoso sexual*. Recuperado de [https://comunidad.coordinadoraongd.net/pluginfile.php/2962/mod\\_resource/content/1/Protocolo%20contra%20acoso\\_sexual\\_La%20Coordinadora\\_DF.pdf](https://comunidad.coordinadoraongd.net/pluginfile.php/2962/mod_resource/content/1/Protocolo%20contra%20acoso_sexual_La%20Coordinadora_DF.pdf)
- De Faramiñán, J.M y Garzón. M, P. P. (2023, 2 agosto). *Violencia contra las mujeres en zonas de conflicto*. *Legal Today*. <https://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/violencia-contras-las-mujeres-en-zonas-de-conflicto-2023-07-27/>
- Educo (2024). *Educo*. Recuperado de <https://www.educo.org>
- Naciones Unidas (2007). *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. <https://www.un.org/es/events/women/iwd/2007/csw.shtml#:~:text=En%201946%20se%20cre%C3%B3%20la,York%2C%20en%20febrero%20de%201947>
- EDUCO (2020). *Política de Protección y Prevención contra la Explotación y Abuso Sexual y el Acoso Sexual (PPSEAH)*. Recuperado de <https://educowebmedia.blob.core.windows.net/educowebmedia/educospain/media/docs/quienes-somos/transparencia/politicas/ppseah-es.pdf>

- EAE Business School (2024). *El protocolo, una herramienta que te ayudará a marcar la diferencia*. <https://www.eae.es/actualidad/noticias/el-protocolo-una-herramienta-que-te-ayudara-marcar-la-diferencia#:~:text=Andrea%20Strocen%3A%20El%20protocolo%20es,c%C3%B3mo%20actuar%20en%20diferentes%20situaciones>.
- Estrategia España 2030 (2024). *Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas*. Recuperado de <https://estrategia2030.es/objetivo-5-igualdad-de-genero/>
- Falcón, M. T. (2011). Explotación sexual y violencia de género: un debate de derechos humanos. *Nova et Vetera* 20 (64): 151-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3897599>
- García, A. (2009). *Muévete por la Igualdad*. Recuperado de: [https://pedagogiadeloscuidados.intered.org/wp-content/uploads/2017/07/genero\\_desarrollo.pdf](https://pedagogiadeloscuidados.intered.org/wp-content/uploads/2017/07/genero_desarrollo.pdf)
- IASC (2005). *Directrices aplicables a las intervenciones contra la Violencia por Razón de Género en Situaciones Humanitarias*. <https://www.refworld.org/docid/47fdfaffd.html>
- IASC (2015). *Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria. Reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación*. [https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VG\\_version-espanol.pdf](https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VG_version-espanol.pdf)
- IASC (2018). *Manual de Género para la acción humanitaria*. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5afc99504.pdf>
- ONU Mujeres (2024). *Cómo trabajamos: Coordinación del sistema de las Naciones Unidas*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Instituto de la Mujer (2024). *Guía de Actuación Frente a la Violencia Machista*. Recuperado de [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/PuntoVioleta/docs/GUIA\\_DE\\_ACTUACION\\_FRENTE\\_A\\_LA\\_VIOLENCIA\\_MACHISTA\\_descarga\\_e\\_impresionOK.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/PuntoVioleta/docs/GUIA_DE_ACTUACION_FRENTE_A_LA_VIOLENCIA_MACHISTA_descarga_e_impresionOK.pdf)
- Instituto de la Mujer (2024). *Mujeres en la Paz y la Seguridad*. Recuperado de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/MujeresPazSegurid>

[ad.htm#:~:text=La%20Resolución%201325%20del%20Consejo,las%20mujeres%20y%20las%20niñas](#)

- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) (2022). *Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género y Violencia Sexual para los Municipios de Metapán, Jucuarán y Conchagua*.
- International Criminal Court (2014). *Documento de política sobre crímenes sexuales y de género*. Recuperado de <https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/iccdocs/otp/PolicyPaperOnSexualAndGender-BasedCrimesSpa.pdf>
- ONU Mujeres (2024). *Poner fin a la violencia contra las mujeres*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women/2014/conflict>
- Londoño, N. H. (2018). Femicidio y resistencia en América Latina: análisis del caso colombiano. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 20 (2), 178-208. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n2/2389-7066-reus-22-02-178.pdf>
- Lorenzo, M. (2024). *Nota técnica sobre la implementación del Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales*. Recuperado de [https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/technical\\_note\\_on\\_the\\_implementation\\_of\\_the\\_un\\_protocol\\_on\\_the\\_provision\\_of\\_assistance\\_to\\_victims\\_of\\_sea\\_sp.pdf](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/technical_note_on_the_implementation_of_the_un_protocol_on_the_provision_of_assistance_to_victims_of_sea_sp.pdf)
- Médicos del Mundo (2024). *Médicos del Mundo*. Recuperado de <https://www.medicosdelmundo.org>
- Médicos del Mundo (2023). *Protocolo de Prevención del Acoso 3.0*. Recuperado de [https://www.medicosdelmundo.org/sites/default/files/protocolo\\_prevenccion\\_acoso\\_3.0.pdf](https://www.medicosdelmundo.org/sites/default/files/protocolo_prevenccion_acoso_3.0.pdf)
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAUC) (2015). *Estrategia de Género en la Cooperación Española. Marco Estratégico de Género*. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Recuperado de <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/Documents/Cooperacion/Planificacion/Planificacion-estrategica-sectores/Genero-desarrollo.pdf>

- Ministerio de Igualdad. (2021). *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*. Recuperado de [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf)
- Naciones Unidas (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>
- Naciones Unidas (2025). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- ONU Mujeres (2024). *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2024). *Introducción al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/introduction>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU Mujeres (2024). *¿Qué es la CSW?* Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/csw/csw-snapshot>
- Real Academia Española (2024). *Protocolo*. En *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/protocolo>

## **6. ÍNDICE DE TABLAS**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Tipos de violencias contra las mujeres. ....   | 11 |
| Tabla 2. Elementos conformadores del acoso por razón de sexo. ....  | 18 |
| Tabla 3. Procedimientos de intercambio de datos sobre asistencia a las víctimas de la violencia de género. .... | 18 |
| Tabla 4. Personas entrevistadas y características de las mismas. ....   | 21 |
| Tabla 5. Guión de entrevista. Variables para que el protocolo sea efectivo. ....                                | 37 |

## 7. ANEXOS

Tabla 5. Guión de entrevista. Variables para que el protocolo sea efectivo.

| VARIABLES           | PREGUNTAS  |
|---------------------|--|
| Proceso de creación | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿De quién fue la idea de la creación de este protocolo? ¿Hubo incidentes específicos o preocupaciones identificadas que motivaron su desarrollo?</li><li>• ¿Quiénes estuvieron involucrados en el proceso de diseño del protocolo? ¿Fue un esfuerzo colaborativo o liderado por un equipo específico?</li><li>• ¿Cómo se recopiló la información y la retroalimentación de los empleados durante el proceso de diseño del protocolo?</li><li>• ¿Hubo consultas o revisiones periódicas con grupos clave, como el comité de igualdad de género, durante el desarrollo del protocolo?</li><li>• ¿Se realizaron investigaciones o revisiones de mejores prácticas de otras organizaciones al diseñar el protocolo?</li><li>• ¿Cuáles fueron los mayores desafíos enfrentados durante el desarrollo del protocolo y cómo se superaron?</li></ul> |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Respetuoso (integral y de cuidado) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El protocolo está redactado de manera clara, es accesible para todo el personal y se proporciona capacitación sobre él para todos los empleados?</li> <li>• ¿Se garantiza la confidencialidad de las denuncias de acoso y se establecen medidas y se les ofrece apoyo y asistencia para protegerlas?</li> <li>• ¿Cómo se asegura que la víctima sea el centro del proceso y reciba el apoyo necesario en todas las etapas de denuncia y seguimiento?</li> <li>• ¿Qué garantías se ofrecen para que las denuncias se realicen de manera confidencial y segura, y estén accesibles para las víctimas?</li> <li>• ¿Qué tipo de capacitación se proporciona al personal encargado de aplicar el protocolo y cómo se evalúa su efectividad?</li> <li>• ¿Qué recursos y apoyo se proporcionan a las víctimas de acoso para ayudarles a superar la situación y recuperarse emocionalmente?</li> <li>• ¿Cómo se asegura la participación activa de las víctimas en el proceso de toma de decisiones relacionado con su denuncia y su recuperación?</li> <li>• ¿Cómo se evita la victimización de la persona que ha sufrido acoso y se le proporciona acompañamiento psicológico y social?</li> </ul> |
| Participativo                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Participan activamente las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de riesgo en el desarrollo de políticas?</li> <li>• ¿Cómo se involucra a las partes interesadas y a la comunidad en general en la revisión y mejora continua del protocolo?</li> <li>• ¿Qué estrategias se implementan en todos los niveles de la organización para fomentar la</li> </ul>   |

|                  |   |
|------------------|---|
|                  | <p>prevención del acoso sexual y promover una cultura de respeto y equidad de género?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la organización demuestra su compromiso con la política de tolerancia cero ante el acoso sexual y cómo se comunica este compromiso a todos los miembros del equipo?</li> </ul>  |
| Propio documento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El protocolo establece medidas concretas para prevenir el acoso sexual y por razones de sexo en el lugar de trabajo, definiendo los pasos a seguir en caso de que se produzca un incidente?</li> <li>• ¿Se especifican los roles y responsabilidades de los diferentes actores involucrados en la prevención y la respuesta al acoso?</li> <li>• ¿Se establecen consecuencias claras y proporcionales para los perpetradores de acoso?</li> <li>• ¿Se realiza una investigación sobre las denuncias de acoso y se garantiza la imparcialidad y la objetividad en la evaluación de las denuncias?</li> <li>• ¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir la efectividad del protocolo y se recopilan datos sobre incidentes de acoso y su manejo para identificar áreas de mejora?</li> <li>• ¿Se realizan ajustes y actualizaciones en el protocolo según sea necesario en función de los resultados de la evaluación?</li> <li>• ¿Qué acciones se están llevando a cabo para adoptar un enfoque feminista centrado en la sobreviviente y garantizar que todas las medidas implementadas estén alineadas con este enfoque?</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p>Formación/sensibilización del personal</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El personal trabajador que ha redactado el protocolo ha recibido algún tipo de formación?</li> <li>• ¿Cómo se sensibiliza al personal para que reconozca y comprenda los comportamientos que constituyen acoso sexual y por razón de sexo?</li> <li>• ¿Qué tipo de capacitación se proporciona al personal encargado de aplicar el protocolo y cómo se evalúa su efectividad?</li> <li>• ¿Existen procesos establecidos para mejorar la selección y evaluación del personal, especialmente en áreas relacionadas con la prevención y respuesta al acoso?</li> </ul> |
|---|---|

Fuente: Elaboración propia a partir de IASC, 2015; La Coordinadora de ONGD 2021