

Regulación de la seguridad privada y género

Este Documento de Orientación Política pretende explicar por qué es importante integrar la perspectiva de género en la regulación de las empresas militares y de seguridad privada (EMSP), ofreciendo además consejo a los Estados sobre cómo hacerlo a través de sus legislaciones nacionales, de sus políticas de licitación y contratación, así como del marco regulador de la certificación, control y rendición de cuentas de las EMSP.

Este Documento de Orientación Política:

- ◆ define a las EMSP y el papel de los Estados en su regulación;
- ◆ explica por qué es necesario aplicar una perspectiva de género para la regulación efectiva de las EMSP;
- ◆ presenta una serie de prioridades y puntos de entrada a través de los cuales los Estados pueden integrar la perspectiva de género en la regulación de las EMSP.

Este documento está destinado a aquellos legisladores y responsables políticos que deseen fortalecer el marco regulatorio nacional aplicable a las EMSP. También pretende apoyar a aquellos ministerios y organismos oficiales responsables de la contratación, aprovisionamiento y certificación de las actividades de las EMSP, así como de su control y mecanismos de rendición de cuentas. Esta síntesis será igualmente de utilidad para aquellos actores de la sociedad civil que supervisan el impacto de las operaciones de las EMSP, como son las organizaciones de defensa de los derechos humanos y los grupos que trabajan para la consecución de los objetivos de la Agenda mujeres, paz y seguridad. Finalmente, este Documento de Orientación Política puede ser utilizado por las propias EMSP para revisar y mejorar sus políticas y procedimientos que influyen sobre la igualdad de género.

Desde la década de 1990, se ha producido un incremento significativo en la subcontratación de EMSP para el desarrollo de tareas de seguridad pública, lo que ha creado una industria cuya facturación se estima que supera los 244 000 millones de dólares estadounidenses cada año¹. En muchos aspectos, este hecho ha contribuido a reforzar y complementar los servicios de seguridad del Estado. Sin embargo, algunas EMSP y su personal se han embarcado en conductas criminales y han cometido abusos de los derechos humanos. Se han registrado los siguientes casos en comunidades en las que dichas EMSP operan: violencia sexual contra mujeres y hombres ejercida por el personal de seguridad privada mientras desempeñaba tareas de protección de explotaciones mineras²; acoso y homicidio de activistas defensores de los derechos humanos³; implicación del personal de las EMSP en el tráfico de personas⁴. También se han documentado casos de conductas impropias y acoso sexual por parte de los gerentes de dichas EMSP⁵. En muchas ocasiones, cuando se producen estos casos de abusos, ni las EMSP ni su personal se ven obligados a rendir cuentas por ello, lo que genera una percepción de impunidad en todo lo que rodea a esta industria⁶. La perspectiva de género es importante para comprender y responder a este tipo de conductas de las EMSP y de su personal, así como a las violaciones de los derechos humanos que se

producen como consecuencia del desarrollo de las operaciones de las EMSP. Esto se debe a que mujeres, hombres, niñas y niños se ven afectados de forma diferente y muestran vulnerabilidades específicas en cada caso.

Una regulación inadecuada de las EMSP puede contribuir a que se produzcan abusos, violaciones del derecho internacional humanitario (DIH) y del derecho internacional de los derechos humanos (DIDH), y a un control deficiente, con la consiguiente falta de asunción de responsabilidades. Estas situaciones se producen en aquellos casos en las que los procesos de selección y escrutinio previo del personal de las EMSP son débiles o arbitrarios; las normas para el uso de la fuerza, ambiguas; o los procesos de certificación, control y rendición de cuentas aplicables a las EMSP, mal estructurados. Cada uno de estos elementos de la regulación de las EMSP debe considerarse desde una perspectiva de género con objeto de garantizar que dicha regulación contemple las vivencias y preocupaciones tanto de los hombres como de las mujeres. El Comité de Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) ha destacado la obligación que los Estados tienen de regular las actividades de actores no estatales que operan extraterritorialmente, refiriéndose en particular a las operaciones de las EMSP y a su impacto sobre las mujeres y las niñas⁷. A pesar de ello, los Estados no cuentan con suficientes directrices sobre cómo regular las prácticas laborales de la industria de las EMSP, y menos aún en lo referente a la discriminación por sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género*.

Este Documento de Orientación Política presenta un enfoque que permite a los Estados integrar la perspectiva de género en todos los aspectos relacionados con el ejercicio de su autoridad y el cumplimiento de sus obligaciones a la hora de supervisar y regular a las EMSP, así como de someter sus actividades a los correspondientes procesos de rendición de cuentas. Las recomendaciones recogidas en esta nota de síntesis no son prescriptivas y no siguen un enfoque de «talla única». La integración de la perspectiva de género en la regulación de las EMSP no puede por sí sola resolver todos los desafíos a los que se enfrentan los Estados y las empresas de esta industria. Este Documento de Orientación Política pretende más bien complementar una serie de instrumentos preexistentes que apoyan la labor de los Estados en su objetivo de fortalecer el marco regulatorio aplicable a las EMSP. Dichos instrumentos deben utilizarse igualmente desde una perspectiva de género.

Las EMSP y su regulación[^]

Las EMSP son aquellas entidades privadas que proporcionan servicios militares o de seguridad, independientemente de cómo dichas empresas se describan a sí mismas. El término «EMSP» engloba a un espectro diverso de empresas con un rango de actividades muy distintas: desde las empresas de vigilantes de seguridad no armados a los contratistas internacionales que ofrecen servicios de apoyo de tipo militar. Las EMSP operan tanto en tiempos de paz como en situaciones marcadas por la violencia armada (entornos complejos en los que el control estatal es débil) o en entornos de conflicto armado. Los clientes de las EMSP pueden ser Estados, particulares, grandes empresas multinacionales (como las de gas y petróleo) y organizaciones humanitarias.

Los servicios ofrecidos por las EMSP incluyen: tareas de vigilancia armada y no armada; de protección de personas y objetos como las infraestructuras críticas, las operaciones extractivas de gas y petróleo, actividades empresariales, convoyes de transporte y otras infraestructuras o emplazamientos; labores de inteligencia e investigación; mantenimiento y utilización de sistemas armamentísticos; detención y traslado de presos; asesoramiento o formación de fuerzas locales o de personal de seguridad; y asesoramiento y análisis de riesgos para las fuerzas militares⁸. Los servicios militares y de seguridad ofrecidos por las EMSP varían enormemente en función del cliente y su tipo de actividad. En consecuencia, cualquier impacto negativo asociado a la actuación de las EMSP difiere necesariamente de acuerdo con dichas actividades. Por ejemplo, una empresa que ofrezca servicios de vigilancia electrónica de alta tecnología tiene un impacto menos visible que aquella empresa que proporcione servicios de seguridad en un centro penitenciario. Por tanto, los asuntos relacionados con la actuación de las EMSP pueden abordarse desde muchos puntos de vista diferentes.

* No se dispone hasta el momento de demasiada información sobre el grado de inclusión de las personas LGTBI en las actividades de las EMSP, o sobre el impacto que dichas actividades tienen específicamente sobre la comunidad LGTBI. Las barreras y amenazas de seguridad que afectan a menudo a las personas LGTBI se abordan, sin embargo, en otras secciones de la *Caja de herramientas de género y seguridad*, especialmente en la Herramienta 1 sobre "Gobernanza y reforma del sector de la seguridad y género", en la Herramienta 2 sobre "Labores policiales y género", en la Herramienta 4 sobre "Justicia y género", en la Herramienta 5 sobre "Centros de privación de libertad y género", y en la Herramienta 14 sobre "Labores de inteligencia y género".

[^] Para más información general sobre la regulación de las EMSP, véanse las herramientas y manuales incluidos en la sección de «Recursos Adicionales» incluida al final de este Documento, así como en el sitio web de DCAF sobre Empresas y Seguridad: www.businessandsecurity.dcaf.ch.

La buena gobernanza del sector de seguridad (GSS) es un factor clave a la hora de fomentar la paz y la estabilidad, tanto en el ámbito nacional como en el regional. Es importante recordar que la privatización y externalización de servicios de seguridad tiene importantes consecuencias para la asunción efectiva y democrática de responsabilidades por parte de la industria de seguridad y para las posibilidades de reforma de esta. Por tanto, la buena gobernanza en la industria de la seguridad privada se convierte así en un factor esencial, ya que se traduce en la aplicación de los principios fundamentales de la GSS y de la reforma del sector de seguridad (RSS), entre los que se cuentan el respeto de los derechos humanos (incluida la igualdad de género), el cumplimiento de la legislación vigente, el control democrático y la rendición de cuentas, la representatividad, la eficacia y la eficiencia. Si las EMSP no se rigen por estos principios y no se les obliga a responder de su cumplimiento, los Estados no solo fracasarán desde el punto de vista operativo y verán como su credibilidad se deteriora, sino que además estarán incumpliendo el marco legislativo internacional en este campo.

Los Estados ejercen diferentes papeles en la regulación de la industria militar y de seguridad privada. Los Estados pueden ser *Estados contratantes* (Estados que contratan los servicios de las EMSP), *Estados territoriales* (Estados en cuyo territorio se desarrollan las operaciones de las EMSP) o *Estados de origen* (Estados en los que está domiciliada la EMPS). Cualquier Estado puede ejercer uno o todos estos papeles en un momento dado.

Entender la «perspectiva de género» en las EMSP

Integrar una perspectiva de género implica la detección o análisis del impacto de los roles y estereotipos de género, así como de las estructuras de poder marcadas por el género en la sociedad y las instituciones. Por «género» se entienden los roles, comportamientos, actividades, atributos y normas que una sociedad en particular, en un momento concreto, considera adecuados para hombres y mujeres. La integración de la perspectiva de género permite convertir las preocupaciones y experiencias tanto de mujeres como de hombres en parte integrante del diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y programas, de forma que tanto mujeres como hombres se beneficien por igual de ellos, evitando la perpetuación de la desigualdad⁹. Se trata de una estrategia para alcanzar la *igualdad de género*, que puede entenderse como «la ausencia de discriminación por razón del sexo de una persona a la hora de disfrutar de oportunidades, recibir recursos o beneficios, o acceder a servicios»¹⁰. Asimismo, la perspectiva de género debe tener en cuenta que las posibilidades que una persona tiene de disfrutar de oportunidades dependen de factores como la etnia, la religión, la edad, la clase social, su orientación sexual, identidad y expresión de género, el estado civil, la raza y la discapacidad*.

Integrar una perspectiva de género en la regulación de las EMSP significa tanto *analizar el impacto potencial y real de las operaciones de las EMSP* sobre diferentes grupos de hombres, mujeres, niños y niñas, como *convertir las preocupaciones y experiencias tanto de mujeres como de hombres* en parte integrante del diseño, aplicación, seguimiento y evaluación del marco regulatorio de la seguridad privada.

Las actividades de las EMSP y de su personal afectan de manera distinta a diferentes segmentos de la población dentro de una comunidad. Las mujeres y las niñas, en particular, se enfrentan a discriminación y a diversas barreras que dificultan su acceso a una reparación efectiva¹¹. La violencia sexual y otras formas de violencia de género afectan de forma desproporcionada a mujeres y niñas¹². La ONU, en sus procesos consultivos multilaterales, identificó el abuso sexual por parte de guardias de seguridad de la industria extractiva como un desafío considerable¹². El riesgo de uso de armas de fuego en casos de homicidio por violencia de género aumenta cuando se permite al personal de seguridad portar armas pequeñas y ligeras. Un estudio realizado en Israel estableció que la tasa creciente de homicidios de mujeres se debía, en parte, a la posesión de armas de fuego por parte de sus parejas empleadas de seguridad privada¹³. Un estudio realizado en Sudáfrica reveló que la facilidad para obtener armas de fuego era un factor de riesgo de feminicidio por parte de miembros de las fuerzas de seguridad, incluidos los empleados de seguridad privada¹⁴.

* Para más información sobre cómo integrar la perspectiva de género en los ámbitos de la justicia y la seguridad, incluidos los conceptos de discriminación de género y discriminación interseccional, véase la Herramienta 1 sobre "Gobernanza y reforma del sector de la seguridad y género".

¹² La frase «violencia de género» es un término genérico aplicable a cualquier acto dañino perpetrado en contra de la voluntad de la persona y ejecutado en base a las diferencias atribuidas socialmente (de género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y alcance de los diferentes tipos específicos de violencia de género varían de unas culturas a otras, y de unos países y regiones a otras. Ejemplos de violencia de género son la violencia sexual, el tráfico de mujeres para su explotación sexual, la violencia doméstica, el matrimonio forzado/temprano, las prácticas tradicionales dañinas como la mutilación genital femenina, los asesinatos de honor, la herencia de viudas, y la violencia homófoba y transfóbica.

Las mujeres y los hombres también disfrutan de oportunidades desiguales a la hora de acceder a puestos de trabajo en las EMSP. Aunque no se cuenta con demasiados datos sobre el número de mujeres que trabajan en la industria mundial de las EMSP, la evidencia disponible sugiere que las mujeres se enfrentan a diario a discriminación, siendo asignadas mayoritariamente a tareas secundarias, mientras que las políticas de empresa las ignora o deja de lado, limitando además su acceso a puestos directivos¹⁵. En muchos países europeos las mujeres representan apenas un 20 por ciento de las personas empleadas por las EMSP¹⁶. En Sudáfrica se produjo un caso en el que una empresa despidió a veintiocho mujeres guardias de seguridad alegando requisitos operativos de su cliente. El Tribunal laboral estableció que dichos despidos se debían a discriminación de género¹⁷. Cuando una EMSP multinacional contrata a mujeres, tanto ciudadanas del país en el que actúa como de un tercero, normalmente lo hace para destinarlas a tareas administrativas, de limpieza o cocina¹⁸.

A pesar de todo, la industria de la seguridad privada es considerada en muchos países como una importante fuente de creación de empleo para jóvenes recién licenciados/as, incluidas las mujeres¹⁹. En algunos de esos países, el número de mujeres empleadas en el sector de la seguridad privada ha crecido, como es el caso de Trinidad y Tobago, donde se estima que el 70 por ciento del personal de seguridad privada son mujeres gracias a la preferencia que por ellas expresan los centros de asistencia médica y los centros de enseñanza²⁰. Las experiencias acumuladas en el ámbito de la seguridad estatal confirman que la diversidad potencia la eficacia de cualquier plantilla y que las mujeres, en particular, pueden aportar habilidades específicas al desempeño de las labores de seguridad*.

La integración de la perspectiva de género es positiva para la industria de la seguridad privada

La integración de la perspectiva de género en la regulación de las EMSP resulta beneficiosa tanto para la propia industria como para los gobiernos. Aquellas empresas que aplican cambios favorables en sus políticas o en su cultura corporativa (o laboral) suelen ser capaces de retener equipos de trabajo más diversos e inclusivos. A largo plazo, esto contribuirá a mejorar significativamente la estructura de costes de personal de la empresa, así como sus procedimientos de gestión de recursos humanos. Las políticas que contemplan seriamente las necesidades del personal en términos de género contribuyen a un mayor nivel de satisfacción general de los empleados y las empleadas, reduciendo el absentismo y la rotación de personal. La reputación de las empresas puede igualmente beneficiarse directamente de ello, al poder las EMSP utilizar dichas políticas como herramienta de marketing gracias a sus elevados estándares de responsabilidad social corporativa, además de evitar el riesgo reputacional asociado a las conductas indebidas (véase el Cuadro 1). Al mismo tiempo, los gobiernos consiguen aumentar el grado de profesionalización de la industria y prevenir la comisión de abusos.

En la actualidad, muchas EMSP adolecen de una formación con perspectiva de género más sistemática y generalizada de sus directivos y del resto de su personal, además de necesitar aplicar políticas laborales de género, normativas de salud y seguridad en el trabajo adaptadas a las circunstancias de género, y otras políticas que fomenten la conciliación de la vida personal familiar y laboral, tanto para mujeres como para hombres²¹. Los Estados son los responsables de aplicar y hacer cumplir las normativas, incluida la legislación laboral, así como de garantizar que todas las personas empleadas por las EMPS (mujeres y hombres) gocen de protección frente a prácticas y comportamientos discriminatorios. La integración de una perspectiva de género en el desarrollo, aplicación, monitoreo y control del cumplimiento de dicho marco regulatorio puede ser de utilidad a la hora de cimentar esta responsabilidad.

* Se recogen diversas evidencias y ejemplos a lo largo de la *Caja de herramientas de género y seguridad*; véase en particular la Herramienta 2 sobre "Labores policiales y género".

Cuadro 1: El impacto económico de la violencia de género

Además del enorme impacto físico, psicológico, emocional y social que obviamente tiene la violencia de género, sus efectos económicos negativos son también notables en las comunidades en las que se produce. Los esfuerzos realizados para la cuantificación de los costes económicos asociados a la violencia de género tienen en cuenta la pérdida de producción, la disminución de productividad del personal, la reducción de ingresos y el coste de los servicios proporcionados a las víctimas. En Nicaragua y Chile se estima que la violencia de género tiene un coste equivalente al 1,6 por ciento y al 2,0 por ciento del PIB, respectivamente, es decir, 29,5 y 1 560 millones de dólares estadounidenses en cada uno de estos dos países (Morrison & Orlando, 1999). En Perú, las pérdidas empresariales en términos de productividad vinculadas a la violencia contra las mujeres se estiman en el 3,7 por ciento del PIB nacional, equivalente a más de 6 700 millones de dólares estadounidenses anuales (Vara-Horna, 2014).

La violencia de género tiene otras consecuencias económicas negativas relacionadas con el daño reputacional y financiero que se produce a los clientes. El Ex Representante Especial de la ONU para Empresas y Derechos Humanos, John Ruggie, llamó la atención sobre los costes asociados a conflictos no resueltos entre la comunidad y la empresa. Describía los abusos cometidos por los proveedores de servicios de seguridad como una «situación en la que todos pierden y volverán a perder» al producirse un impacto negativo sobre los derechos humanos, mientras que los valores corporativos se ven erosionados y las empresas se enfrentarán además a procedimientos jurídicos (Ruggie, 2010). Los costes directos e indirectos para la economía de los Estados implicados pueden ser sustanciales. En Papúa Nueva Guinea, por ejemplo, una empresa minera contrató a agentes de seguridad privada que habían trabajado previamente en la policía o el ejército. Entre 2005 y 2010, su personal cometió diversos ataques violentos contra la comunidad local, incluidos casos de abuso sexual y homicidio tanto de hombres como de mujeres. Se registraron más de 940 denuncias de violación de los derechos humanos contra la empresa (Human Rights Watch, 2011). Además Canadá, como Estado de origen de la empresa minera, recibió duras críticas por parte de las organizaciones dedicadas al control de esta industria debido a sus fallos estructurales en la regulación de las actividades de sus empresas en el extranjero (Albin-Lackey, 2011).

Fuentes: A. Morrison y M.B. Orlando (1999), "Social and economic costs of domestic violence: Chile and Nicaragua" en A. Morrison y M.L. Biehl (ed.), Too Close to Home. Domestic Violence in the Americas, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C., pp. 51–80; Consejo de Derechos Humanos de la ONU (2010), John Ruggie, Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/14/27, 9 de abril de 2010; A.A. Vara-Horna (2014), Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú, Universidad de San Martín de Porres, Lima; Human Rights Watch (2011), Gold's costly dividend: Human rights impacts of Papua New Guinea's Porgera gold mine, febrero de 2011; C. Albin-Lackey (2011), Papua New Guinea: Serious abuses at Barrick gold mine: Systemic failures underscore need for Canadian government regulation, Human Rights Watch, 1 de febrero de 2011.

Marcos regulatorios de ámbito nacional, regional e internacional para la introducción de la igualdad de género en la regulación estatal de las EMSP

La igualdad de género condensa la idea de que los derechos humanos no se pueden disfrutar si no se garantiza el disfrute pleno e igual de dichos derechos a la mujer, además de la igualdad de responsabilidades y oportunidades. En muchos países, sus constituciones garantizan el derecho de la mujer a la igualdad o al trato no discriminatorio. En muchas convenciones, compromisos y normativas internacionales y regionales sobre derechos humanos se obliga a los Estados a promover la igualdad de género y a prevenir la discriminación por razones de género*. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer es uno de los más importantes y, como ya se ha mencionado previamente en este Documento, este Comité ha alentado a los Estados a regular las operaciones de las EMSP teniendo en cuenta su impacto sobre las mujeres y las niñas²².

* Para una discusión más profunda sobre los marcos legislativos internacionales aplicables en cuestiones de igualdad de género y seguridad, véase la Herramienta 4 sobre "Justicia y género" y la recopilación de instrumentos legales regionales e internacionales disponible en línea como parte de la *Caja de herramientas de género y seguridad*.

El derecho internacional de los derechos humanos no establece obligaciones legales directas para las empresas, como es el caso de las EMSP. Sin embargo, según se articula en el Documento de Montreux, los Estados deben cumplir con su obligación, según el derecho internacional de los derechos humanos, de regular las actividades de las EMSP, y en particular en lo referido a casos de discriminación ilícita y delitos sexuales*. Además, los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas (PRNU) de 2011 reconocen que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Por consiguiente, estas empresas no deben producir o contribuir a un impacto negativo sobre los derechos humanos, y tienen la obligación de corregir dicho impacto cuando se produzca[^].

Las buenas prácticas en esta industria obligan a adoptar una perspectiva de género

Los estándares de buenas prácticas en la industria de la seguridad privada, como el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada (ICoC), describen los requisitos o principios que rigen la protección de los derechos humanos y la prevención de cualquier forma de violencia de género, incluidos el acoso sexual, la explotación y los abusos sexuales (EAS). La «explotación sexual» por parte del personal de seguridad privada se refiere a cualquier intento o acto de abuso con propósitos sexuales aprovechando una situación de vulnerabilidad, confianza o diferencias de poder. Se considera explotación sexual la prostitución y cualquier otra forma de intercambio de sexo por dinero, empleo, bienes y servicios, o cualquier otro tipo de asistencia, practicada con mujeres, hombres, niños y niñas de una comunidad local²³.

El ICoC obliga a las empresas de seguridad privada a:

- 1) evitar que su personal se vea involucrado en casos de EAS (incluida la prostitución) o violencia de género (como violaciones, acoso sexual o cualquier otra forma de abuso o violencia sexual);
- 2) garantizar que ni las empresas ni su personal se benefician de EAS (incluida la prostitución) o de actos de violencia de género;
- 3) mantenerse vigilantes frente a cualquier caso de EAS o de violencia de género; e
- 4) informar de casos de EAS o de violencia de género a las autoridades competentes.

¿Cómo pueden integrar los Estados la perspectiva de género en la regulación de las EMSP?

La regulación efectiva de las EMSP depende en gran medida de la capacidad de las autoridades nacionales. Autoridades y legisladores nacionales se sitúan en primera línea a la hora de dirimir las fórmulas según las cuales el Estado debe monitorear y controlar las actividades de las EMSP, así como de las respuestas que el propio Estado debe ofrecer en casos de violación de los derechos humanos, como son los casos de EAS o la violencia de género. Los parlamentos y las instituciones nacionales de derechos humanos que tengan asignadas tareas de control relevantes disfrutan de una posición única a la hora de garantizar la aplicación y mantenimiento de sistemas de regulación y control democráticos orientados a la transparencia y asunción de responsabilidades por parte de la industria de seguridad privada**.

* El *Documento de Montreux* es una iniciativa intergubernamental que recopila las obligaciones de los Estados de acuerdo con el derecho internacional humanitario y de los derechos humanos en lo relativo a las EMSP. Promueve igualmente la adopción de buenas prácticas en materia de derechos humanos, incluida la igualdad de género, por parte de los Estados a la hora de diseñar la legislación nacional, así como el marco regulatorio necesario para el control de las operaciones de las EMSP en situaciones de conflicto armado y el establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas. El Documento de Montreux incluye una lista de buenas prácticas relativas al proceso de selección del personal de las EMSP (teniendo en cuenta posibles abusos cometidos en el pasado), así como recomendaciones para la formación del personal de las EMSP, y otras destinadas a prevenir y evitar las conductas discriminatorias ilícitas por parte de las EMSP en materia laboral.

[^] Los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas (PRNU)* es un conjunto de 31 principios dirigidos a Estados y empresas en los que se establecen sus obligaciones y responsabilidades con respecto a la protección y respeto de los derechos humanos en el contexto del desarrollo de las actividades empresariales, además del deber de garantizar el acceso a mecanismos de compensación efectivos por parte de los individuos o grupos de personas afectados por dichas actividades. Los Principios rectores se rigen por el principio de «proteger, respetar y remediar». La «obligación de respeto» implica que los Estados deben evitar interferir o restringir el disfrute de los derechos humanos. La «obligación de protección» establece que los Estados deben proteger a individuos y grupos de personas frente a abusos de los derechos humanos. La «obligación de cumplimiento» implica que los Estados deben propiciar activamente el disfrute de los derechos humanos fundamentales.

** Para obtener más información sobre la integración de la perspectiva de género en el control parlamentario de la industria de seguridad, véase la Herramienta 7 "Control parlamentario del sector de la seguridad y género".

En esta sección se establecen una serie de estrategias destinadas a integrar la perspectiva de género en la regulación de las EMSP, centrándose en el proceso regulatorio, las capacidades de género de los órganos reguladores, los criterios de contratación y emisión de licencias, y el proceso de control y monitoreo.



Figura 1: Estrategias para integrar la perspectiva de género en la regulación de las EMSP

Enfoque consultivo en la regulación de las EMSP

La falta de regulación o la regulación insuficiente de las actividades de las EMSP y de su personal puede aumentar el riesgo de que se produzcan abusos de los derechos humanos, incluidos los casos de EAS o la violencia de género²⁴. Del mismo modo, la existencia de un gran número de EMSP ilegales o que actúen sin licencia supondrá un desafío para la labor del monitoreo de la industria por parte del gobierno, lo que dificulta igualmente los procesos de rendición de cuentas.

Durante las fases de elaboración de proyectos de ley, políticas y marcos regulatorios que afectan a las EMSP, resulta crucial integrar la perspectiva de género desde el primer momento. Para hacerlo, las autoridades nacionales deben adoptar un enfoque consultivo y con perspectiva de género a la hora de cartografiar la estructura del sector y proceder a la evaluación de las necesidades, riesgos e impactos asociados a los servicios y características de la industria de las EMSP. Este proceso de cartografiado es fundamental si se pretende que la legislación resultante se ajuste realmente a las características de la industria y sirva a sus propósitos. Dicho enfoque requiere que toda evaluación responda, como mínimo, a dos cuestiones: 1) ¿cómo protegerá esta propuesta de ley (o de marco regulatorio) a los diferentes grupos de personas frente a la violencia, la explotación y el abuso en diferentes contextos?; y 2) ¿cómo contribuirá esta propuesta de ley (o de marco regulatorio) a la eliminación de las desigualdades internas preexistentes en la industria de las EMSP y cómo fomentará la igualdad de género en términos de participación, distribución de recursos y beneficios, así como de tareas y responsabilidades?²⁵.

Para garantizar que tanto las políticas como la legislación responden a la realidad operativa de la industria, es importante que los Estados recaben y compartan información con ella, además de intercambiar buenas prácticas. La falta de comprensión del tipo de servicios prestados por las EMSP, así como de las características y dimensión de la industria, representa un desafío específico para los Estados. Muchas regiones no cuentan con una vista general del tipo de servicios

prestados y regulación aplicable a las EMSP, lo que tiene implicaciones directas sobre el marco regulatorio y de control. Las regulaciones aplicables varían del Estado contratante al Estado de origen y el Estado territorial en lo referido a la selección, contratación y autorización de las EMSP, así como en los requisitos de selección e investigación de antecedentes del personal y su formación, debiendo dicha regulación en cada caso adaptarse específicamente al contexto local. Por ejemplo, en la región de la OSCE, los Estados miembros están obligados a participar anualmente en un proceso de intercambio de información de acuerdo con el *Código de conducta sobre los aspectos político-militares de la seguridad de la OSCE*, incluyéndose un apartado voluntario referido a las EMSP. Los Estados pueden aportar información adicional sobre la dimensión de género en la industria, incluidos datos sobre el personal femenino empleado por las EMSP.

Sobre estas bases, las perspectivas de las mujeres y de las asociaciones de mujeres son fundamentales y deben tomarse muy en serio a la hora de desarrollar el marco legislativo (o regulatorio) correspondiente. Todos los procesos consultivos multilaterales deben afrontarse desde una multiplicidad de puntos de vista y ámbitos de conocimiento, y recoger en especial los de las partes afectadas, incluidas las organizaciones de la sociedad civil y las asociaciones de mujeres, así como otras personas expertas en género, activistas para la prevención de la violencia de género y organizaciones que defienden los derechos de grupos marginales. Para garantizar un enfoque holístico del proceso, las autoridades nacionales deben incluir en dicho proceso consultivo al personal y sindicatos de las EMSP, a las asociaciones empresariales del sector, a las propias EMSP y a su clientela. Al realizar cualquier evaluación de riesgos, necesidades e impacto, se debe aplicar un análisis con perspectiva de género para establecer la repercusión diferencial que el nuevo marco legislativo tendrá sobre hombres, mujeres, niños y niñas*.

Las EMSP deben, de igual modo, garantizar que las diferentes perspectivas de mujeres y hombres sean tenidas en cuenta durante la fase de planificación y consultas de cualquier operación. Para ello deben incluir a organizaciones de mujeres y de defensa de los derechos humanos, así como a sindicatos, en el proceso de evaluación de riesgos, necesidades e impacto^.

Aquellas mujeres que deseen ser incluidas en estos procesos consultivos pueden enfrentarse a múltiples desafíos prácticos que dificulten su participación, desde la obtención del consentimiento familiar para hacerlo, a la reorganización de los cuidados y tareas domésticas o la obtención de los recursos financieros necesarios para cubrir los gastos de transporte. Numerosas mujeres y organizaciones de mujeres en Estados frágiles y afectados por conflictos han afirmado que, en muchas ocasiones, dichos procesos consultivos son meramente simbólicos y resultan desalentadores²⁶. En muchos contextos, la seguridad privada excluye y margina a las mujeres y a las organizaciones de mujeres de los procesos consultivos y de toma de decisiones en asuntos que las afectan directamente. En Papúa Nueva Guinea, se criticó la actuación de una empresa minera que no consultó adecuadamente con las mujeres antes de tomar decisiones con respecto a las denuncias y reparaciones en casos de abusos cometidos por el personal de las EMSP²⁷. En una comunidad de Kenia, se excluyó por completo a las mujeres de las discusiones sobre la apertura de una nueva explotación minera, que se celebraron en el marco de un consejo tradicional exclusivamente masculino²⁸.

* La Herramienta 15 sobre "Integración del género en el diseño y monitoreo de proyectos en el sector de la justicia y la seguridad" presenta diferentes perspectivas para el análisis con enfoque de género, incluidas herramientas específicamente desarrolladas para su uso en contextos de conflicto.

^ Las Guías que pueden ayudar a cumplir con ese objetivo son: ICMM, CFI, IPIECA y CICR (2012), *Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guidance Tools*; Oxfam y FIDH (2011) *Community-Based Human Rights Impact Assessment: The Getting it Right Tool*; y Danish Institute for Human Rights (2016) *Human rights impact assessment guidance and toolbox*, disponible online en el sitio web <https://www.humanrights.dk/business/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox-material>; el Cuadro 6 de la Herramienta 4 "Justicia y género" también ofrece sugerencias sobre cómo poner en práctica procesos consultivos diversos e inclusivos.

Creación de una autoridad reguladora nacional de las EMSP con experiencia en género*

La regulación de las EMSP debe encargarse a una autoridad reguladora nacional específicamente dedicada a esta tarea y dotada de los recursos y conocimientos necesarios para emprenderla, incluyendo capacidades en materia de género y de prevención de EAS y la violencia de género. El mandato de esta autoridad reguladora nacional debe centrarse fundamentalmente en el registro, emisión de licencias, control e imposición de sanciones administrativas a las EMSP. Dicha agencia reguladora debe velar por que las EMSP cumplan con sus obligaciones de acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos, entre las que se incluyen la prevención de la violencia de género y de la discriminación laboral por razón de género, así como su responsabilidad en la prevención de EAS y la violencia de género en las comunidades locales en las que actúan.

Los Estados deben garantizar que estos organismos o agencias reguladoras cuenten con el nivel suficiente de autoridad para poder desempeñar su labor. Igualmente deben garantizar su independencia de la industria y la dotación de los recursos humanos y financieros necesarios, así como la formación e infraestructuras adecuadas para el cumplimiento de su misión.

Los Estados pueden dotar a estas autoridades de la capacidad institucional necesaria para integrar la perspectiva de género en la regulación de las EMSP a través de las siguientes medidas:

- ◆ Comprometerse públicamente a que las autoridades adopten un enfoque proactivo de género, que incluya la diversidad y la no discriminación como criterios de selección de personal, pudiendo para ello adherirse a un código de conducta en materia de igualdad y diversidad. En Kenia, por ejemplo, la autoridad reguladora de la seguridad privada está obligada a «proporcionar igualdad de oportunidades en la selección y promoción del personal a todos los niveles, tanto a hombres como a mujeres, así como a miembros de cualquier grupo étnico y a las personas con discapacidades» como parte de su política de gestión de recursos humanos²⁹.
- ◆ Empezar un proceso de planificación estratégica basado en una labor de investigación y consultas previas con organizaciones de mujeres de la sociedad civil y expertos en género, cuyo objetivo será el de garantizar que las diferentes preocupaciones y experiencias, tanto de hombres como de mujeres, sean tomadas en consideración por parte de la autoridad reguladora en el desarrollo de sus funciones de regulación, monitoreo y control de las EMSP.
- ◆ Garantizar la asignación específica de recursos financieros y humanos. Por ejemplo, la autoridad reguladora deberá contar con un/a referente o un departamento especializados en asuntos de género en la industria de las EMSP, con vínculos con otro personal o departamentos responsables de asuntos de género existentes dentro de la estructura gubernamental[^].
- ◆ Proporcionar formación obligatoria en materia de género a todo el personal, que aborde los derechos de las mujeres desde el punto de vista nacional, regional e internacional, así como los marcos de igualdad de género; formación sobre EAS y violencia de género; análisis con perspectiva de género; estándares de conducta en el entorno laboral, entre otros.
- ◆ Poner en marcha procesos efectivos para el tratamiento de denuncias de violaciones de los derechos humanos, incluidas la EAS y la violencia de género, contra las EMSP y su personal, que garantice su traslado a las autoridades policiales y judiciales, así como a la autoridad reguladora competente (se volverá a abordar este tema más adelante). Se colaborará en los procedimientos penales que juzguen abusos de los derechos humanos, incluidos los delitos sexuales y de violencia de género.
- ◆ Aplicar políticas de tolerancia cero frente a la violencia y los abusos por parte del personal de las EMSP en todas sus áreas de operación.

* Para más información sobre la integración de la perspectiva de género en el control externo de instituciones del sector de la seguridad, véase la nota orientativa *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*, DCAF, OSCE, y OSCE/ODIHR. Ginebra, 2014.

[^] Para más información sobre referentes en género y departamentos para asuntos de género, véase la Herramienta 2 sobre "Labores policiales y género".

- ◆ Garantizar la elaboración de estadísticas desagregadas por sexo por parte de la autoridad competente sobre sus actividades de emisión de licencias, control y regulación de la industria de las EMSP (se volverá a abordar este tema más adelante).

En las siguientes secciones sobre requisitos de emisión de licencias y contratación se incluye una serie de buenas prácticas adoptadas por autoridades reguladoras nacionales, en la que se establece la obligación por parte de las EMSP de integrar una perspectiva de género en su gestión y operaciones. En Colombia, por ejemplo, la autoridad reguladora nacional ha desarrollado una «Política de Responsabilidad Social» que obliga a las empresas de seguridad privada a evitar participar, incitar o beneficiarse de la comisión de delitos reconocidos nacional o internacionalmente como la violencia de género, el tráfico de seres humanos o el tráfico de drogas³⁰.

Integración de la perspectiva de género en los requisitos de concesión de licencias a las EMSP

Procedimientos efectivos de investigación de antecedentes del personal de las empresas. El perfil de las personas empleadas por las EMSP es extremadamente diverso, al igual que la estructura de esta industria varía enormemente en función de las regiones y los contextos nacionales. En muchos casos, las EMSP contratan a personal con experiencia previa en el ejército o en las fuerzas de seguridad públicas; en otros casos, la seguridad privada se considera como una puerta de acceso al mercado laboral para aquellos individuos con un nivel educativo básico³¹. El proceso de concesión de licencias a las EMSP debe establecer, con objeto de garantizar los más altos estándares, criterios claros para la selección e investigación previa del personal. En Kenia, por ejemplo, la regulación de la industria de la seguridad privada aprobada en 2016 establece que ninguna persona podrá ser registrada como proveedor de servicios de seguridad privada si ha sido condenada por delitos violentos o despedida disciplinariamente de las fuerzas de seguridad de seguridad pública por razones de conducta impropia³².

La Asociación del Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada (ICoCA) obliga a sus Empresas Miembros a aplicar la «diligencia debida en los procesos de selección de personal, incluida la verificación de antecedentes y la evaluación de desempeño de su personal»³³. Este mismo compromiso es aplicable a las empresas subcontratadas por ellas para proporcionar servicios de seguridad. Se deben comprobar los historiales delictivos, prestando especial atención a delitos de violencia doméstica y tráfico de seres humanos. La investigación de antecedentes debe, como mínimo, realizar un escrutinio de los siguientes registros de empleo y gubernamentales disponibles:

- ◆ los registros históricos de personal empleado en lo relativo a su conducta, prestando especial atención a incidentes de violencia doméstica, agresión u otros delitos graves;
- ◆ los registros históricos de formación obligatoria proporcionada al personal, prestando especial atención a aspectos relacionados con los derechos humanos y el género; y
- ◆ la documentación que pruebe la adquisición lícita y uso legítimo del equipamiento, y en particular de las armas de fuego³⁴.

Formación obligatoria del personal de las EMSP. Los organismos reguladores deben incluir una serie de requisitos formativos mínimos como parte de los criterios de concesión de licencia y registro de las EMSP, obligando a la formación continua de su personal. En Suiza, por ejemplo, las empresas que están reguladas por la Ley Federal sobre la provisión de servicios de seguridad privada (*Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger du 27 septembre 2013*) deben demostrar que su personal ha recibido formación suficiente en materia de derecho internacional humanitario y de derecho internacional de los derechos humanos, incluida la prohibición de participar en el tráfico de seres humanos, el abuso o la explotación sexual, y la violencia de género³⁵. En Kenia, la *Private Security Regulatory Authority* (Autoridad Reguladora de la Seguridad Privada) obliga a las EMSP a proporcionar formación a su personal que aborde asuntos relativos a legislación nacional e internacional, sensibilidad cultural y aspectos de género³⁶.

Se deben establecer requisitos formativos con una perspectiva de género, incluyendo cursos sobre:

- ◆ el marco legislativo y políticas de ámbito nacional, regional e internacional relativas a seguridad e igualdad de género;
- ◆ estándares de conducta para el personal de las EMSP, como el ICoC u otros códigos empresariales específicos;
- ◆ la prohibición y prevención de casos de EAS, violencia de género y de otras violaciones de los derechos humanos;
- ◆ obligaciones empresariales, política interna y procedimientos relativos a la presentación de denuncias de casos de EAS, violencia de género y otras violaciones de los derechos humanos;

- ◆ la obligación de las empresas y de su personal de colaborar con las autoridades nacionales en casos de investigación criminal; y
- ◆ la promoción de la igualdad de género y de las políticas antidiscriminatorias como parte de la cultura laboral de la empresa, incluyendo ejemplos de casos y tipos de discriminación y acoso.

Los directivos deben recibir cursos de formación especializados en los que se destaque su responsabilidad frente a abusos de los derechos humanos, tráfico de seres humanos, EAS y violencia de género. El personal que opere en el extranjero debe recibir formación específica sobre su lugar de operaciones, así como sobre el marco legal, los códigos culturales, los roles de género y los valores tradicionales de las comunidades locales.

Los Estados deben fijar currículos para los diferentes programas de formación y deben encargar a un organismo nacional el diseño y la supervisión de los programas formativos obligatorios para los directivos y el personal de las EMSP. Un centro de formación reconocido, independiente e imparcial debe encargarse de impartir dichos programas. En los casos en los que la propia empresa organice los cursos de formación, estos deben ajustarse al currículo oficial y dichos cursos pueden ser supervisados por la autoridad reguladora competente.

En Canadá, los procedimientos de compra y contratación pública favorecen a aquellos proveedores que incluyen la formación y la sensibilización en materia de derechos humanos, incluida la perspectiva de género, como parte de su misión empresarial o cultura corporativa. Los criterios de evaluación de las ofertas presentadas por las EMSP para la obtención de un contrato también deben favorecer a aquellas empresas que muestren un compromiso con los derechos humanos a través de formación específica en esta materia proporcionada por «organismos reconocidos»³⁷.

Políticas y procedimientos necesarios en materia de EAS, violencia de género y discriminación. Los organismos reguladores deben garantizar que las EMSP remitan la documentación necesaria para demostrar que se cuenta con las políticas y procedimientos internos necesarios para la gestión de casos de EAS, discriminación y acoso sexual. Las autoridades estatales deben vigilar y comprobar que estas EMSP siguen activamente estos protocolos de manera no discriminatoria. Estas políticas y procedimientos deben demostrar que la empresa hace todos los esfuerzos necesarios para prevenir y gestionar los riesgos de abuso de los derechos humanos de los miembros de las comunidades donde operan³⁸.

El marco definitorio de la política interna de las EMSP debe, al menos, abordar los siguientes aspectos.

- ◆ Políticas y mecanismos de prevención y gestión de casos de EAS y violencia de género, incluidos los de acoso sexual: las EMSP deben contar con un código de conducta o código ético que prohíba específicamente los casos de EAS y la violencia de género contra cualquier miembro de la comunidad local o del personal de la empresa. Debe establecerse claramente que los casos de EAS y la violencia de género constituyen violaciones de los derechos humanos y que, si son perpetradas bajo determinadas circunstancias, pueden constituir un delito de acuerdo con la legislación nacional local o violar la legislación penal internacional. La aplicación de estos códigos debe verse respaldada a través de la formación y de su defensa manifiesta por parte del liderazgo de la empresa*.
- ◆ Condiciones laborales no discriminatorias para el personal de las EMSP: las EMSP deben demostrar, a través de sus políticas de recursos humanos y procedimientos asociados, que sus condiciones laborales son justas y no discriminatorias. Dichas políticas deben establecer, como mínimo: un horario laboral y un grado de flexibilidad suficiente como para permitir la conciliación entre la vida personal y laboral, permiso parental remunerado, perfiles laborales adaptados para mujeres embarazadas o lactantes, y cobertura en casos de excedencia por enfermedad o cuidado de personas dependientes. Los uniformes y las infraestructuras de la empresa deben evitar la discriminación, siendo necesaria la existencia de vestuarios y aseos adecuados para hombres y mujeres teniendo en cuenta las costumbres en la cultura local[^].

* El documento *Directrices para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales* elaborado por la ICoCA ofrece más detalles sobre cómo apoyar a las EMSP a la hora de establecer políticas y mecanismos de denuncia de casos de EAS y de violencia de género. Está disponible en el sitio web de la ICoCA: <https://www.icoca.ch>.

[^] Se encontrarán directrices sobre cómo crear un entorno laboral no discriminatorio e inclusivo en la industria de seguridad a lo largo de toda la *Caja de herramientas de género y seguridad*; véase, en particular, la Herramienta 1 sobre "Gobernanza y reforma del sector de la seguridad y género" y la Herramienta 2 sobre "Labores policiales y género".

- ◆ La seguridad de todo el personal laboral, teniendo en cuenta los riesgos asociados a la violencia de género: las EMSP deben adoptar medidas preventivas y de protección a través de sus infraestructuras, como pueden ser la iluminación adecuada de sus instalaciones, la existencia de aseos y vestuarios con cerradura, la instalación de sistemas de comunicaciones y el diseño de los sistemas de asignación de tareas o turnos. Puede ser razonable, por ejemplo, evitar que el personal de la EMSP trabaje solo durante la noche o establecer la obligación de que las mujeres siempre trabajen en parejas.

Se abordarán más adelante los procedimientos de denuncia en casos de discriminación, EAS o violencia de género en el seno de las EMSP o cometidos por ellas.

Integración de la perspectiva de género en el proceso de licitación y contratación de servicios de las EMSP

El diseño de un proceso de contratación integral en el que se evalúe el respeto de los derechos humanos por parte de la EMSP garantiza que dicha EMSP se vea incentivada a comportarse correctamente*. Es importante recordar el papel fundamental que los Estados juegan como clientes y partes contratantes de los servicios de las EMSP: en muchas ocasiones los gobiernos son los mayores consumidores únicos de servicios relacionados con la seguridad.

Los clientes estatales y no estatales de las EMSP deben comenzar por integrar la perspectiva de género desde el propio diseño del proceso de licitación y selección de posibles contratistas. Como parte del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, los aspectos relacionados con el género deben tenerse en cuenta al elaborar las solicitudes de oferta y pliegos de licitación, al evaluar, someter a escrutinio y seleccionar a los posibles contratistas, así como al otorgar efectivamente dichos contratos. Estos procesos deben llevar a las empresas, entre otras cosas, a revisar si el historial de su personal registra casos de violencia o de violencia doméstica; a proporcionar la formación adecuada sobre derechos humanos y género; a adoptar políticas adecuadas en materia de EAS, violencia de género y discriminación (según se han descrito en la sección anterior); y a disponer de mecanismos efectivos de gestión de denuncias (según se describen a continuación). En Canadá, por ejemplo, los contratos con el Departamento Nacional de Defensa y Asuntos Globales advierten de que es obligatorio que el personal de las EMSP reciba formación sobre derecho humanitario, sensibilización cultural, género y aspectos religiosos³⁹. Los criterios de concesión de contratos deben tener en cuenta no solo la competitividad económica de una oferta, sino también la inclusión de buenas prácticas.

Al seleccionar a una EMSP, el cliente debe solicitar la presentación de:

- ◆ registros o documentación en los que se demuestre la realización de auditorías sobre la conducta interna de la empresa, sus directivos y su personal, prestando especial atención a la EAS, los comportamientos discriminatorios en la contratación de personal y en las políticas y prácticas de recursos humanos, y al acoso sexual y por motivos de género;
- ◆ documentación en la que se demuestre la existencia de una ética corporativa con perspectiva de género en la que se tenga en cuenta el impacto diferenciado de las políticas de la empresa sobre hombres, mujeres, niñas y niños;
- ◆ documentación que demuestre que las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo del personal de la empresa están adaptadas a las necesidades específicas de hombres y mujeres; y
- ◆ documentación que demuestre la adquisición lícita del armamento y las armas de fuego, así como de su uso y almacenamiento adecuados, incluso cuando el personal de las EMSP esté fuera de servicio.

Al elaborar los contratos, el cliente debe asegurarse de que dicho contrato integra u obliga a cumplir las siguientes condiciones:

- ◆ Requisitos para el respeto de todos los derechos y obligaciones relacionados con EAS, la violencia de género, el derecho internacional humanitario y derecho internacional de los derechos humanos, así como la legislación nacional vigente.

* Para más información sobre los procesos de contratación, véase: Confederación Suiza y CICR (2009), *The Montreux Document*, y DCAF (2017), *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, En estos documentos se ofrecen modelos para el diseño de la regulación nacional de estos procedimientos.

- ◆ Definición clara de los papeles, obligaciones y responsabilidades correspondientes a las EMSP; definición clara del contexto operativo de las EMSP; y definición clara de los límites de actuación de las EMSP. Los servicios contratados al personal de seguridad privada no deben tener un impacto negativo sobre la comunidad, refiriéndose en particular a las vulnerabilidades específicas de mujeres, niñas, hombres y niños.
- ◆ Procedimientos de asignación de responsabilidades y sancionadores bien definidos en caso de incumplimiento de contrato por parte de las EMSP.
- ◆ Códigos internos de conducta o códigos éticos que se correspondan con los marcos regulatorios nacionales e internacionales⁴⁰. El código de conducta debe tener en consideración el impacto diferenciado que las conductas impropias tienen sobre mujeres y hombres. Deben establecerse restricciones y directrices relacionadas con el uso de la fuerza.
- ◆ Requisitos para la comunicación a las autoridades nacionales competentes o Estados concernidos (según el procedimiento descrito a continuación) de las denuncias de violación de los derechos humanos, incluidas las de EAS, violencia de género o tráfico de seres humanos.

Garantizar la existencia de mecanismos efectivos de presentación de denuncias (quejas), prestando especial atención a la EAS y a la violencia de género*

Los organismos reguladores deben crear mecanismos sólidos que garanticen la recepción y seguimiento de quejas contra las EMSP, con capacidad para investigar cualquier problema detectado y garantizando la asunción de responsabilidades en caso de abuso. Los organismos reguladores deberán obligar a las EMSP a contar con mecanismos de denuncia fiables y eficaces, tanto para tramitar las quejas de su personal como las de los miembros de la comunidad.

Las buenas prácticas para garantizar que los mecanismos de denuncia de las EMSP integren la perspectiva de género incluyen los siguientes aspectos.

- ◆ Las EMSP deben contar con un proceso de gestión de quejas que permita a su personal denunciar cualquier conducta impropia en el ámbito laboral, incluidas la discriminación, el acoso o las agresiones sexuales. En casos de discriminación, acoso, agresión sexual o violencia de género, deberá contarse con mecanismos específicos para garantizar un enfoque centrado en la víctima o superviviente, de forma que se proteja a la parte denunciante de cualquier represalia, además de garantizar su confidencialidad y ofrecerle acceso a servicios de apoyo médico, psicológico y legal.
- ◆ Las EMSP deben contar con un procedimiento efectivo de denuncia que permita a cualquier miembro de la comunidad presentar quejas relacionadas con el comportamiento de las EMSP o de su personal (incluso cuando no pueda identificar a la persona en cuestión por su nombre). Deben aplicarse las medidas necesarias para dar a conocer la existencia de este mecanismo de denuncia, además de facilitar el acceso al mismo por parte de todos los miembros de la comunidad, sean hombres, mujeres, niños o niñas, debiendo tenerse en cuenta aspectos relacionados con el idioma y el nivel de alfabetización. Deben existir varios métodos para presentar denuncias, por ejemplo, por teléfono (número gratuito) e internet, permitiéndose además que un portavoz pueda presentar alegaciones en nombre de las víctimas, y aceptando denuncias anónimas.
- ◆ Deben aplicarse medidas estrictas con objeto de preservar la confidencialidad de las personas denunciantes, así como para proteger a dichas personas y a sus familias frente a cualquier acto de represalia (tanto cometidos por parte de la EMSP o su personal como por otras partes), además de proteger sus medios de subsistencia.
- ◆ El personal crítico dedicado a la gestión de los procedimientos de denuncia debe contar con una formación adecuada que aborde específicamente la gestión de denuncias por EAS o violencia de género basada en la protección de la víctima.

* Para más información sobre mecanismos de gestión de denuncias con perspectiva de género y el control externo de los mismos, véase DCAF (2015), *Handbook on Gender and Complaints Mechanisms*. Véase también *Interpretative Guidance: Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies*, ICoCA y DCAF, Ginebra.

- ◆ En todos los casos, cualquier acción emprendida debe quedar correctamente registrada tanto en la documentación específica del caso como en los documentos internos de la EMSP y del Estado cliente.
- ◆ Al mismo tiempo que se adopta un enfoque centrado en la protección de la víctima o superviviente y de la parte denunciante frente a represalias (véase más arriba), el equipo directivo de las EMSP debe aplicar las medidas necesarias para garantizar que las denuncias de EAS, violencia de género o de otras conductas presuntamente criminales sean comunicadas a las autoridades nacionales competentes del Estado o Estados concernidos: Estados contratantes, Estados territoriales y Estados de origen. En dichos casos, los mecanismos de denuncia internos de las EMSP deben cooperar plenamente con las investigaciones criminales realizadas por la policía, la fiscalía y el juzgado, o con cualquier otro mecanismo de presentación de denuncias por conducta ilícita o impropia (como pueden ser los Órganos de Derechos Humanos de la ONU o las instituciones de defensor del pueblo).
- ◆ En otros casos, cuando sea la propia EMSP la que determine las fórmulas de reparación al no estar prohibidos los actos de EAS o de violencia de género en un determinado contexto nacional, la EMSP debe establecer sanciones o medidas disciplinarias en casos de EAS o violencia de género de acuerdo con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos. Se debe contemplar la posibilidad de establecer dichas reparaciones en consultación con la víctima, o con su familia o comunidad (cuando sea adecuado).

Los Estados deben garantizar la existencia de mecanismos de denuncia judiciales y extrajudiciales de forma que las víctimas o supervivientes, tanto si son empleados/as de las EMSP como miembros de la comunidad, puedan denunciar directamente ante las autoridades nacionales cualquier caso de conducta ilícita o impropia. Adicionalmente, las estructuras reguladoras nacionales de las EMSP deben garantizar la aplicación de duras sanciones ante cualquier acto de EAS, violencia de género o conducta impropia grave cometido por las EMSP, debiendo sancionarse igualmente la falta de cooperación con cualquier investigación oficial o criminal nacional. Las sanciones civiles o criminales que emanen del sistema judicial deberán complementarse con sanciones administrativas, como la revocación de licencias, registros o contratos.

Además del establecimiento de mecanismos de denuncia por parte de las autoridades reguladoras, los Estados contratantes, los Estados territoriales y los Estados de origen deben por su parte obligar a los clientes de las EMSP a contar igualmente con mecanismos de presentación de quejas. Por ejemplo, las grandes empresas mineras que forman parte de la industria extractiva son clientes de las EMSP. Los Estados territoriales (los países en los que se desarrolla la actividad minera) deben obligar a las empresas clientes de las EMSP a contar con mecanismos equiparables de denuncia, debiendo estos ser imparciales, transparentes y proactivos⁴¹. Adicionalmente, los Estados de origen (las autoridades nacionales de los países en los que está domiciliada la empresa cliente) deben establecer la obligación de que el cliente cuente igualmente con un mecanismo de denuncia⁴². De esta forma se garantiza que, en todos los aspectos del control gubernamental, el Estado obligue a las EMSP a contar con mecanismos internos efectivos de rendición de cuentas.

Integración de la perspectiva de género en el control y el monitoreo de las EMSP por parte del Estado

En general, el control y los mecanismos de rendición de cuentas efectivos, incluyendo los métodos efectivos de resolución de conflictos, siguen representando algunos de los mayores desafíos para los marcos regulatorios nacionales aplicables a las EMSP en la mayoría de los Estados⁴³. La capacidad de las autoridades reguladoras nacionales y de los departamentos de licitación/contratación de controlar los casos de EAS y violencia de género perpetrados por el personal de las EMSP es a menudo inexistente o muy limitada. Cuando existe alguna forma de control, a menudo no cumple con los requisitos establecidos en la legislación nacional e internacional, limitándose únicamente a la aplicación de unos criterios mínimos para la concesión de licencias. En algunos países con amplios operativos de EMSP, los sistemas nacionales de justicia criminal y civil son débiles o no cuentan con los recursos necesarios para responder efectivamente a los casos de violencia de género cometidos por el personal de las EMSP. En otros países con una débil gobernanza y un alto riesgo de corrupción, los mecanismos de control y rendición de cuentas son virtualmente inexistentes. Finalmente, la característica transnacional de las actividades de muchas grandes empresas y los desafíos asociados al solapamiento jurisdiccional entre los Estados de origen, territorial y contratante acaban produciendo a menudo una sensación de vacío en torno a la asunción de responsabilidades⁴⁴.

Autoridad reguladora nacional. Los Estados deben garantizar que el mandato de la autoridad reguladora abarque el establecimiento de procedimientos de control y sistemas de monitoreo que integren una perspectiva de género. La existencia de una autoridad reguladora nacional representa el primer paso a la hora de obligar a que las EMSP cumplan con los requisitos establecidos para la obtención de licencias, autorizaciones y registros. La entidad pertinente encargada

de la licitación y contratación puede igualmente supervisar el cumplimiento por parte de la EMSP de las condiciones fijadas tanto en contratos como en licencias. Todos los procedimientos y requisitos relativos a las actividades de control realizadas por las agencias reguladoras deben ser públicos, accesibles y transparentes en la medida en la que sea pertinente.

Además de las medidas recogidas en la página 9 sobre la capacitación institucional de las autoridades reguladoras para integrar una perspectiva de género, los procesos efectivos de control y rendición de cuentas que integren una perspectiva de género deben igualmente incluir los siguientes elementos:

- ◆ Creación y desarrollo de un marco de monitoreo y control a través de un proceso consultivo transversal con la ciudadanía, tanto hombres como mujeres, y que asigne funciones específicas a la sociedad civil.
- ◆ Todos los datos recogidos deben estar desagregados, como mínimo, en función del sexo y, a ser posible, lo estarán también en función de otras categorías o variables relevantes. Por ejemplo, cuando se trate del monitoreo de las denuncias, los datos deben desagregarse en función del sexo tanto para los denunciantes como para los presuntos autores, y según el tipo de discriminación o delito*.
- ◆ Los datos relativos a investigaciones internas deben hacerse públicos, respetando en todo caso la confidencialidad de las partes implicadas⁴⁵. Por ejemplo, deben ser públicos los números totales de denuncias presentadas por EAS y violencia de género y las resoluciones correspondientes a esas denuncias, incluida la transferencia de los casos de naturaleza criminal a las autoridades nacionales competentes.
- ◆ Los datos relativos a investigaciones criminales que afecten a las EMSP deben estar a disposición del público, incluida la situación procesal del caso, la naturaleza y calidad de la cooperación de la EMSP en dichos casos y la sentencia o resultado de la investigación.

Comités parlamentarios e instituciones como las instituciones de defensor del pueblo. Como parte del marco de control del Estado orientado a garantizar la asunción de responsabilidades por parte de las EMSP, la legislación nacional puede crear instituciones como las instituciones de defensor del pueblo y dotarlas de capacidad de control de la industria de las EMSP. Las instituciones de defensor del pueblo pueden contar con facultades de control independientes de las autoridades reguladoras nacionales. La legislación también puede instar al parlamento a crear una comisión especial de control de la labor de la agencia reguladora nacional. De esta forma se contaría con un mecanismo adicional para garantizar que las EMSP operan cumpliendo con el marco legal nacional e internacional en materia de derechos humanos. Las agencias reguladoras deben informar con regularidad a la comisión parlamentaria, incluyendo datos sobre aspectos de género. Incluso en el caso de que no se creara una comisión parlamentaria específicamente dedicada a las EMSP, otras comisiones parlamentarias pueden supervisar sus actividades y obligarlas a rendir cuentas. Por ejemplo, el Comité del Parlamento Sudafricano sobre Educación Superior y Formación solicitó la comparecencia de las EMSP ante el parlamento para responder de sus actos tras la muerte por disparos de un estudiante durante las protestas ocurridas el 5 de febrero de 2019 en la Universidad Tecnológica de Durban⁴⁶. El Documento de Montreux también promueve el control público de los órganos parlamentarios. Los miembros de los comités parlamentarios (o de sus equipos de trabajo) deben recibir la formación adecuada sobre derechos humanos y género, además de sobre el marco legislativo nacional e internacional en materia de género. Dicho comité debe igualmente seguir procesos consultivos e inclusivos haciendo partícipe a la sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres, en los procesos de monitoreo y control de las operaciones de las EMSP⁴⁷.

En el ámbito regional, el Comité de Asuntos Exteriores del Parlamento Europeo ha adoptado una posición activa en el control del impacto de la regulación de las EMSP en la Unión Europea. Recientemente, este Comité elaboró una propuesta de resolución que, entre otras cosas, destacaba «la importancia de un control independiente y continuado, incluyendo la realización de visitas de campo aleatorias, con objeto de garantizar el proceso de supervisión y acabar de inmediato con cualquier tipo de abuso»⁴⁷. Las organizaciones regionales tienen, por tanto, también un papel fundamental en el control de esta industria.

* La Herramienta 15 sobre "Integración del género en el diseño y monitoreo de proyectos en el sector de la justicia y la seguridad" describe cómo desagregar los datos en función del sexo y de otras variables relevantes.

⁴⁷ Para más información sobre la integración de la perspectiva de género en el control parlamentario de la industria de la seguridad, véase la Herramienta 7 sobre "Control parlamentario del sector de la seguridad y género".

Mecanismos de la sociedad civil y multilaterales*. La sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres, de defensa de los derechos humanos y otras organizaciones, debe ser consultada por los organismos reguladores nacionales, así como en los procedimientos de supervisión parlamentaria. Igualmente se debe incluir a la sociedad civil en el proceso de diseño de los mecanismos de monitoreo y en el cumplimiento de las labores de monitoreo.

Dependiendo del contexto, siempre que sea apropiado y seguro hacerlo, se puede contemplar la opción de que la sociedad civil contribuya al desarrollo de un sistema independiente de calificación (o *rating*) de las EMSP. Dicho sistema podría elaborar una lista pública de empresas cuyas operaciones se desarrollan conforme a los estándares internacionales. Este tipo de sistemas de calificación obligaría a las EMSP a ser más transparentes en su operativa, así como en sus políticas y conductas internas, debiendo en todo caso actuar respetando la legislación nacional e internacional, comprometiéndose al respeto de los derechos humanos y de género, y garantizando la calidad de los contenidos formativos proporcionados a su personal⁴⁸.

Un ejemplo de red de control de la sociedad civil en el África subsahariana es el *Private Security Governance Observatory* (Observatorio de la gobernanza del sector de la seguridad privada), una plataforma que pretende apoyar y potenciar la capacidad de la sociedad civil para ejercer una labor de control efectiva de la industria de las EMSP. Compuesto por más de 77 organizaciones de la sociedad civil procedentes de 18 países, entre las que se cuentan organizaciones de defensa de los derechos de la mujer, el Observatorio ha conseguido construir una sólida red que participa en procesos de diálogo multilateral entre gobiernos e industria⁴⁹. Los mecanismos de control y consulta inclusivos de este tipo pretenden empoderar a la sociedad civil permitiéndola realizar un control continuo de las actividades de las EMSP, garantizando que estas respeten los derechos de mujeres, hombres, niñas y niños. Aunque es importante que las autoridades nacionales cuenten con este tipo de organizaciones de la sociedad civil en el control de las EMSP, es igualmente importante que los Estados reconozcan, respeten y garanticen la seguridad de aquellos miembros de la sociedad civil que participen en estos procesos (véase el Cuadro 2).

Cuadro 2: Peligros y riesgos para la sociedad civil cuando se involucra en el control de la industria de las EMSP

Muchas empresas extractivas contratan los servicios de las EMSP o integran a su personal como parte de su servicio de seguridad interno. Otras empresas subcontratan los servicios de las fuerzas de seguridad pública (por ejemplo, policía), lo que genera situaciones en las que dichas fuerzas de seguridad pública trabajan para empresas de petróleo, gas y minería. Sin embargo, sin un control y regulación adecuadas de estos contratistas de seguridad, el riesgo de abuso de los derechos humanos es significativo.

En estas situaciones, se han registrado diversos casos en los que el personal de seguridad ha atacado violentamente a activistas por los derechos humanos que se oponían al desarrollo de proyectos extractivos. Los/las defensores/as de los derechos humanos y en particular las mujeres, corren el riesgo de sufrir violencia y abusos de los derechos humanos, desde acoso a agresiones sexuales. En Perú, una organización ecologista local fue sometida a vigilancia y actos de intimidación por parte de una EMSP contratada por una empresa extractiva (Barcia, 2017). En Honduras, una destacada activista de los derechos humanos fue asesinada tras una larga batalla para detener la construcción, financiada con fondos internacionales, de una presa hidroeléctrica en tierras consideradas sagradas por la población indígena. Se condenó a siete hombres por su homicidio, entre los que se contaban empleados del servicio de seguridad interno de la empresa energética (Lakhani, 2018).

Fuentes: Inmaculada Barcia (2017), Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations, Association for Women's Rights in Development (AWID) y Women Human Rights Defenders International Coalition (WHRD); Nina Lakhani (2018), "Berta Caceres: seven men convicted of murdering Honduran environmentalist", publicado en The Guardian, 30 de noviembre de 2018, disponible online en www.theguardian.com/world/2018/nov/29/berta-caceres-seven-men-convicted-conspiracy-murder-honduras?CMP=share_btn_link (consultado el 15 de octubre de 2019)

* La participación de la sociedad civil en el control y buen gobierno de la industria de la seguridad se analiza en la Herramienta 9 del DCAF, OSCE/ODIHR, INSTRAW (2008), *Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad*, "Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil".

Los Estados pueden requerir a las EMSP su incorporación como miembros de asociaciones multilaterales reconocidas, como ICoCA, añadiendo de esta forma un nivel adicional de control y rendición de cuentas multilateral. Los Estados pueden establecer como requisito que las empresas demuestren su membresía activa de alguna de ellas si desean obtener una licencia o bien hacerse con un contrato.

Conclusiones

Las EMSP deben adoptar todas las medidas posibles para garantizar que su personal no participe en violaciones de los derechos humanos, incluidas la violencia de género y los casos de EAS, y para aplicar políticas laborales no discriminatorias. Para ello resulta imprescindible integrar la perspectiva de género en sus políticas y procedimientos internos, así como en el desarrollo de sus operaciones.

Los Estados, sean Estados de origen, territoriales o contratantes, tienen la obligación de aplicar el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, garantizando la protección de la población frente a cualquier impacto negativo de la actividad empresarial privada. Es importante que los Estados cartografíen e investiguen claramente el tipo y ámbito de prestación de los servicios de las EMSP para aplicar medidas específicas de género. Los Estados pueden aprovecharse mejor del marco regulatorio nacional como incentivo para las industrias de las EMSP, introduciendo normas o requisitos de contratación y licitación. De esta forma se garantiza la transparencia, la asunción de responsabilidades y la operatividad de las empresas de acuerdo con las buenas prácticas internacionales y la legislación nacional. Los Estados pueden igualmente usar su poder de convocatoria para reunir a actores estatales y no estatales, incluida la sociedad civil y los mecanismos multilaterales, y construir un sistema a diferentes niveles que concierte todos esos esfuerzos con el objetivo de fijar los máximos estándares para las EMSP, expulsando del sector a los elementos ilícitos, ilegítimos y deficientes. Si los Estados asumen esta responsabilidad, dotando los recursos necesarios con voluntad política y consistencia en el esfuerzo, se obtendrá un impacto positivo en la protección de la seguridad de hombres, mujeres, niños y niñas, contribuyendo a la buena gobernanza de la provisión de servicios de seguridad.

Recursos adicionales

DCAF (2014), *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*, DCAF, OSCE, y OSCE/ODIHR, Ginebra.

DCAF (2014), *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*, DCAF, Ginebra.

DCAF (2014), *Guía Legislativa para Estados sobre la Regulación de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas* DCAF, Ginebra.

DCAF (2017), *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, DCAF, Ginebra.

DCAF (2018), "Supporting enhanced dialogue on private military and security companies", DCAF y OSCE/ODIHR, Varsovia.

DCAF y CICR (2016), *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos – Guía práctica, Tercera Edición*, DCAF y CICR, Ginebra.

DCAF y UNLIREC (2016), *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context*, DCAF y Naciones Unidas, Ginebra.

ICoCA (2019), "Directrices para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales", ICoCA, Ginebra.

OSCE/ODIHR (2014), "Directrices sobre la protección de los defensores de los derechos humanos", OSCE/ODIHR, Varsovia.

Referencias

1. Abrahamson y M.C. Williams (2009), "The ethical challenges of security privatization", PRIIO; PRWEB (2013) "Global private security services market worth \$244 billion by 2016 says new research report at ReportsnReports.com", 1 de febrero, disponible en línea en www.prweb.com/releases/global-security-services/market-analysis-2016/prweb10387295.htm (consultado el 6 de noviembre de 2019).
2. UN Interagency Framework Team for Preventive Action (2012), *Extractive Industries and Conflict*, UN Interagency Framework Team for Preventive Action, Nueva York; Leigh Day & Co (2011), "Peruvian torture claimants compensated by UK mining company", Leigh Day & Co, Londres; L. Fox (2015), "Barrick Gold compensates women raped at Papua New Guinea mine site in out-of-court settlement", *ABC News*, 8 de abril de 2015, disponible en línea en www.abc.net.au/news/2015-04-08/barrick-gold-to-compensate-women-raped-at-mine-site-inpng/6377040 (consultado el 3 de octubre de 2019).
3. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2018), "Women human rights defenders must be protected, say UN experts", 28 de noviembre de 2018, disponible en línea en www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23943&LangID=E (consultado el 3 de octubre de 2019); N. Lakhani (2017), "The Canadian company mining hills of silver – and the people dying to stop it", *The Guardian*, 13 de julio de 2017, disponible en línea en www.theguardian.com/environment/2017/jul/13/the-canadian-company-mining-hills-of-silver-and-the-people-dying-to-stop-it (consultado el 15 de octubre de 2019).
4. OSCE (2018), "Gender dynamics of human trafficking explored at OSCE event in Warsaw", 19 de septiembre de 2018, disponible en línea en www.osce.org/odihr/396461 (consultado el 15 de octubre de 2019); C.A. Rarick (2015), "Fighting war and furthering slavery: The alarming truth about private military firms and the solution to end their involvement in human sex trafficking", *Journal of Global Justice and Public Policy*, 2(1), pp. 65–85.
5. Véase, por ejemplo, "LaDonna' This American Life", 25 de mayo de 2018, episodio 647. Para otro punto de vista sobre estos desafíos, véase S. Kaenzig, "Why is the private security sector lagging behind on gender equality", entrevista con Alice Dale, Directora de UNI Property Services, Uni Global Union, 7 de marzo de 2013, disponible en línea en www.uniglobalunion.org/news/why-private-security-sector-lagging-behind-gender-equality (consultado el 3 de octubre de 2019).
6. A. Mehra (2010), "Bridging accountability gaps: The proliferation of private military and security companies and ensuring accountability for human rights violations", *Pacific McGeorge Global Business and Development Law Journal*, 22, pp. 323, 324–325; K.A. Huskey (2012), "Accountability for private military and security contractors in the international legal regime", *Criminal Justice Ethics*, 31(3), pp. 193–212.
7. CEDAW (2013), "Recomendación general número 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos", CEDAW/C/GC/3, párrafo 10.
8. DCAF (2016), *Guía Legislativa para Estados sobre la Regulación de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas* DCAF, Ginebra.
9. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997), "UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed conclusions", 18 de julio de 1997, 1997/2.
10. OMS (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", OMS, Ginebra.
11. Esta afirmación se ha abordado en numerosos informes: Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, "Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos", 23 de mayo de 2019, A/HRC/41/43; Gotzmann et al. (2018), "Women in business and human rights: A mapping of topics for State attention in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes", Danish Institute for Human Rights, Copenhagen; CORE y Womankind Worldwide (2017), "Land intensive corporate activity: the impact on women's rights", CORE y Womankind Worldwide, Londres.
12. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, "Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos", 23 de mayo de 2019, A/HRC/41/43.
13. R. Mazali (2009), "Sexist subtext of private policing in Israel", en V. Farr, H. Myrntinen y A. Schnabel (ed.) *Sexed Pistols: The Gendered Impacts of Small Arms and Light Weapons*, United Nations University Press, Tokio, pp. 270–271.
14. S. Mathews et al. (2008), "Intimate femicide-suicide in South Africa", *WHO Bulletin*, 86(7), pp. 552–558.
15. M. Eichler (2013), "Gender and the privatization of security: Neoliberal transformation of the militarized gender order", *Critical Studies on Security*, 1(3), pp. 311–325.
16. Confederación Europea de Servicios de Seguridad (CoESS) "Private Security Services in Europe: Facts and Figures 2013" disponible en línea en <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>.
17. *Numsa and Others v. High Goal Investments CC trading as CHUMA Security Services*, Sentencia, The Labour Court of South Africa, Cape Town, (C844/15) [2016] ZALCCT 34 (18 de octubre de 2016).
18. M. Eichler (2014), "Citizenship and the contracting out of military work: From national conscription to globalized recruitment", *Citizenship Studies*, 18(6–7), pp. 600–614.
19. Por ejemplo L. Almouloud (2013), "Sociétés de surveillance et de gardiennage: l'expansion du marché de la sécurité privée", *MaliActu.net*, 21 de marzo de 2013, disponible en línea en maliactu.net/societes-de-surveillance-et-de-gardiennage-lexpansion-du-marche-de-la-securite-privée (consultado el 15 de octubre de 2019).
20. En Trinidad y Tobago, por ejemplo, el 70 por ciento de todos los agentes de seguridad privada son mujeres. Discusiones y presentaciones de expertos durante el taller multilateral sobre mejora de la regulación, control y gobernanza de la industria de la seguridad privada en la Región Caribe celebrado los días 4 y 5 de febrero de 2019.
21. Véase por ejemplo T. Mariwo (2008), "Working conditions and labour relations in the private security industry in Zimbabwe: a research paper", Núm. 27, ILO Sub-Regional Office for Southern Africa, Harare; Presentación de F. Mutota (Women's Institute for Alternative Development, Trinidad y Tobago) (2019), "Gender considerations for the private security industry", durante el taller multilateral sobre mejora de la regulación, control y gobernanza de la industria de la seguridad privada en la Región Caribe celebrado los días 4 y 5 de febrero de 2019.
22. CEDAW (2013) "Recomendación general número 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos" CEDAW/C/GC/3, párrafo 10.
23. Secretaría de Naciones Unidas (9 de octubre de 2003) "Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales" ST/SGB/2003/13; ICoC, Artículo 38, disponible en línea en https://www.icoca.ch/en/the_icoc.
24. Véase por ejemplo ACNUDH, "Ghana needs tougher action on mercenaries and private security to safeguard stability, UN group finds", 20 de diciembre de 2017, disponible en línea en www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22555&LangID=E (consultado el 15 de octubre de 2019); véase también DCAF-UNLIREC (2016), "Armed private security in Latin America and the Caribbean: Oversight and accountability in an evolving context", DCAF, Ginebra; A. Bryden (ed.) (2016), "The privatisation of security in Africa: Challenges and lessons from Côte d'Ivoire, Mali and Senegal", DCAF, Ginebra; F. Klopfer y N. van Amstel (ed.) (2016), "Private Security in Practice: Case Studies from Southeast Europe", DCAF, Ginebra.
25. OECD-ODIHR (2017) *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*, OECD/ODIHR, Varsovia, p. 31.
26. Women for Women International (2019), *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict Affected States*, Gender Action for Peace and Security (GAPS), Women for Women International, Amnesty International, Womankind and Saferworld, Londres, p. 3.

27. M. Jungk, O. Chichester, y C. Fletcher (2018), "In search of justice: Pathways to remedy at the Porgera gold mine", BSR, San Francisco.
28. Inmaculada Barcia (2017) "Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations", Association for Women's Rights in Development (AWID) y Women Human Rights Defenders International Coalition (WHRD), p. 14; véase también Institute for Human Rights and Business (IHRB) (2016), "Human rights in Kenya's extractive sector: Exploring the terrain", IHRB, Londres.
29. República de Kenia, Private Security Regulation Act, Núm. 13 de 2016, Sección 68 (1).c, National Council for Law Reporting with the Authority of the Attorney-General.
30. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, "Política de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada", 2019.
31. Alan Bryden (ed.) 2016, "The privatization of security in Africa: Challenges and lessons from Côte d'Ivoire, Mali, and Senegal", DCAF, Ginebra; Presentación de Stephen Case (Ministerio de Seguridad Nacional de Jamaica) (2019), "State of the private security industry in Jamaica, a policy and legislative context", durante el taller multilateral sobre mejora de la regulación, control y gobernanza de la industria de la seguridad privada en la región Caribe celebrado los días 4 y 5 de febrero de 2019.
32. República de Kenia, Private Security Regulation Act, Núm. 13 de 2016, Sección 68 (1). 19.2.a.
33. ICoC, Art. 45.
34. Véase DCAF (2016), *Guía Legislativa para Estados sobre la Regulación de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas*, DCAF, Ginebra: p. 31; ICoC, Art. 64.
35. Confederación Suiza, Departamento Federal de Asuntos Exteriores (2017), "Training requirements according to the Federal Act on Private Security Services Provided Abroad", Confederación Suiza, Berna, p. 24.
36. República de Kenia, Private Security Regulation Act, Núm. 13 de 2016, Sección 68 (1).c.
37. Los organismos formativos reconocidos incluirán, entre otros, las siguientes organizaciones: Amnistía Internacional, Organización Internacional del Trabajo, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, la Comisión Internacional de Juristas y el International Crisis Group.
38. Confederación Suiza y CICR (2009), *El Documento de Montreux*, CICR, Ginebra, Buenas Prácticas 10, 35 y 63; ICoCA (2019), "Directrices para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales", Ginebra: ICoCA.
39. Global Affairs Canada, "Response to DCAF questionnaire on contracting and procurement procedures, Canada Security Services, evaluation procedures and basis of selection" (documento en los archivos del autor).
40. ICoCA; véase también DCAF (2017), *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, DCAF, Ginebra, p.7.
41. IPIECA (2015), *Community Grievance Mechanisms in the Oil And Gas Industry: A Manual for Implementing Operational-Level Grievance Mechanisms and Designing Corporate Frameworks*, IPIECA, Londres.
42. DCAF y CICR (2016), *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos – Guía práctica*, tercera edición, DCAF y CICR, Ginebra.
43. S. Percy (2012), "Regulating the private security industry: A story of regulating the last war", *International Review of the Red Cross*, 94(887), p. 950.
44. B. Perrin, (2012), "Mind the gap: lacunae in the international legal framework governing private military and security companies", *Criminal Justice Ethics*, 31(3), pp. 213–232; K.A. Huskey (2012), "Accountability for private military and security contractors in the international legal regime", *Criminal Justice Ethics* 31(3), pp. 193–212.
45. S. Kinosian y J. Bosworth (2018) "Seguridad a la venta: desafíos y buenas prácticas en la regulación de empresas militares y de seguridad privadas en América Latina", del Programa Peter D. Bell de Estado de Derecho del Diálogo Interamericano, Washington D.C., p. 15.
46. Gobierno de Sudáfrica (2019), "Parliament summons private security companies after DUT student dies", 6 de febrero de 2019, disponible en línea en www.gov.za/speeches/private-security-companies-be-summoned-parliament-following-death-dut-student-6-feb-2019 (consultado el 15 de octubre de 2019).
47. Comité de Asuntos Exteriores del Parlamento Europeo (17 de julio de 2018), "Draft Report on human rights concerns in private military and security companies' operations affecting third countries", 2018/2154 INI, párrafo 8.
48. L. Dickinson (2007), "Accountability of private security contractors under international and domestic law", *Insights*, 11(31).
49. Private Security Governance Observatory "About", www.observatoire-securite-privee.org/en (consultado el 4 de octubre de 2019).

Escrito por Anna Marie Burdzy y Lorraine Serrano.

Editado por Megan Bastick

Traducido del inglés por Mariano Tapias

Reconocimientos

DCAF, OSCE/ODIHR y UN Women desearían mostrar su agradecimiento a Jason Charles (Innovative Security Technologies), Maya Eichler, Maria Matui (Women's Action Towards Economic Development), Alice McGrath-Crégut, Folade Mutota (Women's Institute for Alternative Development), Saskia Stachowitsch, Nelleke van Amstel y la Asociación del Código Internacional de Conducta por sus consejos durante la elaboración de esta nota de síntesis. Las autoras desean además agradecer el apoyo de Marta Ghittoni y Léa Lehouck en las labores de investigación, así como de Alan Bryden, Jean-Michel Rousseau y Anna-Lena Schluchter (DCAF); Graziella Pavone y sus colegas de OSCE/ODIHR; y Brad Orchard y sus colegas de UN Women por sus aportaciones.

DCAF reconoce el apoyo de Suiza, Suecia y el DFID (Departamento de Desarrollo Internacional) del Reino Unido en la producción de este Documento de Orientación Política.

ISBN: 92-9222-519-7

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Se anima al uso, traducción y divulgación de esta publicación. Solicitamos, sin embargo, el reconocimiento y cita de los materiales en ella contenidos, no debiendo procederse a la alteración de estos.

Las citas deberán observar este formato: DCAF, OSCE/ODIHR y UN Women (2019) "Regulación de la seguridad privada y género", *Caja de herramientas de género y seguridad*, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. Ginebra, 2019.

Este documento ha sido publicado gracias al apoyo de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE. Sus contenidos no reflejan necesariamente la política y/o los posicionamientos de OSCE/ODIHR.

Este documento fue publicado originalmente por DCAF, OSCE/ODIHR y UN Women en 2019 en inglés como la Caja de herramientas de género y seguridad – Documento de Orientación Política "Regulación de la seguridad privada y género". Esta versión en español es una traducción no oficial, elaborada y publicada por DCAF. Su contenido no refleja necesariamente la política y la posición de OSCE/ODIHR. Cuando existan diferencias en el texto, consulte la publicación original en inglés como la versión definitiva y oficial.

