

# Género y empresas militares y de seguridad privadas

Sabrina Schulz y Christina Yeung





# Género y empresas militares y de seguridad privadas

Sabrina Schulz y Christina Yeung

### Acerca de las autoras

Sabrina Schulz se incorporó a la Asociación Británica de Empresas de Seguridad Privadas como Directora de Política en febrero de 2006. Anteriormente fue investigadora en el Instituto Americano de Estudios de Alemán Contemporáneo de la Universidad John Hopkins en Washington, DC. Sus investigaciones académicas se centran en la transformación que ha experimentado el sector de la seguridad en el siglo XXI, incluida su privatización. Además, es experta en el ámbito de la reforma del sector de la seguridad y en el establecimiento de la paz en entornos post-conflicto. Estudio Política y Gestión Públicas en las universidades de Constanza y Postdam, y Relaciones Internacionales en Lovaina y Aberystwyth, donde también obtuvo su doctorado en 2005.

La Dra. Christina Yeung es analista estratégica en el Departamento de Defensa Nacional del Canadá. Posee una dilatada experiencia como promotora de cuestiones relacionadas con las armas pequeñas y el género a escala regional e internacional. Sus campos de investigación incluyen la lucha contra la violencia armada, la reforma del sector de la seguridad y la programación para el desarrollo. Previamente trabajó para el Centro Internacional de Bonn para la Conversión en el Cuerno de África. Posee un título de posgrado en Relaciones Internacionales por la Facultad de Estudios Internacionales Avanzados de la Universidad John Hopkins y un doctorado en Política Internacional por la Universidad de Gales, en Aberystwyth.

### Editores

Megan Bastick y Kristin Valasek, DCAF

### Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las personas siguientes por los valiosos comentarios que aportaron a los diversos borradores de esta herramienta: Lesley Abdela, Alyson Bailes, Marina Caparini, Lucia Dammert, CICR, Elsie Onubogu, Audrey Roberts, INSTRAW, ahora ONU Mujeres y Fabrice Warneck. Además, queremos agradecer a Benjamin Buckland, Anthony Drummond y Mugiho Takeshita su asistencia en la edición, y a Anja Ebnöther por las orientaciones que nos proporcionó a lo largo del proyecto.

### Género y empresas militares y de seguridad privadas

Esta Herramienta sobre género y empresas de seguridad y militares privadas forma parte de una caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad. La caja de herramientas está diseñada para proporcionar una introducción práctica a las cuestiones de género a los profesionales y responsables de la formulación de políticas de reforma del sector de la seguridad. Consta de las 12 Herramientas siguientes y sus correspondientes Notas Prácticas:

1. Género y reforma del sector de la seguridad
  2. Género y reforma de las fuerzas policiales
  3. Género y reforma del sector de la defensa
  4. Género y reforma del sector de la justicia
  5. Género y reforma penal
  6. Género y gestión de fronteras
  7. Género y supervisión parlamentaria del sector de la seguridad
  8. Género y elaboración de políticas de seguridad nacional
  9. Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil
  10. Género y empresas militares y de seguridad privadas
  11. Género y evaluación, seguimiento y valoración de la reforma del sector de la seguridad
  12. Formación en materias de género para el personal del sector de la seguridad
  13. Aplicación de las Resoluciones sobre Mujer, Paz y Seguridad en la Reforma del Sector de Seguridad
- Anexo sobre leyes e instrumentos internacionales y regionales

Este documento es una traducción al idioma español de un documento previamente publicado por el antiguo INSTRAW (ahora ONU Mujeres) DCAF y OSCE/OIDDH. Las instituciones agradecen el apoyo prestado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega para la elaboración de la caja de herramientas.

### DCAF

El Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF) promueve la buena gobernanza y la reforma del sector de la seguridad. El Centro lleva a cabo investigaciones sobre buenas prácticas, fomenta el desarrollo de normas adecuadas a escala nacional e internacional, formula recomendaciones sobre políticas, presta asesoramiento en los países y ejecuta programas de asistencia. Entre los socios del DCAF figuran gobiernos, parlamentos, la sociedad civil, organizaciones internacionales y entidades del sector de la seguridad, como la policía, el poder judicial, los organismos de inteligencia, los servicios de seguridad de fronteras y las fuerzas armadas.

### OSCE/OIDDH

La Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) es la principal institución de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) para la defensa de la dimensión humana de la seguridad: un concepto muy amplio que incluye la protección de los derechos humanos; el desarrollo de sociedades democráticas haciendo hincapié en las elecciones, el establecimiento de instituciones y la gobernanza; el fortalecimiento del Estado de derecho; y la promoción del respeto y el entendimiento mutuo entre las personas así como entre las naciones. La OIDDH contribuyó a la elaboración de la caja de herramientas.

### ONU Mujeres (antiguamente el UN-INSTRAW)

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Al hacerlo, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y de empoderamiento de la mujer. La creación de ONU Mujeres formó parte de la reforma de la ONU, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto. Fusiona y seguirá el importante trabajo de cuatro componentes del sistema de la ONU, con el fin de centrarse exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Copyright de la imagen de portada: © Fototeca de las Naciones Unidas (Logan Abassi, 2014).

© DCAF, OSCE/OIDDH e INSTRAW, ahora ONU Mujeres, 2008. Todos los derechos reservados.

ISBN 978-92-9222-074-7

Citar como: Sabrina Schulz y Christina Yeung. "Género y empresas militares y de seguridad privadas." Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad. Eds. Megan Bastick y Kristin Valasek. Ginebra: © DCAF, OSCE/OIDDH e INSTRAW, ahora ONU Mujeres 2008.

# ÍNDICE

<b>Acrónimos</b>	<b>iii.</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. ¿Qué son las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) y qué se entiende por "privatización de la seguridad"?</b>	<b>1</b>
<b>3. Importancia del género para las EMSP</b>	<b>3</b>
3.1 Mejorar la eficacia operativa: las EMSP internacionales como proveedores de servicios de reforma del sector de la seguridad (RSS).....	3
3.2 Mejorar las normas de contratación y los procedimientos en materia de recursos humanos: las EMSP como "sujetos" de la RSS.....	4
3.3 Crear una cultura institucional que evite los comportamientos inadecuados y las violaciones de los derechos humanos: las EMSP como "sujetos" de la RSS.....	4
3.4 Mejorar la coordinación entre organismos en las operaciones de apoyo a la paz: las EMSP como actores en entornos operativos complejos en los que intervienen múltiples organismos.....	5
<b>4. Cómo integrar el género en las empresas militares y de seguridad privadas</b>	<b>6</b>
4.1 Obligaciones contractuales y control de calidad de las EMSP.....	6
4.2 Incluir a las ESP locales en los procesos de RSS.....	6
4.3 Políticas y códigos de conducta para luchar contra el acoso y el abuso sexuales.....	7
4.4 Contratación y retención de un mayor número de mujeres.....	8
4.5 Salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras.....	8
4.6 Verificación de antecedentes y capacitación.....	9
4.7 Capacitación de género.....	9
4.8 Autorregulación y códigos de conducta internos de las empresas del sector.....	9
<b>5. Las cuestiones de género en la normativa nacional e internacional reguladora de las EMSP</b>	<b>10</b>
5.1 Derechos humanos internacionales y derecho internacional humanitario.....	10
5.2 Legislación y directrices nacionales para delitos e infracciones extraterritoriales.....	11
5.3 Directrices internacionales no vinculantes.....	13
5.4 Otros instrumentos internacionales pertinentes.....	13
<b>6. Integración del género en las EMSP en contextos específicos</b>	<b>13</b>
6.1 Países en conflicto y en situaciones post-conflicto.....	13
6.2 Países en desarrollo.....	14
6.3 Países en transición.....	15
6.4 Países desarrollados.....	16
<b>7. Principales recomendaciones</b>	<b>17</b>
<b>8. Recursos adicionales</b>	<b>18</b>

## ACRÓNIMOS

<b>BAPSC</b>	British Association of Private Security Companies
<b>CANASA</b>	Canadian Security Association
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>CIA</b>	Agencia Central de Inteligencia
<b>OSC</b>	Organización de la sociedad civil
<b>DDR</b>	Desarme, desmovilización y reintegración
<b>GBV</b>	Violencia de género
<b>DIH</b>	Derechos internacional
<b>IHRL</b>	Derecho humanitario internacional de los derechos humanos
<b>CPI</b>	Corte Penal Internacional
<b>CICR</b>	Comité Internacional de la Cruz Roja
<b>IPOA</b>	Asociación Internacional de Operaciones de Paz
<b>KBR</b>	Kellogg, Brown and Root
<b>KFOR</b>	Fuerza de Kosovo
<b>MEJA</b>	Ley de jurisdicción extraterritorial militar
<b>MPRI</b>	Military Professional Resource Incorporated
<b>OTAN</b>	Organización del Tratado del Atlántico Norte
<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>OCDE-DAC</b>	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
<b>ACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<b>EMP</b>	Empresas militares privadas
<b>ESP</b>	Empresas de seguridad privadas
<b>EMSP</b>	Empresas militares y de seguridad privadas
<b>PSCAA</b>	Asociación de empresas de seguridad privadas del Afganistán
<b>PSCAI</b>	Asociación de empresas de seguridad privadas del Iraq
<b>TREP</b>	Trastorno resultante del estrés postraumático
<b>SFOR</b>	Fuerza de Estabilización (Bosnia y Herzegovina)
<b>SOP</b>	Procedimientos operativos estándar
<b>RSS</b>	Reforma del Sector de la Seguridad
<b>TVPA</b>	Ley de Protección de Víctimas de la Trata de Personas de Estados Unidos
<b>CUJM</b>	Código Uniforme de Justicia Militar
<b>ONU</b>	Organización de Naciones Unidas
<b>UNITA</b>	Unión Nacional para la Independencia Total de Angola
<b>Res. 1325</b>	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (2000)
<b>EE. UU.</b>	Estados Unidos de América

# Género y las empresas militares y de seguridad privadas

## 1 Introducción

Esta herramienta aborda los aspectos relacionados con el género y los desafíos que plantea en este ámbito un fenómeno relativamente nuevo: la privatización de la seguridad a escala mundial. Por el momento, el volumen de investigaciones sobre este tema (y, por tanto, los datos disponibles) es escaso. Además, buena parte de la información pertinente, como los procedimientos operativos estándar de las empresas así como el contenido de la mayoría de sus contratos, es estrictamente confidencial. No obstante, este hecho no debe llevar a la complacencia. Para garantizar la eficacia y el éxito a largo plazo de la reforma del sector de la seguridad (RSS) en lo tocante a las empresas de seguridad privadas (ESP) y a las empresas militares privadas (EMP), es indispensable integrar los aspectos relacionados con el género en todas las operaciones. En esta herramienta se expone la importancia del género y cómo se pueden desarrollar e implementar iniciativas de género en las operaciones en las que participan ESP y EMP, con un enfoque centrado sobre todo en empresas internacionales que prestan este tipo de servicios.

Entre los principales destinatarios de la herramienta figuran:

- ESP y EMP
- Asociaciones de ESP y EMP
- Clientes de ESP y donantes internacionales que aportan fondos para programas de RSS
- Partes interesadas en el proceso de formulación de políticas y en el debate sobre la seguridad privada, inclusive en el marco de la RSS (gobiernos, organismos internacionales, etc.)
- Firmantes de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (industrias del petróleo, el gas y extractivas)

La herramienta puede interesar también a:

- Organizaciones de la sociedad civil que trabajen en temas relacionados con las ESP y EMP
- Investigadores y expertos del ámbito académico que trabajen en temas relacionados con las ESP y EMP

El sector mundial de la seguridad privada ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos cinco o diez años. Aunque la evolución depende en gran medida del contexto específico —es decir, de si se produce en países desarrollados, en transición, en situaciones post-conflicto o en desarrollo—, parece existir un denominador común: allí donde el Estado, tradicional proveedor de servicios de seguridad, es incapaz de cumplir esta función o no está dispuesto a hacerlo, se produce una privatización de la seguridad. Además, las consideraciones relativas a la eficacia en función de los costos han contribuido a una tendencia creciente a la externalización y la privatización de las funciones de seguridad del Estado. Las alianzas público-privadas en el ámbito de la seguridad constituyen uno de los ejemplos más claros de este fenómeno.

Las ESP, en particular, surgieron con el objetivo de dar respuesta a una demanda creciente de servicios de

seguridad por parte de las comunidades, la ciudadanía, las empresas privadas, las organizaciones y organismos internacionales y el propio Estado. Algunos de estos servicios, como la seguridad residencial y la vigilancia estática —tanto en los países desarrollados como en desarrollo— son desempeñados generalmente por ESP locales no armadas. Otros servicios garantizan el buen funcionamiento de las fuerzas armadas de los Estados en una era caracterizada por el enorme peso del sector militar.

Las ESP y las EMP han ido ganando un peso cada vez mayor en la reforma del sector de la seguridad, la reconstrucción post-conflicto y otras actividades conexas, como el desarme, la desmovilización y la reintegración (DDR). Esto no se debe exclusivamente al aumento de la demanda de servicios de seguridad privados; las propias ESP y EMP también han redoblado sus esfuerzos para presentarse como proveedores eficaces y profesionales de soluciones de RSS.

Con la llegada de los agentes comerciales privados al terreno de la RSS, han surgido nuevos retos y oportunidades para la integración de las cuestiones de género. Esta herramienta ofrece un marco contextual para comprender los desafíos y las oportunidades que se plantean y formula una serie de sugerencias prácticas para abordarlos, que giran en torno a los ejes siguientes:

- Hombres y mujeres como agentes/contratistas pertenecientes al sector de la seguridad privada
- Hombres y mujeres como partes interesadas en los procesos de RSS liderados por ESP y EMP
- Hombres y mujeres como víctimas de la violencia de género

Las ESP y las EMC se analizarán desde dos puntos de vista:

- Como proveedores de RSS
- Como sujetos de la RSS

## 2 ¿Qué son las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) y qué se entiende por "privatización de la seguridad"?

**Las empresas de seguridad privadas (ESP)** se definen aquí como "empresas especializadas en la prestación de servicios de seguridad y protección del personal y los bienes, incluido el patrimonio humanitario e industrial"<sup>1</sup>. Esto significa que no prestan siempre necesariamente servicios armados; sus operaciones son de carácter defensivo más que ofensivo; y se dirigen a un extenso grupo de clientes que incluye a gobiernos, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones comerciales.

**Las empresas militares privadas** "son empresas privadas que poseen aptitudes militares especializadas, que incluyen operaciones de combate, planificación estratégica, recopilación de información de inteligencia, apoyo operativo, logística, capacitación o adquisición y mantenimiento de armas y equipo"<sup>2</sup>. Esto implica que, por lo general, sus clientes son gobierno, pero también pueden englobar grupos insurgentes, milicias y otras facciones armadas.

El Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE-DAC) define las **empresas militares y de seguridad privadas** (EMSP) como "aquellas empresas comerciales que prestan directamente servicios militares de protección o servicios relacionados con la seguridad con fines de lucro, ya sea a escala nacional o internacional"<sup>3</sup>. Esta herramienta adopta esta misma definición.

El recuadro 1 ofrece una descripción general más amplia de las actividades de las ESP y las EMP<sup>4</sup>.

Aunque estas definiciones reflejan la realidad empírica de dos tipos de servicios diferentes que existen en el sector de la seguridad privada, puede que no sean fáciles de aplicar a cualquier empresa de cualquier contexto nacional. Esto es aún más cierto en el caso de la RSS, un ámbito en el que intervienen tanto las ESP como las EMP. En consecuencia, a lo largo de esta herramienta se utilizará el término global "empresas militares y de seguridad privadas" (EMSP) tanto para empresas que participen en la SSR como para las que sean sujetos de la SSR, según proceda. La excepción a la norma anterior viene dada por el sector de seguridad privada doméstica, que no presta servicios al Estado ni al sector militar. Las empresas pertenecientes a este ámbito se denominan ESP.

Las EMSP pueden dirigirse a un mercado estrictamente nacional u operar a escala mundial. En el primer caso suelen ofrecer servicios de vigilancia estática (armada o no) y de protección personal, pero también equipo técnico como cámaras de vigilancia con circuito cerrado de televisión (CCTV) y sistemas con pulsador de emergencia. Estos servicios son los más habituales en el mundo en desarrollo y en los países en transición, pero también se están expandiendo con rapidez en los países desarrollados. En Sudáfrica, la plantilla total de estas empresas supera ya en número a la de la policía, y el mercado de servicios de seguridad privados es el mayor del mundo en términos de porcentaje del producto interno bruto. En junio de 2004 existían 3.553 ESP registradas en el país. En marzo de 2007 estas empresas contaban con 301.584 vigilantes de seguridad en activo, mientras que el contingente de funcionarios uniformados de la Policía Sudafricana ascendía a 116.000 agentes<sup>6</sup>.

Por su parte, las EMSP internacionales que poseen

cuarteles generales u oficinas en varios países ofrecen lo que en ocasiones se denomina "servicios de alta seguridad y protección" en entornos de alto riesgo a escala mundial. Su personal suele tener antecedentes militares o policiales y una experiencia sustancial en lo que se conoce comúnmente como "entornos hostiles".

Las EMSP pueden ser tanto agentes que presten o colaboren en la prestación de servicios de RSS (enfoque de arriba abajo) así como entidades "sujetas" a un proceso de RSS (enfoque de abajo arriba), por ejemplo cuando se elabora y aplica la normativa que regula sus actividades<sup>7</sup>.

### Retos para la privatización de la seguridad

La privatización de la seguridad ofrece grandes oportunidades pero también plantea importantes riesgos, sobre todo desde el punto de vista de la seguridad humana. Las EMSP pueden contribuir a mejorar la situación en materia de seguridad si prestan sus servicios de un modo profesional y responsable y, en particular, si están sometidas al control y la supervisión de las instituciones democráticas del Estado.

No obstante, la seguridad privada también puede agravar las tensiones sociales existentes en el caso de que la seguridad se convierta en un "bien fundamental" al que solo puedan acceder las personas ricas, y de cuyos beneficios quede excluida la mayoría de la población. Asimismo, las EMSP que tengan vínculos estrechos con las instituciones estatales pueden agudizar y reforzar las prácticas y estructuras opresoras del sector de seguridad del Estado.

Otro de los desafíos que se plantean guarda relación con las dificultades de garantizar la rendición de cuentas y la transparencia del sector de la seguridad privada, en particular cuando se exportan servicios al extranjero. En la práctica, resulta extremadamente complicado exigir responsabilidades a las empresas y las personas contratistas a través de las leyes y los reglamentos existentes (véase la sección 5). Este tipo de riesgos asociados al entorno jurídico socavan las iniciativas de desarrollo o de RSS a largo plazo, así como los postulados fundamentales del paradigma de la seguridad humana y de la agenda de transversalización del género.

Por supuesto, la evolución, las ventajas y los riesgos precisos de la privatización dependen del contexto local y regional. Es necesario establecer una distinción clara entre los servicios de seguridad privados que se prestan en los países desarrollados, en transición, en desarrollo y en situaciones post-conflicto. En la sección 6 se analiza cada uno de estos casos.

### Seguridad privada y RSS

La reforma del sector de la seguridad es un fenómeno

#### Recuadro 1 Servicios prestados por las ESP y las EMP<sup>5</sup>

Servicios prestados por las ESP	Servicios prestados por las EMP
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Protección física (estática/móvil).</li> <li>■ Protección cercana (por ejemplo, guardaespaldas).</li> <li>■ Respuesta rápida.</li> <li>■ Seguridad técnica.</li> <li>■ Servicios de vigilancia.</li> <li>■ Servicios de investigación.</li> <li>■ Análisis exhaustivo del riesgo y servicios de mitigación de riesgos para empresas privadas.</li> <li>■ Inteligencia empresarial, diligencia debida y análisis de riesgos políticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacitación o consultoría militares para tropas nacionales o extranjeras.</li> <li>■ Inteligencia militar.</li> <li>■ Adquisición de armas.</li> <li>■ Soporte de combate y operativo.</li> <li>■ Desminado humanitario.</li> <li>■ Mantenimiento.</li> <li>■ Servicios de soporte militar y no militar.</li> <li>■ Cualquier otro servicio que sea externalizado por las fuerzas armadas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Soporte a los procesos de reconstrucción post-conflicto a través de la prestación de servicios defensivos y de protección a los organismos involucrados en la reconstrucción.</li> <li>■ Nuevas áreas como la RSS, la DDR, la asistencia en casos de desastre y el desarrollo.</li> </ul>	

nuevo para el sector de la seguridad privada. Las EMSP están tratando de introducirse en un mercado que actualmente está dominado por empresas de consultoría para el desarrollo, empresas de gestión de riesgos, consultores privados y ONG. Los gobiernos y otros donantes son cada vez más partidarios de adjudicar contratos relacionados con la RSS a las empresas militares y de seguridad privadas, aunque el pleno establecimiento de estas empresas como actores en el ámbito de la RSS todavía llevará un tiempo. Por ahora, las principales actividades en las que participan las EMSP en este campo son la capacitación de tropas y fuerzas policiales extranjeras, como por ejemplo en el Afganistán y el Iraq. No obstante, es probable que su abanico de actividades se amplíe, puesto que la RSS se vuelve muy peligrosa en muchos entornos post-conflicto y los actores más tradicionales se ven obligados a salir de las zonas de alto riesgo.

Las EMSP aportan conocimientos especializados externos (procedentes, por ejemplo, de la comunidad que se ocupa del desarrollo) con el fin de presentar ofertas creíbles en respuesta a las licitaciones relacionadas con la RSS que publican los gobiernos y otros organismos de donantes. Dado que estas empresas pueden contratar personal muy variado procedente de diversos contextos y desplegar equipos con una rapidez comparativamente superior, son capaces de ofrecer soluciones a medida para dar respuesta a los desafíos que plantea la RSS. El personal y los contratistas suelen estar familiarizados con los procesos administrativos del gobierno, ya que las "puertas giratorias" entre el sector público y el sector privado conllevan un continuo intercambio de conocimientos<sup>8</sup>.

Por el momento resulta complicado determinar las cifras exactas sobre los proveedores privados de servicios de RSS así como obtener información sobre su desempeño. A menudo, ni siquiera los organismos donantes pueden obtener datos fiables de un modo coherente y eficaz, debido a que el trabajo de RSS suele distribuirse en varios presupuestos (como los de seguridad/defensa y desarrollo). No obstante, el manual de la OCDE-DAC sobre la reforma del sector de la seguridad ofrece orientaciones muy valiosas para los donantes e identifica una serie de buenas prácticas en lo tocante a la RSS; estas incluyen las operaciones en las que participa el sector privado<sup>9</sup>.

Debido a la falta de datos fiables, pero también a la ausencia real o percibida de transparencia y rendición de cuentas por parte de los agentes comerciales privados en el ámbito de la RSS, estos continúan esforzándose por hacerse un hueco y ganar legitimidad. Además, se enfrentan a críticas que apuntan a que sus operaciones se rigen por normas insuficientes. Sin embargo, corresponde en buena parte al cliente o donante definir los procedimientos operativos estándar y las condiciones del contrato. Por el momento no existen directrices relativas a la externalización en materia de RSS en ningún tipo de contexto nacional, de modo que los organismos donantes tienen dificultades para tomar decisiones con conocimiento de causa acerca de las aptitudes, cualificaciones y credenciales de los licitadores<sup>10</sup>. En la actualidad, los propios contratistas privados demandan una mayor transparencia y rendición de cuentas en los procesos de examen y toma de decisiones. En un entorno en el que se sigue cuestionando la legitimidad de cualquier campo relacionado con la seguridad o el desarrollo, sin duda tienen interés en exigir la adopción de normas y marcos de rendición de cuentas.

Entre las tareas que realiza en sector privado en los programas de RSS figuran la capacitación, el apoyo a la gestión, la realización de diagnósticos y el examen de políticas. La capacitación puede ser de naturaleza técnica (por ejemplo, cómo utilizar un equipo nuevo) o conceptual (derechos humanos, derecho internacional, relaciones entre el ámbito civil y el militar, etc.), o una

combinación de ambas. El apoyo a la gestión puede estar relacionado con la reforma policial y judicial, y puede incluir el fortalecimiento de los procesos de gestión de recursos humanos y financieros, la mejora de la gestión de asuntos judiciales, la reformulación de los presupuestos de las fuerzas armadas, la reforma de los sistemas de retribución y clasificación profesional, la revisión de los regímenes de promoción y disciplinarios, el apoyo a los órganos civiles de gestión y la mejora de los sistemas de adquisiciones. Los servicios de diagnóstico y examen de políticas prestados a instituciones gubernamentales abarcan fundamentalmente análisis de tipo estratégico, operacional y organizacional de las necesidades en materia de RSS en el país destinatario<sup>11</sup>.

## 3 Importancia del género para las EMSP?

El término **género** se refiere a los roles y relaciones, los rasgos de personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores particulares que la sociedad asigna a las mujeres y a los hombres. Por lo tanto, hace referencia a diferencias aprendidas entre hombres y mujeres, mientras que el término "sexo" se refiere a las diferencias biológicas que existen entre ambos. Los roles de género varían de forma muy acusada entre las diferentes culturas y en el seno de estas; también pueden cambiar con el paso del tiempo. El género no se refiere simplemente a los hombres o las mujeres, sino a las relaciones entre ellos.

La **transversalización de género** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles<sup>12</sup>.

Para obtener más información, véase la Herramienta sobre género y reforma del sector de la seguridad

A medida que la tendencia a la privatización de la seguridad se vuelva más acusada y se desarrolle la normativa que regula las EMSP, la incorporación de las cuestiones de género podría incidir en una mejora notable de la eficacia operativa en todo el sector y permitiría modelar positivamente su desarrollo futuro.

Uno de los indicadores de la eficacia de una operación es la creación de un entorno seguro que favorezca el desarrollo económico, la educación y la atención de la salud, así como el crecimiento y dinamismo de las organizaciones de la sociedad civil. Estos objetivos solo podrán alcanzarse si las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para dar forma a su entorno social inmediato.

### 3.1 Mejorar la eficacia operativa: las EMSP internacionales como proveedores de servicios de RSS

Las EMPS internacionales pueden obtener beneficios muy importantes gracias a la integración de la perspectiva de género en todos los aspectos de sus operaciones:

- Los hombres y las mujeres suelen tener necesidades, experiencias y visiones diferentes en lo que respecta a la seguridad y la justicia. Con el fin de mejorar las posibilidades de éxito de las operaciones, el personal de

seguridad debe tener en cuenta los efectos que ejercen todas sus actividades sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de las comunidades locales.

- La capacitación de género también ayudará al personal a adaptarse a la comunidad anfitriona y contribuirá a mejorar su capacidad de respuesta al medio cultural en el que vayan a desarrollar su labor. La aceptación de la presencia del personal de seguridad privada puede mejorar considerablemente si el personal ha recibido una capacitación de género adaptada a la situación local.
- La aprobación e incluso el fomento de determinadas formas de comportamiento agresivo forman parte de la cultura institucional de muchas EMSP y en el pasado han estado ligados a violaciones de los derechos humanos. Una capacitación de género adecuada para los operadores de estas empresas, junto con la impartición de formación en derecho internacional humanitario y en la legislación internacional sobre los derechos humanos, ayudará a prevenir las situaciones de abuso de los derechos humanos y la pérdida concomitante de ingresos y reputación.

La contratación de mujeres por parte de las EMSP constituye una estrategia muy importante para mejorar la eficacia operativa de estas empresas. Hasta el momento, los hombres tienen una presencia desproporcionada en las EMSP. Uno de los factores más importantes que contribuyen a ello es el hecho de que estas empresas contratan en gran medida ex militares. Sin embargo, los puntos siguientes destacan los motivos por los que las mujeres pueden contribuir a mejorar la eficacia operativa:

- Las investigaciones disponibles demuestran que las mujeres y los hombres locales tienden a considerar que el personal femenino es más accesible y menos amenazador, incluso en las sociedades tradicionales. Por lo tanto, la presencia de personal femenino puede fortalecer la legitimidad de una empresa y de sus operaciones entre las comunidades anfitrionas<sup>13</sup>.
- Se necesita personal militar femenino para realizar registros físicos de mujeres en los controles de edificios, carreteras, aeropuertos, etc. Las mujeres también pueden desempeñar una función apaciguadora en situaciones potencialmente violentas que se produzcan durante dichos registros.
- Cuando participen en operaciones relacionadas con la RSS, el personal femenino puede servir como modelo de conducta para las mujeres locales que estén pensando en la posibilidad de incorporarse, por ejemplo, a la policía<sup>14</sup>.
- El personal femenino puede ser capaz de adoptar un enfoque distinto en la detección de riesgos para la seguridad, pudiendo de ese modo mejorar la identificación de los tipos de peligros específicos a los que se ven expuestas las mujeres en las sociedades anfitrionas<sup>15</sup>.
- A la hora de recabar información sobre los problemas de seguridad, antes de poner en marcha una operación prevista (consistente, por ejemplo, en garantizar el paso de un convoy o en garantizar la seguridad de un cliente que realice un viaje en un entorno de alto riesgo), el personal de seguridad debe saber cómo comportarse con los hombres y mujeres de la población local. En las sociedades tradicionales, como en el Afganistán o el Iraq, es peligroso que se vea a una mujer hablando con personal de seguridad masculino; sin embargo, sí que podría hablar sin problemas con una mujer. Por consiguiente, la contratación de personal femenino puede repercutir en una mejor utilización de los recursos; la extracción u obtención de información puede ser más

eficaz, y el análisis de los problemas que afectan a las comunidades locales, más preciso.

- Hay que tener presente que la capacidad de las EMSP para contratar grandes cantidades de mujeres está limitada por la insuficiente representación de las mujeres en el ejército y la policía, que son las principales fuentes de las que se nutren estas empresas. A medida que la policía y las fuerzas armadas intensifiquen sus esfuerzos dirigidos a incrementar su plantilla femenina, la base de la que dispondrán las EMSP para contratar personal también aumentará. Además, estas empresas pueden aprender de las buenas prácticas observadas en el seno de la policía y el ejército en lo que respecta a la contratación y retención de personal femenino.

### 3.2 Mejorar las normas de contratación y los procedimientos en materia de recursos humanos: las EMSP como "sujetos" de la RSS

- Las subculturas machistas, que pueden encontrarse en la policía y en las fuerzas armadas, no ofrecen a las mujeres un entorno hospitalario. Si se quiere aprovechar las aptitudes de las mujeres en las operaciones de las EMSP y las EMP, esto debe cambiar. Un investigador ha señalado que, dado que los hombres ponen constantemente a prueba su masculinidad entre ellos, tienen que reconstituir repetidamente su virilidad; uno de los métodos que emplean para ello consiste en objetualizar, sexualizar o tratar despectivamente a las mujeres<sup>16</sup>. Cuando estas son colegas suyas, el comportamiento descrito se traduce en acoso sexual. Este problema socava una institución a través de la pérdida de productividad y moral, el absentismo laboral y una mayor rotación del personal, además de dificultar la integración de las mujeres. En lo que respecta al ámbito militar, un estudio realizado en los Estados Unidos de América (EE. UU.) ha puesto de manifiesto la existencia de una correlación estrecha entre la elevada incidencia del acoso sexual, una menor disposición al combate y un ambiente deficiente entre los mandos<sup>17</sup>. Estos efectos también deberían ser motivo de preocupación para las EMSP.
- Las tendencias existentes en el sector de la seguridad en lo tocante al género reproducen en gran medida las que se observan en el mercado de trabajo en general. En concreto, si bien las mujeres acceden a las empresas de este sector, sobre todo a las que prestan servicios de seguridad privada doméstica, su nivel de integración es desigual y con frecuencia se les asignan puestos de baja categoría, en gran medida de baja cualificación y tediosos<sup>18</sup>. Muchas mujeres son objeto de una nueva segregación, al ser destinadas a puestos que se consideran adecuados para las personas de su género<sup>19</sup>. En particular, existe una tendencia a considerar que no son aptas (y que, por tanto, deben ser excluidas) de trabajos que requieran una alta dosis de autoridad, como aptitudes de alta dirección; fuerza física; conocimientos técnicos; exposición a riesgos físicos o tareas en entornos físicamente incómodos; así como trabajos que exijan una importante autoridad de control social, como la labor que llevan a cabo los cuerpos policiales privados.
- La reducción de la discriminación de género, el acoso y la violencia en el trabajo mejorará inevitablemente la eficacia y reducirá las tensiones, tanto en el seno de la empresa como en el entorno en el que esta lleve a cabo sus operaciones. También contribuirá a disminuir las culturas machistas en el ámbito profesional, lo que incidirá positivamente en el atractivo que tienen estas ocupaciones en el sector de la seguridad privada para las mujeres, cuyas aptitudes y experiencias resultan enriquecedoras para sus empresas<sup>20</sup>.

Véanse las Herramientas sobre género y reforma del sector de la defensa

### 3.3 Crear una cultura institucional que evite los comportamientos inadecuados y las violaciones de los derechos humanos: las EMSP como "sujetos" de la RSS

- Un solo caso de conducta grave —especialmente cuando este se produzca en un entorno en el que existan lagunas legales— puede desacreditar a todo el sector de la seguridad privada y socavar la confianza de la población local e internacional en las operaciones de RSS que estén llevando a cabo los actores privados.
- En el ámbito militar siguen existiendo formas violentas de masculinidad, y (pese a la ausencia de datos fiables) de ello puede inferirse que estas serán igualmente comunes en el sector de la seguridad privada<sup>21</sup>. Es preciso evitar las violaciones de los derechos humanos, como el abuso sexual y otras formas de violencia de género, para lo cual debe abordarse la institucionalización de las conductas violentas.
- Han existido casos en los que el personal (tanto masculino como femenino) se del sector de la seguridad privada se ha visto implicado en situaciones de violencia de género, incluido el abuso sexual contra mujeres, hombres, niñas y niños. En el centro penitenciario de Abu Ghraib, en el Iraq, un joven detenido denunció que había sido violado por un intérprete civil que trabajaba para una empresa contratada llamada Titan. En ese mismo centro se presentaron acusaciones contra un trabajador civil de CICA Corporation por el uso de técnicas de interrogatorio sexualmente humillantes. No se emprendieron acciones legales en ninguno de los dos casos<sup>22</sup> (véase también el recuadro 8). El número de denuncias presentadas por este tipo de incidentes, sin embargo, sigue siendo muy bajo. Los casos de violencia de género y abusos sexuales pueden desacreditar a una empresa y tienen el potencial de desprestigiar toda una operación.
- Existe un vínculo histórico entre la prostitución o el trabajo sexual, la trata de mujeres y niños con fines de prostitución y la presencia de fuerzas armadas oficiales<sup>23</sup>. Debido a la tendencia de las EMSP a contratar personal procedente de las fuerzas armadas, es probable que estos vínculos y prácticas se trasladen a los contratistas privados<sup>24</sup>. La implicación de personal de DynCorp en la prostitución y la trata ilegales en Bosnia (véase el recuadro 2) y el despido improcedente de dos empleados (un hombre y una mujer) de esta empresa por denunciar a otros colegas por participar en actividades de prostitución forzada contaminaron a todo el sector<sup>25</sup>. En el Afganistán existen informes que señalan que varios contratistas de actividades de seguridad impulsaron la aparición de numerosos burdeles y están involucrados en el contrabando de armas y la trata de mujeres. También existe una percepción generalizada de que estos contratistas fueron los causantes del deterioro de las relaciones entre la comunidad internacional (occidental) y las comunidades afganas locales<sup>26</sup>. Estos ejemplos

demuestran claramente la importancia de abordar los comportamientos inadecuados, incluida la explotación y el abuso sexuales cometidos por personal de las EMSP, así como la necesidad de que estas empresas cuenten con procedimientos internos eficaces para la presentación de denuncias.

- El hecho de que el personal de seguridad participe en agresiones, abusos o explotación sexuales de mujeres locales no solo supone una violación de los derechos humanos de estas mujeres, sino que también conlleva un mayor riesgo para la seguridad, tanto para el propio personal como para sus clientes. Esto representa una amenaza muy importante para el éxito de las operaciones.
- Las empresas privadas deberían adoptar medidas para hacer frente al riesgo de que su personal incurra en un comportamiento inapropiado. Los debates y la capacitación dirigidos a eliminar la violencia de género y la conducta sexual inadecuada en este sector deben abordar la cultura de inmunidad de la que disfrutaban de facto los delitos basados en el género. Asimismo, permitirán corregir la falsa creencia que existe en algunos cuarteles de que, debido a una laguna normativa, los actores privados del sector de la seguridad y sus empleados no pueden ser castigados por violar el derecho internacional humanitario, el derecho penal internacional o el derecho internacional sobre derechos humanos (véase la sección 5).

### 3.4 Mejorar la coordinación entre organismos en las operaciones de apoyo a la paz: las EMSP como actores en entornos operativos complejos en los que intervienen múltiples organismos

- Para la coordinación de los diferentes organismos y la organización de las intervenciones, resulta crucial desde el punto de vista de la eficacia operativa que todos los actores, incluidos los contratistas privados, entiendan y acepten las prácticas operativas, ya que ello redundará en una mayor seguridad para todos los miembros de la sociedad anfitriona. Estas prácticas deberían incluir, en particular, medidas encaminadas a erradicar la violencia de género, incluida la explotación y el abuso sexuales.
- Todos los actores involucrados en las operaciones de apoyo a la paz deben saber a quién deben dirigirse para denunciar los casos de violencia de género. Es más, deberían existir mecanismos para que la comunidad local también pueda notificar cualquier incidente de este tipo ante terceros independientes y buscar asesoramiento sobre este tema.
- Desde una óptica más general, para poder lograr la plena transversalización del género en las operaciones de paz y reconstrucción, las EMSP deben participar en la planificación y la implementación de dicha transversalización.

#### Recuadro 2 Prostitución y trata ilegales en Bosnia

El personal de la empresa estadounidense DynCorp Aerospace Technology UK Ltd se vio presuntamente involucrado en casos de prostitución ilegal y trata de seres humanos en Bosnia. La empresa se encontraba prestando servicios para las fuerzas armadas de los Estados Unidos y para la Fuerza Internacional de Policía de las Naciones Unidas, que se creó con el fin de asesorar, supervisar y capacitar al personal responsable de hacer cumplir la ley en Bosnia<sup>27</sup>. Se acusaba al personal de DynCorp de frecuentar burdeles en los que las mujeres permanecían privadas de libertad y de comerciar con esclavas sexuales menores de edad<sup>28</sup>.

Fue una de las empleadas de DynCorp, Kathryn Bolkovac, quien dio la voz de alarma. Posteriormente, esta empleada fue despedida por DynCorp, pero consiguió ganar el juicio y que su despido fuera declarado improcedente. Aunque DynCorp despidió al personal implicado, las autoridades bosnias, británicas y estadounidenses no presentaron cargos formales. También se acusó a personal uniformado de mantenimiento de la paz, si bien un informe de la Oficina del Inspector General del Departamento de Defensa estadounidense señaló que "los empleados contratados, pese a ser considerados miembros de la comunidad SFOR y KFOR, no están sujetos a las mismas restricciones que se imponen al personal de las fuerzas armadas de los Estados Unidos". Esta diferenciación incluía el permiso para vivir fuera de las instalaciones militares, y algunas empresas no supervisaban el comportamiento (adecuado o no) de sus empleados. En consecuencia, la probabilidad de que el personal de las empresas militares privadas incurra en conductas inadecuadas es mayor que entre el personal uniformado<sup>29</sup>.

## Recuadro 3

## Supervisión por parte de terceros de las actividades de RSS en Croacia

Croacia ofrece un caso de éxito de cómo se pueden utilizar las EMSP para alentar el desarrollo institucional y la transferencia de normas democráticas en el seno del sector de la seguridad, incluido el control civil de las fuerzas armadas, la profesionalidad y el respeto de los derechos humanos. Al mismo tiempo, el ejemplo demuestra que la supervisión por parte de terceros de las actividades de RSS es crucial para liberar todo el potencial de los programas de RSS liderados por contratistas civiles.

En 1994, MPRI firmó un contrato con el gobierno de Croacia para prestarle asistencia en la reestructuración de su departamento de defensa<sup>30</sup>. Desde el principio, los servicios que contrató el gobierno croata con MPRI estuvieron diseñados para ayudar a sus fuerzas armadas a prepararse para una eventual participación en el Programa de Asociación para la Paz de la OTAN. En este caso, los contratos cuya finalidad era profesionalizar las fuerzas armadas croatas se justificaban y gestionaban dentro de un marco internacional específico, el Programa de Asistencia para la Transición a la Democracia de la OTAN, con el objetivo de democratizar el ejército y transformar la estructura de sus tropas. La investigadora Deborah Avant argumenta que la articulación de una RSS privatizada a través de obligaciones contractuales por parte de las organizaciones internacionales puede dar lugar a situaciones en las que las EMSP tengan un efecto positivo sobre la construcción del Estado, al influir en la repercusión que tienen las fuerzas privadas en los procesos políticos y las normas sociales sobre el uso de la fuerza<sup>31</sup>.

- La mayoría de los agentes implicados en la RSS estarán de acuerdo en que se necesita una mayor cooperación para mejorar la coherencia y evitar la duplicidad de tareas y funciones en el marco de las operaciones de apoyo a la paz, de los programas de RSS y en otros campos conexos. No obstante, en la actualidad parece existir en todas las organizaciones una cierta tendencia a liderar este tipo de iniciativas y una disposición menor a unirse a las que se ponen en marcha. Esto tiene consecuencias claras para la viabilidad de la inclusión del género en la RSS. En particular, es posible que las empresas privadas involucradas en la reforma del sector de la seguridad solamente acepten órdenes procedentes de su cliente u organización donante, e ignoren los programas más amplios que se impulsan en el seno de la comunidad de donantes con el objetivo de incluir la cuestión del género en la RSS. Esto pone de relieve la necesidad de que los clientes y las organizaciones de donantes desempeñen un papel activo en la integración de estas cuestiones en las EMSP.
- la inclusión de las cuestiones de género en las obligaciones contractuales y los procesos de control de calidad;
- la elaboración de políticas internas específicas sobre el acoso y el abuso sexuales;
- la transversalización de las cuestiones de género a escala sectorial en la contratación, gestión de personal, capacitación y verificación de antecedentes, con el fin de mejorar la profesionalidad y la eficacia de la plantilla de estas empresas;
- la inclusión de las cuestiones de género en la autorregulación del sector, que se encuentra en plena evolución.

En la sección 5 se describe la normativa nacional e internacional que rige la actuación de las EMSP en lo que respecta a las violaciones de los derechos humanos, incluidas las perpetradas contra mujeres.

#### 4.1 Obligaciones contractuales y control de calidad de las EMSP

Los contratos representan la herramienta a través de la que se pueden introducir de forma más inmediata normas y directrices vinculantes en las operaciones de las EMSP. En consecuencia, los clientes desempeñan una función clave a la hora de modelar el comportamiento de estas empresas, en especial si existen procedimientos regulares de auditoría y otros mecanismos de control de calidad que permitan verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Por lo tanto, es crucial que los gobiernos y otros clientes incluyan normas de buenas prácticas en materia de género en los contratos que celebren con las EMSP. Por ejemplo, deberían introducirse mecanismos claros de rendición de cuentas y garantías de que se actuará judicialmente contra las violaciones de los derechos humanos, de que el personal ha recibido una capacitación de género adecuada y de que el personal de las EMSP ha recibido otra formación pertinente y se ha sometido a los procesos de verificación de antecedentes que correspondan.

Cuando las EMSP actúen como proveedores de servicios de RSS en las sociedades anfitrionas, los donantes, en particular, deben cerciorarse de que las empresas adopten una normas aceptables, incluida la integración de las cuestiones de género. Esto puede lograrse a través de un sistema de acreditación para los proveedores de servicios de RSS –que pueden ser empresas o personas físicas–; la gestión de dicho sistema podría corresponder al gobierno, a un organismo independiente o a un organismo internacional.

Las operaciones de RSS deberían ir acompañadas de procesos de control de calidad, auditoría y examen. De ese modo se garantizará un resultado satisfactorio de la operación y se contribuirá a mejorar las operaciones futuras a través de la recogida de datos y de las lecciones aprendidas.

## 4 y de seguridad privadas

La integración del género en las operaciones del sector de la seguridad privada resulta complicada desde varios puntos de vista. En primer lugar, la mayor parte de los contratos –ya se celebren con clientes del sector público o privado– dependen de un modo fundamental de la confidencialidad. Por lo tanto, los observadores externos rara vez conocen los términos y condiciones de un contrato, o incluso la propia existencia de una relación comercial. A su vez, esto dificulta la supervisión de la aplicación y el cumplimiento de las normas y mejores prácticas relacionadas con los derechos humanos y el género.

En segundo lugar, la naturaleza transnacional de este sector y la falta de voluntad política suponen obstáculos para exigir responsabilidades a las empresas por sus actos en el extranjero.

Por último, inicialmente puede no resultar fácil convencer al sector de la seguridad privada de las ventajas operacionales que ofrece la transversalización del género debido al costo que entraña la capacitación de género y otras iniciativas y a que existe la posibilidad de que la inversión realizada no se traduzca de forma inmediata en beneficios comerciales. Por lo tanto, es preciso hacer hincapié en las ventajas a largo plazo, y los clientes deben utilizar su autoridad para imponer sus normas y mejores prácticas.

En consecuencia, las iniciativas dirigidas a integrar el género en las operaciones de las EMSP, en particular en las operaciones de RSS, deberían incluir enfoques combinados sobre:

## 4.2 Incluir a las ESP locales en los procesos de RSS

Otra de las medidas que deberían adoptar los donantes es la incorporación expresa de las ESP locales en los procesos de RSS. En los países en desarrollo, en transición y en situaciones post-conflicto, estas empresas suelen constituir una de las principales fuentes de inseguridad y violencia, inclusive de género. Los motivos fundamentales que explican este hecho son, entre otros, los estrechos vínculos que mantienen estas empresas con movimientos políticos influyentes, el colapso de la ley y el orden y la necesidad que tiene el personal ex combatiente de conseguir un trabajo en el sector de la seguridad privada para ganarse la vida cuando la guerra termina<sup>32</sup>. Al mismo tiempo, no obstante, es preciso tener en cuenta en cualquier proceso de RSS el potencial que tienen las ESP para mejorar la situación de la seguridad de un país, en particular para los miembros más vulnerables de la sociedad. Como destacan Abrahamsen y Williams, "[e]n los países en los que las empresas privadas desempeñan funciones vitales en el ámbito de la seguridad, el hecho de centrarse únicamente en las fuerzas de seguridad públicas puede mermar significativamente la eficacia de la reforma y, en el peor de los casos, provocar resultados negativos indeseados"<sup>33</sup>. Por tanto, las cuestiones relacionadas con el género podrían introducirse en el sector privado de seguridad de un país siempre que las ESP estén sometidas a un proceso más amplio de RSS.

## 4.3 Políticas y códigos de conducta para luchar contra el acoso y el abuso sexuales

Como se ha expuesto en la sección 3.2, el examen y la reforma de las prácticas de recursos humanos con el fin de garantizar una cultura de trabajo inclusiva y no discriminatoria serán beneficiosos para las EMSP. En particular, las empresas necesitan luchar contra el acoso y la agresión sexuales, los comportamientos rudos y ofensivos (como las bromas inapropiadas de contenido sexual) y los comentarios realizados a otros empleados o sobre terceros, así como contra la conducta sexista, incluido el trato condescendiente o diferente a los empleados en función de su sexo o de las percepciones sobre sus roles de género<sup>34</sup>. Esto debería aplicarse

también a los actos que patrocinen estas empresas y a las políticas relativas al ocio y tiempo libre, que pueden contribuir a fomentar un entorno y una cultura de trabajo ofensivos o discriminatorios<sup>35</sup>.

Por consiguiente, las EMSP deberían contar con políticas y códigos de conducta claros que incluyan procedimientos sencillos para la presentación de denuncias y reclamaciones por acoso sexual, acoso y violencia de género. Cuatro denuncias recientes por violación y acoso sexual perpetrado contra empleadas civiles de ESP a manos de otros compañeros de sexo masculino en el Iraq han puesto de manifiesto esta falta de claridad sobre los códigos internos de conducta<sup>36</sup>. Las políticas deberían incluir explícitamente la prohibición de los comportamientos que supongan explotación o abuso sexuales, así como de aquellas conductas que pudieran facilitar la trata de seres humanos. Tanto el personal de las EMSP como los miembros de la comunidad local en la que trabajen estas empresas deberían tener la posibilidad de presentar denuncias por este tipo de delitos. Los empresarios deben dejar claro a los empleados que no habrá impunidad y que las infracciones de las políticas de la compañía se castigarán con firmeza y tendrán consecuencias legales.

El recuadro 4 muestra una lista de verificación elaborada por el National Center for Women and Policing (Centro Nacional para las Mujeres y la Acción Policial) de los Estados Unidos sobre el tipo de información que debería incluirse en una política relativa al acoso sexual. Las EMSP podrían adaptar esta información para formular políticas internas apropiadas sobre el acoso sexual, el acoso y la violencia de género.

Una vez elaborada dicha política, pueden adoptarse las medidas siguientes para fomentar su aplicación efectiva en el seno de estas empresas:

- Insistir en la importancia de la política a través, por ejemplo, de un comunicado del jefe de la EMSP a todo el personal en el que se indique que habrá "tolerancia cero" para los transgresores.
- Establecer mecanismos de vigilancia o denuncia de las violaciones de la política (incluidos procesos para la presentación de denuncias anónimas).
- Distribuir y difundir ampliamente la política en todos los centros de trabajo de las EMSP.

### Recuadro 4 Las políticas relativas al acoso sexual deberían incluir: <sup>37</sup>

Una declaración que afirme que la organización apoya el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a no sufrir acoso sexual en su trabajo. El acoso basado en el género, el sexo, la raza, la orientación sexual, la edad, la discapacidad u otro tipo de "diferencia" es inaceptable.

Una declaración que manifieste que las personas que cometan ese tipo de actos serán acusados de acoso sexual y se les impondrán las correspondientes medidas disciplinarias.

Una declaración de que los directivos y el personal con responsabilidades de supervisión debe encargarse de erradicar el acoso en el lugar de trabajo, así como de poner fin y denunciar adecuadamente cualquier caso de acoso.

Una declaración relativa a que las represalias contra quienes denuncien casos de acoso sexual también serán consideradas actos de conducta inapropiada, investigadas y castigadas según corresponda.

Una explicación de la ley que prohíbe el acoso sexual.

Una definición del concepto de acoso sexual con ejemplos fácilmente comprensibles.

Procedimientos formales para la resolución de las denuncias presentadas por acoso.

Un proceso que fomente una intervención y resolución tempranas de las quejas relativas a la hostilidad en el lugar de trabajo, como por ejemplo la creación de un ombudsman.

La garantía de que, en la medida de lo posible, se respetará el carácter confidencial de las denuncias interpuestas.

Una descripción de la gravedad de las sanciones que se podrán imponer a quienes violen la política.

El proceso que debe seguirse para la presentación de denuncias, haciendo hincapié en los diferentes lugares disponibles para ello, como:

- ante cualquier responsable de departamento;
- ante cualquier oficial con responsabilidades de mando;
- ante un coordinador encargado de las cuestiones relacionadas con la diversidad;
- ante la autoridad laboral estatal responsable de hacer cumplir las leyes de lucha contra la discriminación.

Los plazos disponibles para investigar y resolver las denuncias de acoso sexual.

Una declaración que afirme que se informará a las personas denunciando sobre sus derechos, el régimen de prescripciones para la interposición de denuncias civiles y los mecanismos de remisión a organismos administrativos.

Los nombres y números de teléfono de las personas con las que deberán ponerse en contacto quienes deseen formular alguna consulta en relación con la política.

## Recuadro 5

Contratación de mujeres en la Unidad Nacional de Intercepción del Afganistán<sup>46</sup>

Desde 2004, Blackwater USA, empresa contratada por la Administración de Control de Drogas de los Estados Unidos (adscrita al Departamento de Justicia de este país) capacita, orienta y apoya a la Unidad Nacional de Intercepción (NIU), una dependencia de investigación sobre narcóticos dependiente del Ministerio del Interior que trabaja en todo el territorio del Afganistán. Hasta la fecha, la NIU ha sido responsable del 50% de los decomisos de drogas que se han producido en este país. El proceso de contratación de Blackwater para la NIU tuvo lugar entre agosto de 2004 y agosto de 2005. A partir de entonces, las tareas de contratación y verificación de antecedentes quedaron en manos del Ministerio del Interior.

La plantilla de la NIU está integrada por 174 hombres y mujeres afganos. En 2005, más del 6% del total de personas egresadas del programa de capacitación de Blackwater eran mujeres. Antes de que se impartiera el primer curso, en 2004, las entrevistas con los candidatos potenciales demostraron el interés de las mujeres en desarrollar una carrera profesional en la NIU.

Todavía hoy trabajan en esta organización dos mujeres que participaron en el primer curso de capacitación. Una mujer fue la estudiante con mejor expediente en el segundo curso, demostrando que las mujeres son perfectamente capaces de igualar a los hombres en términos de desempeño.

Cada curso de Blackwater tiene una duración de seis semanas, y en ellos se tratan, entre otros temas, el manejo de armas de fuego, primeros auxilios, técnicas de negociación, búsquedas, navegación, patrullas y recopilación de información de inteligencia. Las mujeres realizan exactamente los mismos ejercicios y tareas que los hombres, y todas ellas lo hacen vistiendo sus uniformes y con el cabello descubierto. Hombres y mujeres perciben idéntico salario, que por cierto es el más alto de todos los programas de aplicación de la ley del Ministerio del Interior.

En la actualidad, la gestión del programa de capacitación se está transfiriendo a las autoridades afganas. Blackwater iniciará en breve un programa de formación de formadores en cuyo marco se reclutará a un grupo de formadores procedentes de la propia NIU, lo que significa que esta oportunidad estará abierta tanto para los hombres como para las mujeres.

- Incorporar la política a los términos y condiciones de los contratos de trabajo de todos los empleados (por ejemplo, haciendo que firmen un código de conducta).
- Impartir programas de capacitación a todo el personal sobre la política o que incluyan esta<sup>38</sup>.

#### 4.4 Contratación y retención de un mayor número de mujeres

En la sección 3.1 se han expuesto las ventajas operativas asociadas a la inclusión de las mujeres en el trabajo de las EMSP, sobre todo de las que se dedican a prestar servicios de SSR. Las empresas necesitan saber cómo y dónde pueden contratar personal, tanto masculino como femenino<sup>39</sup>.

Las EMSP pueden aprovechar la enorme experiencia con la que cuentan la policía y el ejército, así como otras esferas del sector privado, en el fomento de la contratación, retención y promoción de mujeres.

Véase la Herramienta sobre género y reforma policial

#### La estrategia de las EMSP en lo referente a la contratación y retención de mujeres debería incluir:

- Un análisis de la situación actual, por ejemplo:
  - ¿Cuántas mujeres trabajan actualmente para la EMSP y qué funciones desempeñan?
  - ¿Existen diferencias entre los salarios que perciben los hombres y las mujeres que trabajan en el mismo nivel profesional?
  - ¿Manifiestan las empleadas actuales (en los grupos focales y en las entrevistas realizadas al abandonar el servicio) alguna preocupación con respecto a su trabajo o a su entorno laboral?
  - ¿Qué actitud muestran los empleados de sexo masculino hacia sus compañeras?
- Un análisis de las barreras que puedan estar dificultando la contratación y retención de mujeres, por ejemplo:
  - ¿Los contratos se adjudican en gran medida a través de una red de "antiguos colegas"? ¿Cómo se puede contratar personal policial y militar femenino?
  - ¿Incluyen las descripciones de los puestos de trabajo y las evaluaciones del desempeño todas las aptitudes

necesarias –por ejemplo, en puestos relacionados con la RSS–, como habilidades de comunicación y mediación o la capacidad de trabajar con personas de culturas diferentes?

- Exámenes de las políticas y procedimientos vigentes, por ejemplo:
  - ¿Qué políticas y prácticas aplica la empresa en lo que respecta al acoso sexual y a las conductas sexualmente inapropiadas?
  - ¿Cubre el seguro de salud de la empresa las necesidades específicas de todo el personal (incluidas las mujeres) en materia sanitaria?
  - ¿Son adecuados el equipo, los uniformes y las habitaciones, según proceda, tanto para los hombres como para las mujeres?
- Un análisis de los problemas, retos y perspectivas de futuro.
- Un plan de acción con metas, plazos, asignación de responsabilidades y mecanismos de supervisión y seguimiento.

#### 4.5 Salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras

Un tema que por el momento se ha investigado poco son las consecuencias sociales y sanitarias que tiene para el personal de las EMSP el hecho de trabajar en zonas de conflicto de alto riesgo y elevada tensión, como el Afganistán y el Iraq. Las nuevas investigaciones y pruebas disponibles sugieren que los contratistas sufren los mismos tipos de problemas de salud mental relacionados con los entornos de combate que el personal militar desmovilizado<sup>40</sup>. Las más afectadas por el trastorno resultante del estrés postraumático (TREP), por ejemplo, son las esposas y los familiares cercanos de quienes sufren este trastorno; esto significa que lo que sucede sobre el terreno afecta indirectamente a los miembros del hogar familiar.

Por desgracia, la mayoría de los empleados contratados no reciben información exhaustiva sobre la posibilidad de desarrollar un TREP, ni sobre cómo prevenir y tratar dicho trastorno. Ni siquiera es probable que reciban tratamiento alguno en caso de sufrirlo. En los Estados Unidos se han producido numerosos casos en los que trabajadores de EMSP no cubiertos por el Departamento de Asuntos de los Veteranos también vieron denegado su tratamiento por parte de las compañías aseguradoras<sup>41</sup>. El ejército de los Estados Unidos calcula que en torno al 17% del personal de las unidades de combate desplegado en el

Iraq mostraba síntomas de TREP un año después de su despliegue, un porcentaje que aumenta hasta el 30-35% si se incluyen los problemas matrimoniales, el abuso del alcohol y otros problemas de adaptación. Un estudio realizado por DynCorp en el que analizó este mismo problema con sus formadores policiales desplegados en el Iraq reveló también que el 24% de sus empleados manifestaban síntomas de TREP<sup>42</sup>.

Los efectos de estos problemas de salud trascienden a las personas y afectan a sus familias y a otras relaciones sociales, a veces de forma severa. La violencia familiar, en particular, es un tipo de violencia perpetrado en gran medida por hombres contra mujeres y niños. Las empresas deben ser conscientes de estos problemas posteriores al despliegue y poner recursos a disposición de sus empleados cuando regresan. La incorporación de las cuestiones relacionadas con el TREP en la capacitación previa al despliegue y en las sesiones informativas posteriores a este debería ser un requisito mínimo imprescindible.

#### 4.6 Verificación de antecedentes y capacitación

Con el auge del sector de la seguridad privada, la verificación de los antecedentes de los empleados se ha convertido en un asunto problemático<sup>43</sup>. Como mínimo, las EMSP deberían incluir en sus procesos de contratación comprobaciones minuciosas en las que se analice cualquier antecedente de cargos penales, violaciones de los derechos humanos y violencia de género.

La capacitación también merece una atención más estrecha. Dado que los trabajadores y contratistas suelen proceder del ámbito militar o policial y que la mayoría de las empresas consolidadas aplican procedimientos de selección y verificación de antecedentes, a menudo se da por supuesto que no necesitan recibir ningún otro tipo de formación o, en todo caso, solo algunos cursos de actualización. Los clientes deberían incluir entre las obligaciones contractuales el requisito de que el personal reciba formación adicional, específicamente en materia de derecho internacional humanitario, derecho internacional de los derechos humanos y cuestiones de género. Esto reduciría la tendencia de las EMSP de desplegar empleados de nueva incorporación que no hayan recibido una formación adecuada.

#### 4.7 Capacitación de género

Es importante que toda persona involucrada en la RSS y en campos conexos adquiera capacitación para identificar y abordar las cuestiones de género<sup>44</sup>. En lo que respecta a la capacitación (incluida la de género) de los operadores de seguridad privado no existen normas generales o prácticas óptimas de aplicación común. Las EMSP deberían integrar los asuntos relacionados con el género en todos los cursos que impartan a su personal. Lo ideal es que sus programas de capacitación sean constantes y que cuenten con la participación de las organizaciones de la sociedad civil, como las organizaciones de mujeres. La capacitación de género también podría incorporarse a un curso más amplio sobre derecho internacional y temas relacionados de uno a tres días de duración.

Sin embargo, lo más importante es que, para que sea eficaz, este tipo de formación siempre debe estar adaptada al contexto específico.

Véase la Herramienta sobre la formación en materias de género para el personal del sector de seguridad

Entre los temas que podría incluir la capacitación de género que se imparta al personal operativo y de gestión de las EMSP figuran los siguientes<sup>45</sup>:

- ¿Qué significa el término "género"?
- Definiciones de la actividad principal de las EMSP y comprensión de los efectos que ejerce su trabajo sobre las mujeres y los hombres.
- Motivos por los que la incorporación del género puede aumentar las oportunidades de éxito y la eficacia de las operaciones.
- Cómo ver su trabajo desde un prisma de género: cómo incluir la perspectiva de género en sus operaciones en el ámbito de la seguridad.
- Abordar las cuestiones de género en la RSS (por ejemplo, trabajar con las organizaciones locales de mujeres, contratación de mujeres en las fuerzas de seguridad).
- Cómo trabajar con las mujeres y los hombres de la comunidad anfitriona, y cómo protegerlos.
- ¿Qué significa el término "violencia de género"? ¿Cómo se le puede hacer frente?
- Códigos de conducta empresarial y políticas de tolerancia cero con respecto al acoso sexual, la conducta sexual inapropiada y la conducta sexualmente ofensiva.

#### 4.8 Autorregulación y códigos de conducta internos de las empresas del sector

La transversalización de género también debería formar parte de los marcos reglamentarios por los que se rige una parte cada vez más amplia del sector de la seguridad. El establecimiento y la supervisión de las normas en lo que respecta al género podrían llevarse a cabo de forma conjunta con otras cuestiones, como los derechos humanos. Con el fin de hacer cumplir las normas y de lograr que la autorregulación funcione de manera adecuada, es deseable que exista un mandato gubernamental y un cierto grado de participación del poder ejecutivo. La cooperación entre el Estado y el sector en materia reglamentaria evitaría, por ejemplo, que las empresas opten por actuar fuera de los cauces legales en el caso de que la regulación sea excesivamente compleja y onerosa. A modo de ejemplo, las licitaciones de concursos internacionales deben elaborarse en plazos muy ajustados; si una empresa necesita que el gobierno del país en el que está instalada valide su oferta, podría sentirse tentada a trasladarse al extranjero o a un entorno menos reglamentado. Al mismo tiempo, sin embargo, es preciso auditar y supervisar las normas y políticas referentes a la transversalización de género, por lo que es evidente que la participación gubernamental resultaría beneficiosa.

Las normas, en particular las de obligado cumplimiento, actúan de dos formas. En primer lugar, mejoran el desempeño, la transparencia y la rendición de cuentas de las EMSP. En segundo lugar, expulsan del sector a los "justicieros solitarios". Sin embargo, solo será posible lograr estos efectos positivos si las normas van acompañadas de mecanismos que garanticen su cumplimiento por parte de las empresas.

Los códigos de conducta sectoriales o de empresa pueden constituir uno de los medios más eficaces para promover la rendición de cuentas, la transversalización de género y el respeto de los derechos humanos, al fomentar la introducción de normas profesionales y organizacionales. La Asociación Canadiense para la Seguridad (Canadian Security Association, CANASA), por ejemplo, incluye en su código ético un mecanismo detallado para la investigación de las denuncias presentadas. Dicha investigación, que corre a cargo de un comité de ética, puede conllevar

## Recuadro 6 La autorregulación en el Reino Unido

El primer paso hacia la autorregulación del sector se dio a principios de 2006, cuando se creó la Asociación Británica de Empresas de Seguridad Privadas (British Association of Private Security Companies, BAPSC). Con el telón de fondo de la "burbuja iraquí", el sector privado británico de la seguridad había experimentado un crecimiento desproporcionado entre 2003 y 2005, pero comenzaba a tener bastantes problemas de legitimidad y respetabilidad. En un marco de ausencia total de instrumentos reglamentarios en el Reino Unido y de actuación del Gobierno en esta esfera, se creó la citada asociación con el fin de regular y controlar el sector de la seguridad privada en este país. La BAPSC representa aproximadamente un 95% del sector británico en términos de valor de los contratos celebrados, por lo que cualquier iniciativa de establecimiento de normas –siempre que se garantizara el correcto cumplimiento de estas– tendría efectos considerables en el mercado.

Los estrictos criterios de selección, que incluyen un exhaustivo proceso de verificación de antecedentes, la introducción de cursos de capacitación obligatorios sobre derecho internacional humanitario y derecho internacional de los derechos humanos y la elaboración de un Código de Conducta integral han convertido a la BAPSC en una herramienta muy eficaz para definir las normas del sector. Por lo tanto, el Gobierno británico está preparado para dar a la BAPSC un mandato de autorregulación.

Sin embargo, esta solo puede ser eficaz si el gobierno desempeña algún tipo de función. El desarrollo de la capacidad de investigación y el potencial nombramiento de un ombudsman en un departamento gubernamental serían dos herramientas cruciales que podrían mejorar la credibilidad y la eficacia de la autorregulación.

Dado que las operaciones de seguridad privadas normalmente se llevan a cabo en el extranjero, donde las auditorías resultan complicadas y no pueden realizarse con una frecuencia regular, las empresas deben reconocer que la aplicación de normas puede brindarles una ventaja competitiva real, incluso en lo referente a las cuestiones de género. La capacitación de género, en particular, garantizaría una mayor comprensión de los beneficios que aporta la transversalización de género a las operaciones de estas empresas.

La autorregulación ofrece una oportunidad única para introducir las cuestiones de género en el sector de la seguridad privada, ya que el proceso de establecimiento de normas es inclusivo y se rige por un enfoque de arriba abajo. Además, el órgano autorregulador conoce a los miembros de la Asociación y puede debatir con cada uno de ellos sobre las ventajas y los problemas que plantea la transversalización de género, si es necesario.

sanciones que incluyen la expulsión de CANASA<sup>47</sup>. El Código de Conducta de la Asociación Internacional de Operaciones de Paz (IPOA)<sup>48</sup> y la Carta y Código de Conducta de la Asociación Británica de Empresas de Seguridad Privadas (British Association of Private Security Companies, BAPSC)<sup>49</sup> pueden facilitar la inclusión de las cuestiones de género en las cláusulas relativas a las prácticas de contratación, el respeto de los derechos humanos y la explotación y el abuso sexuales. La actual ausencia de los temas de género en estos códigos de conducta pone de relieve la importancia de crear conciencia sobre estos asuntos en el seno de los órganos representativos del sector.

No obstante, a pesar de los incentivos que ofrece la autorregulación desde el punto de vista del prestigio, no todas las EMSP adoptan un código de conducta, sea interno, externo o asociativo. En 2006, la IPOA llevó a cabo una encuesta a 30 de sus socios. El 21% de las empresas encuestadas admitieron carecer de un código de conducta interno. Un 14% declaró que tampoco había adoptado un código de conducta externo<sup>50</sup>. Además, la autorregulación, por definición, no puede regular a las empresas que opten por mantenerse al margen de un régimen reglamentario a escala sectorial. En consecuencia, la autorregulación no es un arma infalible. Solo resulta eficaz en contextos en los que existan planes regulatorios interrelacionados y que se refuercen mutuamente a nivel sectorial, nacional e internacional.

Sin embargo, al mismo tiempo, el Gobierno del Reino Unido ha optado por defender a ultranza la autorregulación en la mayoría de los sectores (véase el recuadro 6).

## 5 Las cuestiones de género en la normativa nacional e internacional reguladora de las EMSP

Hasta el momento, solo dos países cuentan con regímenes reglamentarios específicos para sus respectivos sectores nacionales de seguridad privada con operaciones en el extranjero: Sudáfrica y los Estados Unidos. No obstante,

ambos regímenes presentan deficiencias profundas, como lo demuestran los debates en curso en estos dos países<sup>51</sup>.

El desarrollo de regímenes reglamentarios para las EMSP, tanto a escala nacional como internacional, debería guiarse por el marco jurídico internacional existente. Hay varios instrumentos y leyes internacionales y regionales que:

- exigen la integración de las cuestiones de género en todos los aspectos de las operaciones de mantenimiento de la paz y reconstrucción post-conflicto;
- establecen la posibilidad de que los Estados sean responsables de las infracciones cometidas por el personal de las EMSP;
- establecen la responsabilidad directa del personal de las EMSP en el caso de violaciones del derecho internacional humanitario, el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho penal internacional y las leyes internacionales sobre delitos e infracciones extraterritoriales.

Pese a que en esta sección no se ofrecen recomendaciones exhaustivas para la regulación nacional o internacional de las EMSP, se identifican las normas existentes prestando una atención especial a las cuestiones de género.

### 5.1 Derechos humanos internacionales y derecho internacional humanitario

El derecho internacional no regula explícitamente las actividades de las EMSP ni de los contratistas individuales. Solamente existen normas específicas en el derecho internacional en lo referente a la cuestión de los mercenarios, un término que, por otro lado, puede considerarse en buena medida obsoleto, puesto que no describe adecuadamente el fenómeno moderno de las EMSP<sup>52</sup>. Los instrumentos internacionales y regionales que consagran los derechos de las mujeres o los niños, o los instrumentos generales de derechos humanos, tampoco abordan de manera expresa el sector de la seguridad privada<sup>53</sup>.

La resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres y la paz y la seguridad se centra en la transversalización del género en la resolución de conflictos, el establecimiento de la paz y la reconstrucción post-conflicto, pero no contempla de forma expresa el sector de la seguridad privada ni el modo en que podrían integrarse las cuestiones de género<sup>54</sup>. Sin

embargo, la resolución insta a transversalizar la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz con arreglo a la Declaración de Windhoek y al Plan de Acción de Namibia, incluidos los programas de DDR y de reforma policial y judicial; cabe presumir que esto incluye, por tanto, a los contratistas privados que trabajan para las Naciones Unidas en misiones de establecimiento de la paz<sup>55</sup>. Además, la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas declara que todo el personal de mantenimiento de la paz debería recibir una capacitación especial sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en situaciones de conflicto. Asimismo, reitera su llamamiento a "todas las partes en los conflictos armados para que respeten plenamente el derecho internacional aplicable a los derechos y la protección de las mujeres y las niñas".

Véase el anexo sobre leyes e instrumentos internacionales y regionales

### Responsabilidad del Estado por las violaciones de los derechos humanos cometidas por las EMSP

Pese a todo, los Estados tienen el deber de proteger a las personas frente a las violaciones de los derechos humanos. Las normas del derecho internacional humanitario son directamente aplicables en ese sentido, puesto que los Estados pueden aplicar (y de hecho están obligados a ello) dichas normas y exigir responsabilidades a las empresas en virtud de ellas cuando su comportamiento contravenga los derechos humanos. Un buen ejemplo de ello es la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW), que ha sido ratificada por 185 Estados<sup>56</sup>. En su artículo 2, por ejemplo, la Convención impone a los Estados el compromiso de adoptar diversas medidas que afectan al sector privado, como:

- "Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer (artículo 2, letra b).
- "Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación" (artículo 2, letra c).
- "Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas" (artículo 2, letra e).

Desde un punto de vista más específico, la visión sobre la responsabilidad que tienen los Estados en las violaciones de los derechos humanos se ha ampliado en los últimos años con el fin de incluir no solo las que cometen el Estado o quienes actúan en su nombre, sino también los abusos perpetrados por agentes privados. En virtud del derecho internacional, los Estados tienen una obligación general de actuar con la debida diligencia para impedir, investigar y castigar las violaciones del derecho internacional, así como de pagar una indemnización justa en caso de que se produzcan. Se podrán exigir responsabilidades a los Estados en el caso de que no ejerzan la debida diligencia o no respondan a una violación de los derechos humanos cometida por un agente privado (como una EMSP).

Existen varios instrumentos jurídicos internacionales que confirman de manera específica esta obligación de aplicar la debida diligencia en relación con la violencia contra la mujer. El artículo 4 de la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1994<sup>57</sup>, dispone lo siguiente:

"[l]os Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer. Con este fin, deberán: (...) c) Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares".

A escala regional, la letra b) del artículo 7 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém do Para, 1994) exige igualmente a los Estados "actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer"; el artículo 125 de la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** (1995) reiteró la responsabilidad de los Estados de ejercer la debida diligencia para prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra la mujer cometidos por actores no estatales<sup>58</sup>.

Los Estados, por tanto, tienen la obligación positiva de impedir, investigar y castigar los delitos asociados con la violencia de género y la discriminación<sup>59</sup>. Si el Estado incumple su deber de conducirse con la debida diligencia para evitar, investigar y castigar los abusos perpetrados por agentes privados (incluidos los actos de violencia de género cometidos por personal de las EMSP) también puede ser responsable de dichos actos en virtud del derecho internacional de los derechos humanos.

### Responsabilidad directa del personal de las EMSP

El personal de las EMSP también puede ser declarado directamente responsable de las infracciones que cometa en virtud del derecho internacional humanitario en el caso de que este último sea aplicable a una operación, por ejemplo si esta se lleva a cabo en una zona afectada por un conflicto armado. De acuerdo con el derecho internacional humanitario, el personal de las EMSP tiene la condición de personal civil (salvo que forme parte de las fuerzas armadas de un Estado). Estas personas pueden enfrentarse a una responsabilidad penal por los crímenes de guerra que cometan. El enjuiciamiento de cualquier delito suele requerir algún tipo de actuación por parte de los Estados, que en la mayoría de las jurisdicciones son los responsables de aplicar el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, en esta esfera, la intervención estatal suele brillar por su ausencia. Tampoco debe ignorarse que la Corte Penal Internacional (CPI) puede ser competente para procesar al personal de las EMSP. El Estatuto de Roma de la CPI reconoce y persigue la violencia sexual y de género como crímenes de guerra y como crímenes contra la humanidad<sup>60</sup>.

Uno de los motivos de la falta de intervención estatal puede venir dado por las dificultades prácticas asociadas a la investigación de asuntos penales en entornos hostiles o de alto riesgo. Otra razón puede ser la oportunidad política. Los gobiernos pueden utilizar las EMSP como herramienta política útil en una misión que se desarrolle en un entorno de conflicto o post-conflicto, ya sea para garantizar la exención de responsabilidades (sobre todo si la misión fracasa) o para cubrir la muerte de las personas desplegadas para llevar a cabo una operación peligrosa; después de todo, el fallecimiento de un contratista pesa menos en la conciencia colectiva que la muerte de un soldado. Esto significa que es posible que al Estado no le interese imponer una normativa y una supervisión rigurosas, ya que la reglamentación puede, por supuesto, incrementar la responsabilidad del Gobierno por los actos que realice una EMSP en su nombre.

## 5.2 Legislación y directrices nacionales para delitos e infracciones extraterritoriales

Aunque las empresas privadas pueden ser declaradas jurídicamente responsables en virtud de los marcos legales internacionales de derechos humanos, lo más probable que esas responsabilidades deban exigirse a través de las

leyes y los sistemas legales de cada Estado<sup>61</sup>.

En la actualidad solo unos pocos países (entre los que cabe destacar a Sudáfrica, Suiza y los Estados Unidos) han adoptado medidas legislativas para regular a las EMSP registradas en sus respectivos territorios o para prohibir a sus ciudadanos que trabajen como mercenarios. Estas iniciativas responden a un esfuerzo por evitar las violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional<sup>62</sup>. Dado que el Gobierno y las EMSP estadounidenses se encuentran entre los principales agentes implicados en actividades de RSS en todo el mundo, merece la pena analizar con mayor profundidad el entorno reglamentario que existe en este país.

Las empresas que tienen suscritos contratos con el Gobierno de los Estados Unidos están sujetas a instrumentos como la Ley de jurisdicción extraterritorial militar (MEJA)<sup>63</sup> y el Código Uniforme de Justicia Militar (CUJM)<sup>64</sup>. Ambas leyes prohíben la mala conducta grave, como la violación o el homicidio. Aunque teóricamente ambos instrumentos ya están en vigor, los principales debates giran en la actualidad en torno a la constitucionalidad de determinados aspectos del CUJM y a la viabilidad de aplicar la MEJA. En el primer caso, no está claro qué consecuencias tendrá una modificación que incluya en el ámbito de aplicación de esta ley a los contratistas militares en operaciones de contingencia, así como en tiempos de guerra, para las empresas y ciudadanos no estadounidenses y para los contratistas que trabajen para clientes diferentes del Gobierno de la nación. La MEJA se enfrenta a dificultades similares, si bien esta ley no se aplica a los contratistas que no trabajen para el Departamento de Defensa, por lo que quedan excluidas las empresas contratadas por el Departamento de Interior<sup>65</sup>. Otro problema para la aplicación de la MEJA es la naturaleza compleja y el elevado costo que conllevan los procesos judiciales extraterritoriales: es preciso interrogar a testigos y obtener pruebas que se encuentran a miles de kilómetros del territorio continental estadounidense. Aunque se ha sugerido que unos 20 contratistas civiles (que trabajan para las fuerzas armadas o la CIA) se han visto implicados en casos de abusos contra personas que se encontraban detenidas bajo custodia de los Estados Unidos en el Afganistán, la Bahía de Guantánamo y el Iraq, hasta el momento solo uno de ellos, un contratista de la CIA, ha sido enjuiciado por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos por cometer actos de tortura en el Afganistán (véase el recuadro 7)<sup>66</sup>.

Además, la normativa reguladora del personal de las EMSP puede tener por objetivo luchar contra determinados comportamientos ilegales. Por ejemplo, la Ley de Protección de Víctimas de la Trata de Personas de Estados Unidos (TVPA) establece la jurisdicción de los tribunales estadounidenses sobre los empleados y contratistas del gobierno federal acusados de delitos de trata que hayan sido cometidos en el extranjero. La aplicación de la TVPA debería reforzarse mediante auditorías regulares de su

cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas, y debería animarse a otros Estados a que adopten leyes y mecanismos de cumplimiento similares.

En relación con la legislación y las directrices nacionales que regulan la privatización del sector de la seguridad pueden plantearse varios problemas prácticos. Por ejemplo, los Estados tienen el deber de proteger a las personas de las actividades potencialmente dañinas de las empresas y los agentes privados en sus propios territorios y en aquellos que se encuentren sometidos a su control (como sucede durante una ocupación). Sin embargo, el derecho internacional de los derechos humanos no establece ninguna obligación similar de establecer una jurisdicción extraterritorial para proteger a las posibles víctimas sometidas al control efectivo de un tercer país, a menos que las violaciones estén sujetas a la jurisdicción universal por ser constitutivas de infracción de los Convenios de Ginebra o de otras violaciones graves de los derechos humanos, como el genocidio y el apartheid. Si una empresa desarrolla actividades fuera del Estado en el que está registrada, dicho Estado solo tiene "la obligación de promulgar leyes y reglamentos que impidan, en la medida de lo posible, que la empresa registrada en su jurisdicción cometa violaciones de los derechos humanos"<sup>68</sup>.

Muchos de los Estados en los que actúan las EMSP carecen de voluntad política o de capacidad para proteger en sus propios territorios a las personas de las acciones de estas empresas. Así sucede, sobre todo, en los Estados que estén en descomposición o fallidos, donde el sistema jurídico haya dejado de funcionar. Este hecho ha llevado a un asesor jurídico del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) a señalar que "la ausencia de mecanismos de rendición de cuentas en el Estado en el que la empresa realiza sus actividades, especialmente en situaciones de conflicto, unida a la falta de instrumentos ejecutivos en el Estado de registro de esta empresa debido a obstáculos procesales o a la falta de una legislación al respecto, puede dar lugar a importantes deficiencias en materia de protección"<sup>69</sup>.

Resulta difícil enjuiciar una violación de los derechos humanos cometida en un tercer país, y son pocos los Estados que reconocen la responsabilidad penal de las empresas<sup>70</sup>. Sin embargo, varios sistemas legales nacionales (como los del Reino Unido y los Estados Unidos) contemplan la posibilidad de entablar procedimientos civiles por los daños sufridos en otro Estado. Aunque esta opción todavía no se ha explorado por completo, las empresas se enfrentan a procedimientos judiciales en virtud de instrumentos como la Ley de los Estados Unidos sobre las acciones de responsabilidad por actos delictivos entabladas por extranjeros y las leyes inglesas sobre responsabilidad por hechos ajenos. Esta última responsabilidad se impone a un empresario por un daño (civil) cometido por un empleado en el marco de la relación laboral de este último con la empresa en cuestión.

En la actualidad se están llevando a cabo cuatro procedimientos ante los tribunales civiles de los Estados

## Recuadro 7 Los Estados Unidos de América c. David A. Passaro<sup>67</sup>

Un ejemplo en el que la ley se aplicó de un modo eficaz fue el asunto de David A. Passaro, un contratista independiente que trabajaba para la CIA en el Afganistán. En junio de 2003, este contratista participó en actividades de capacitación paramilitar en apoyo al ejército de los Estados Unidos en la base de Asadabad, situada en la provincia de Kunar, en la zona nororiental del Afganistán.

Abdul Wali, un campesino afgano local, formaba parte de un grupo de personas sospechosas de perpetrar atentados. El 18 de junio de 2003, Wali se presentó voluntariamente ante las fuerzas estadounidenses de la base de Asadabad, una vez que se le garantizó su seguridad.

Durante el interrogatorio, Passaro torturó a Wali en presencia de, al menos, tres paracaidistas de la 82ª División Aerotransportada del ejército. Los testigos declararon que Passaro se presentó voluntario con gran entusiasmo para interrogar a Wali, y que se enfadó mucho cuando vio que el interrogado no podía responder a sus preguntas, ya que resultaba evidente que Wali no tenía nada que ver con los ataques perpetrados con cohetes. Según el ministerio fiscal, Wali, mientras permanecía encadenado al suelo y la pared de una celda, fue torturado y golpeado por Passaro en los brazos, las muñecas, las rodillas y el abdomen utilizando una linterna metálica, sus propios puños y sus botas. Asimismo, Passaro propinó al menos una patada a Wali en la ingle y en su cuerpo postrado. El 21 de junio de 2003, Wali fue declarado muerto.

El 17 de junio de 2004, Passaro fue el primer civil imputado en relación con la tortura de un prisionero en el Afganistán y el Iraq, y el primer ciudadano estadounidense juzgado en virtud de la Ley USA PATRIOT, que amplió la jurisdicción de los fiscales estadounidenses al extranjero.

En febrero de 2007, Passaro fue declarado culpable de un delito grave y tres delitos menores de agresión, y condenado por el tribunal federal de Carolina del Norte a 8 años y 4 meses de prisión.

## Recuadro 8 Instrucción de un procedimiento civil contra Kellogg, Brown and Root por violación y acoso sexual

Las demandantes, trabajadoras de Kellogg, Brown and Root (KBR), declararon que se habían encontrado un ambiente alcoholizado y cargado de tensión sexual en 2004-2005 y que fueron objeto de repetidas solicitudes de índole sexual y comportamientos vejatorios pese a que denunciaron ante sus superiores el acoso al que se estaban viendo sometidas. Durante el juicio por violación, se manifestó que "[e]ste ataque nunca se habría producido si no fuera por la actitud manifiestamente machista que impregnaba el ambiente que los demandados crearon inicialmente, y del que posteriormente no advirtieron (a las mujeres); un entorno que se toleraba, por no decir que se fomentaba, y del que los demandados habían recibido numerosas amonestaciones previas"<sup>71</sup>.

A pesar de que KBR afirma haber investigado minuciosamente este caso de violación, la Comisión de Oportunidades Iguales de Empleo de los Estados Unidos llegó a la conclusión de que la investigación interna del incidente por parte de la empresa fue inadecuada y no ofreció una reparación adecuada<sup>72</sup>.

Unidos por presuntos delitos de acoso sexual y violación perpetrados en el Iraq por parte de empleados de la empresa Kellogg, Brown and Root (véase el recuadro 8). Esto demuestra que las investigaciones internas no son suficientes y que las empresas deberían adoptar como "política por defecto" la puesta a disposición de las autoridades competentes de cualquier asunto relacionado con denuncias por acoso sexual o violación.

### 5.3 Directrices internacionales no vinculantes

Un ejemplo de este tipo de directrices es el Código de principios voluntarios sobre la seguridad y los derechos humanos, adoptado en 2000 por una serie de gobiernos, empresas de las industrias petrolera y extractiva, ONG y observadores<sup>73</sup>. Estos principios voluntarios ofrecen directrices claras en lo tocante a las relaciones entre las empresas y los proveedores de servicios de seguridad privada; su aplicación en las empresas ofrece una oportunidad para incorporar las cuestiones de género. Un ejemplo más reciente es el Código de Conducta para las Empresas de Seguridad Privadas de Sarajevo, cuya elaboración corrió a cargo de un conjunto de representantes del sector en Europa Sudoriental y el Reino Unido. También participaron en su reacción los representantes de varias ONG y organizaciones internacionales<sup>74</sup>.

Estas directrices internacionales engloban varias esferas susceptibles de integrar las cuestiones de género, como las prácticas de contratación, la capacitación y el respeto de los derechos humanos. No obstante, como ocurre con los códigos de conducta sectoriales y de empresas, estos instrumentos son de carácter puramente voluntario y hasta el momento solamente han sido adoptados por una parte de los cientos de EMSP que operan a escala mundial. También son, por lo general, el mínimo común denominador en el que se pueden poner de acuerdo las diversas partes interesadas.

El Gobierno suizo ha puesto en marcha una iniciativa más prometedora en colaboración con el CICR, en cuyo marco se alienta a los Estados a promover y garantizar el respeto del derecho internacional humanitario y del derecho internacional de los derechos humanos por parte de las EMSP que trabajan en entornos de conflicto. Se está estudiando la posibilidad de elaborar un código de conducta para las EMSP internacionales, y es probable que incluya las cuestiones de género.

### 5.4 Otros instrumentos internacionales pertinentes

Existen otras normas jurídicas "flexibles" que pueden revestir una importancia particular para las EMSP que emplean la fuerza<sup>75</sup>. A modo de ejemplo, cabe citar el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley; los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley; las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos; los Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos; y el Conjunto de Principios para la Protección de Todas las Personas Sometidas a Cualquier Forma de Detención o

Prisión. Aunque estos instrumentos internacionales son de aplicación a los Estados y a los agentes que actúen en su nombre, los clientes y los Estados contratantes podrían incluir referencias a ellos en sus contratos.

## 6 Integración del género en las EMSP en contextos específicos

### 6.1 Países en conflicto y en situaciones post-conflicto

En los países que viven una situación de conflicto o post-conflicto suele producirse una falta o escasez de servicios de seguridad públicos. A menudo, las EMSP llenan este vacío. La dinámica de los países que atraviesan situaciones post-conflicto tiene un interés especial debido a que el auge que ha experimentado recientemente el sector de la seguridad privada en todo el mundo se ha producido en gran medida en este tipo de países, sobre todo en el Afganistán y el Iraq. Los problemas, retos y oportunidades que plantea la utilización de contratistas privados para prestar servicios de seguridad en estos dos países son altamente idiosincrásicos. Por lo tanto, es improbable que se reproduzcan en otros contextos en los años venideros. No obstante, dado que en los próximos cinco o diez años seguirá requiriéndose una presencia importante de ESP en estos dos países, resulta crucial examinar estos casos con mayor detalle.

No es fácil encontrar datos fiables sobre el número de EMSP (locales o internacionales) que operan en el Afganistán y el Iraq. El propio sector calcula que en este último país existen entre 20.000 y 25.000 contratistas que prestan servicios de seguridad privada. No siempre está claro si estos datos incluyen o no a las fuerzas iraquíes locales, aunque de acuerdo con la Asociación de empresas de seguridad privadas del Iraq (PSCAI), solo la mitad corresponde a empresas procedentes de países extranjeros, de las que 5.000 provienen de países occidentales y un número aún mayor de terceros países. Debido a la inexistencia de datos centralizados, tampoco se sabe cuántos contratistas extranjeros prestan servicios de apoyo a las fuerzas y a las EMSP extranjeras que operan actualmente en el país, como por ejemplo servicios de cocina o limpieza. Las estimaciones relativas al número de contratistas de seguridad privados en el Afganistán sitúan la cifra entre los 18.500 y los 28.00076. Esta cifra parece incluir a las fuerzas locales, pero, de nuevo, no existen datos fiables al respecto.

Tanto el Afganistán como el Iraq han hecho hincapié en la naturaleza globalizada del sector de la seguridad privada y de las crecientes desigualdades existentes. Las EMSP y las ESP que operan en estos dos países han contratado a miles de personas, en su mayor

parte hombres desempleados y pobres procedentes de países en desarrollo, por unos salarios que con frecuencia equivalen a la décima parte del que perciben los contratistas occidentales por el desempeño de funciones similares<sup>77</sup>. Los trabajadores contratados por los intermediarios laborales de Oriente Medio provienen de países empobrecidos como Bangladesh, Nepal o Filipinas, y realizan trabajos de baja categoría para las ESP, ocupándose de la cocina, de servir la comida y de limpiar los aseos<sup>78</sup>. Otros contratistas, ex combatientes procedentes de países como Fiji y Uganda, así como de toda América Latina, suelen asumir funciones peligrosas de apoyo militar y de protección física<sup>79</sup>. Las empresas estadounidenses prefieren a menudo a los vigilantes de estos países por estar familiarizados con las armas de fuego y los procedimientos de seguridad de los Estados Unidos, al haber sido entrenados por instructores estadounidenses durante su servicio militar.

Las iniciativas de reconstrucción post-conflicto en el Afganistán y el Iraq son los principales exponentes de lo que se ha denominado la "burbuja", es decir, la inesperada proliferación de oportunidades de negocio que se ha producido en los últimos años para las EMSP en el sector de la seguridad privada. Este fenómeno ha abierto numerosos caminos para el desarrollo del mercado en su conjunto. Debido a su proximidad a los esfuerzos de reconstrucción post-conflicto, las EMSP internacionales comenzaron a desarrollar significativamente sus capacidades en nuevas áreas, como la RSS, la DDR, el desarrollo y la asistencia en casos de desastre. Cabe suponer que, tras el estallido inminente de esta burbuja, estas áreas se convertirán en ámbitos que ofrecerán posibilidades reales de crecimiento para un subconjunto especializado de empresas del sector de la seguridad privada. Por lo tanto, es el momento de elaborar directrices prácticas sobre las cuestiones de género para las EMSP internacionales que participan en ese tipo de actividades. Tales directrices (tanto las de carácter genérico como las específicas al contexto) han de desarrollarse en estrecha colaboración con las EMSP y con sus asociaciones sectoriales, como la IPOA, la BAPSC, la PSCAI y la Asociación de Empresas de Seguridad Privadas del Afganistán (PSCAA), así como con representantes gubernamentales y con las organizaciones de donantes. Solo será posible garantizar la aplicación efectiva, la supervisión y el cumplimiento de estas normas y directrices si se incluye a todas las partes interesadas.

El personal civil, sobre todo las mujeres, los niños y las personas de edad avanzada, son especialmente vulnerables durante los conflictos y al término de estos. En los períodos post-conflicto, los índices de violencia de género suelen permanecer en niveles altos<sup>80</sup>. Por lo tanto, es fundamental que los trabajadores y trabajadoras de las EMSP que operen en este tipo de entornos conozcan y reciban una capacitación especial sobre las necesidades en materia de protección, seguridad y los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños en situaciones de conflicto y post-conflicto. Los empleados o contratistas también deberían recibir instrucciones claras en lo que respecta a los códigos de conducta y las políticas de tolerancia cero, incluso en lo tocante a la explotación y el abuso sexuales perpetrados contra los miembros vulnerables de la comunidad anfitriona y contra otros empleados y empleadas de las EMSP. Este tipo de capacitación previa al despliegue ya existe en muchas fuerzas armadas nacionales que participan en intervenciones internacionales, debido a la transversalización de las consideraciones de género en las operaciones de establecimiento y mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas<sup>81</sup>.

Las situaciones post-conflicto también ofrecen oportunidades sin precedentes para el cambio social, la eliminación de la discriminación de género y la redefinición de los roles de género. Los contratistas, sobre todo aquellos que están implicados en actividades de RSS, como la capacitación policial y militar, deberían prestar una atención especial a los temas relacionados con el

género y los derechos humanos. Dichos temas pueden incluir la violencia de género, el trato con los miembros vulnerables de la sociedad y el fomento de un mayor número de oportunidades para las mujeres en el sector de la seguridad. Liberia, por ejemplo, ha adoptado una cuota del 20% para la inclusión de mujeres en su policía y sus fuerzas armadas<sup>82</sup>, lo que significa que las EMSP que colaboran con la policía o el ejército de Liberia necesitan unas aptitudes adecuadas para trabajar con las nuevas agentes. Cuando presten servicios relevantes en el marco de las actividades de RSS, las EMSP deberían participar en la planificación de la transversalización de género desde el inicio.

En los países que se encuentran en situaciones post-conflicto también es vital incluir al sector de la seguridad privada en todos los procesos de RSS, con el fin de evitar la aparición de un sector paralelo irresponsable que compita con el nuevo sector de seguridad estatal recién reformado. Este tipo de estructuras paralelas pueden elevar notablemente el riesgo de que se produzcan violaciones de los derechos humanos, violencia de género y otros delitos. Por lo tanto, la comunidad internacional, los donantes y los proveedores de servicios de RSS deben elaborar (a ser posible caso por caso) políticas claras sobre la incorporación de las cuestiones de género en las operaciones de RSS que afecten a las ESP locales. Posteriormente será necesario recopilar la experiencia adquirida y las mejores prácticas observadas para que puedan ser de utilidad en otras operaciones de RSS. Más concretamente, en muchos países post-conflicto los ex miembros desmovilizados de las fuerzas militares y de seguridad suelen encontrar trabajo en la policía y en el sector de la seguridad privada (véase la sección 6.2). Las ex combatientes y las mujeres que prestaron apoyo a los grupos armados deberían participar plenamente en los procesos de DDR, lo que incluye su posible incorporación al sector de la seguridad privada como parte de su proceso de reintegración y como forma de acceder a un empleo en el ámbito civil.

### **Retos y oportunidades para la integración de las cuestiones de género en los países que se encuentran en situaciones post-conflicto:**

- Las EMSP pueden desempeñar un valioso papel en cualquier iniciativa de RSS y de reconstrucción post-conflicto. Las comunidades anfitrionas casi siempre consideran a estas empresas como "embajadoras" de los países occidentales. Estas empresas buscan satisfacer las demandas de sus clientes, por lo que en la actualidad existe una oportunidad real para crear normas y reglamentos que conviertan a las EMSP en socios legítimos en todas las operaciones. Los clientes y donantes pueden (y deberían) insistir en que los contratos que celebren con estas empresas incluyan cláusulas relativas a las cuestiones de género.
- Un entorno post-conflicto no siempre ofrece claridad jurídica, pero esto no significa que los contratistas puedan actuar con impunidad. No deben tolerarse los comportamientos sexualmente inadecuados, la participación en actividades de prostitución ilegales o la violencia de género, ya se perpetren contra las comunidades anfitrionas o contra otros empleados o empleadas de las EMSP.
- Las EMSP deben contratar a un mayor número de mujeres para las labores de RSS (como la reforma policial) con el fin de aumentar la eficacia de sus operaciones. Esto supone un desafío para estas empresas, puesto que les exige garantizar un entorno profesional favorable a la contratación y retención de personal femenino.

## **6.2 Países en desarrollo**

Por lo general, la evolución del mercado de la seguridad privada en los países en desarrollo se produce de forma más escalonada que en el mundo desarrollado: los

mercados que crecen con mayor rapidez se encuentran en África, China, la India y América Latina<sup>83</sup>.

Los países en desarrollo, y en particular el África Subsahariana, han sido testigos de una creciente privatización de sus servicios de seguridad, caracterizados por ser de naturaleza eminentemente nacional (como la policía). Aunque desde el punto de vista analítico es preciso establecer una distinción entre la prestación de servicios de seguridad privada a escala nacional e internacional, puesto que obedecen a circunstancias diferentes<sup>84</sup>, ambos tipos de servicios están vinculados a los cambios estructurales que se producen en las esferas social, económica, política y estratégica, cuya naturaleza es mundial<sup>85</sup>. En otros términos, los procesos de globalización facilitan la actividad comercial y el intercambio de ideas a través de las fronteras, lo que puede conducir a la reproducción de los modelos utilizados para controlar la violencia y hacer frente a los desafíos relacionados con la seguridad. Al mismo tiempo, tanto la demanda como la oferta de servicios de seguridad privada se han visto sometidas a un proceso cada vez más intenso de globalización y "mercantilización".

En África, algunas de las razones que explican el crecimiento exponencial del mercado de la seguridad privada incluyen la reducción del tamaño de las fuerzas armadas tras la guerra fría, los procesos de liberalización del mercado a escala mundial, la proliferación de las armas y de armas pequeñas y la inseguridad generalizada<sup>86</sup>. Uno de los factores que más han propiciado la aparición de fuerzas de seguridad privada es, supuestamente, la reducida capacidad de los Estados y el consiguiente vacío que existe en amplias zonas de África en lo que respecta a la seguridad.

Algunos problemas comunes a muchos Estados africanos son la sensación general de inseguridad, el bajo nivel de confianza en las fuerzas de seguridad públicas, la pobreza generalizada y la explotación de los vigilantes de seguridad, que tienen una jornada laboral muy extensa y perciben unos salarios extremadamente bajos, lo que hace que sean propensos a involucrarse en actividades criminales. Es probable que la mejora de las condiciones de trabajo y de los salarios de los vigilantes de seguridad locales tenga consecuencias positivas para la situación socioeconómica de un subsector vulnerable de la población activa, integrado por hombres pobres, sin estudios y que, en muchos casos, han emigrado a los núcleos urbanos desde zonas rurales.

En algunos países, como Angola y Sierra Leona, las ESP constituyen el principal mercado de trabajo para los ex rebeldes e insurgentes. Por ejemplo, la desmovilización de la UNITA en Angola, en 2002, puso a disposición de las ESP emergentes una mano de obra barata con preparación militar. En la actualidad, las 307 ESP que existen en el país cuentan con una plantilla total de 35.715 personas. Uno de los principales retos a los que se enfrenta Angola es el uso continuado de "armas de guerra" ilegales por parte de los vigilantes de seguridad privados, como fusiles AK-47. Este hecho no solo perpetúa la cultura de la guerra sino que, además, estimula la participación del personal de las ESP en actividades criminales y en violaciones de los derechos humanos, sobre todo en las regiones productoras de diamantes. Recientemente se ha puesto en marcha una serie de iniciativas dirigidas a incluir a las ESP en la capacitación sobre derechos humanos que se imparte a las fuerzas de la policía nacional. La provisión de esta formación corresponde a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) en Luanda. No obstante, en ausencia de esfuerzos de supervisión sistemáticos, los efectos a largo plazo de estos programas de capacitación son cuestionables.

En Sierra Leona, el sector de la seguridad privada también está experimentando un crecimiento importante y proporciona oportunidades de empleo a los ex combatientes en la guerra civil que concluyó en 2002. Se calcula que, en total, las ESP pueden tener contratadas actualmente entre 3.000 y 5.000 personas. Existen

serias discrepancias sobre el armamento que debe proporcionarse a las ESP y sobre el trato desigual que dispensa el Gobierno a las ESP locales y extranjeras. Solo es posible resolver ambos asuntos, así como la explotación que sufren los vigilantes por parte de las ESP locales, mediante la introducción de normas, reglamentos y mecanismos de supervisión, que en la actualidad no existen<sup>87</sup>. Es preciso reconocer, no obstante, que las dificultades que se encuentran a la hora de exigir responsabilidades tanto a las EMSP locales como internacionales que operan en entornos post-conflicto se deben fundamentalmente a la debilidad de las estructuras existentes, que son incapaces de garantizar el Estado de derecho.

Además, los actores públicos y privados del sector de la seguridad de los Estados africanos suelen estar "estrechamente unidos a través de unas estructuras de seguridad cada vez más interconectadas"<sup>88</sup>. Con mucha frecuencia, los líderes políticos, los funcionarios públicos y los oficiales militares son (co)propietarios de ESP; en consecuencia, pueden tener un interés personal en evitar que se persiga o se establezcan normativas que regulen las actividades de las empresas o los contratistas individuales involucrados en violaciones de los derechos humanos y en otros delitos.

Al mismo tiempo, las EMSP internacionales evitan en ocasiones los reglamentos públicos del Estado en el que están constituidas argumentando que deben rendir cuentas en virtud de las leyes locales de cualquiera de los países en los que operen. Aunque es posible que esto sea técnicamente cierto, las leyes y la capacidad del país anfitrión para hacerlas cumplir suelen ser inadecuadas.

Capps señala que "si el personal local intenta hacer alto, la empresa lo saca [del país] para no asistir al enjuiciamiento de su propio empleado. Eso no es nada bueno para su negocio"<sup>89</sup>. Estas dificultades en lo que respecta a la rendición de cuentas se aplican especialmente a las EMSP que operan en entornos post-conflicto o en Estados fallidos, en los que las instituciones creadas para garantizar el Estado de derecho son inadecuadas o han dejado de funcionar.

#### **Retos y oportunidades para la integración de las cuestiones de género en los países en desarrollo:**

- Dado que en el mundo en desarrollo las ESP prestan cada vez con mayor frecuencia servicios de seguridad en espacios públicos y privados, la laxitud del control de las armas registradas es una preocupación creciente y puede aumentar el riesgo de que se produzca violencia de género.
- Las ESP locales que trabajan en países en desarrollo, así como las EMSP internacionales, tienden a contratar a sus empleados más vulnerables y peor remunerados seleccionándolos entre los grupos marginados del mundo en desarrollo. A menudo esos empleados son pobres, carecen de estudios, son hombres rurales, muchos de ellos ex soldados, que fueron desmovilizados y reintegrados de forma inadecuada en sus sociedades. Tales prácticas dan lugar a enormes desafíos que deben ser abordados por los donantes, los gobiernos y las empresas. Sin embargo, los salarios y las condiciones laborales son mejores que los de sus colegas que trabajan en países desarrollados, lo que puede permitir lograr mayores ganancias en términos de equidad laboral.

### **6.3 Países en transición**

De nuevo, la dinámica subyacente a la aparición de empresas de seguridad privada presenta características diferentes en los países de Europa Central y del Este y en Rusia. La era comunista se caracterizaba por un peso excesivo del sector de la seguridad. Al término de la guerra fría, este sector adelgazó radicalmente y dejó a cientos de miles de trabajadores sin empleo. Al mismo tiempo, la situación en el ámbito de la seguridad se deterioró y las

tasas de criminalidad aumentaron, lo que llevó a algunos de estos ex trabajadores a crear empresas de seguridad privada totalmente legítimas, y a otros a actuar en los márgenes de la legalidad.

Lo más importante, sin embargo, es que el sector de la seguridad privada en los países de la ex Unión Soviética no puede entenderse a través de la perspectiva "occidental" tradicional, basada en la diferenciación entre el ámbito público y el privado. Por el contrario, los intereses de los funcionarios públicos y de las ESP a menudo son inseparables, y sería más apropiado hablar de una "comercialización" de la seguridad que de una "privatización"<sup>90</sup>. El sector de la seguridad privada en la Comunidad de Estados Independientes, y en particular en Georgia, Rusia y Ucrania, causa una preocupación significativa debido a una regulación insuficiente o ineficaz y a los conflictos de intereses entre los diversos actores presentes sobre el terreno. Como señala Hiscock, "quizá la mayor preocupación es que la gobernanza de la seguridad privada no parece considerarse un tema importante. Si existen pocos mecanismos para que el parlamento o la ciudadanía ejerzan un control democrático sobre este sector, ello se debe en buena parte a la persistente actitud soviética de que el sector de la seguridad en su conjunto compete exclusivamente al Estado". Hasta el momento, las ESP no participan en ninguna iniciativa de RSS y prácticamente no existen datos sobre el tamaño y las actividades del sector de la seguridad privada<sup>91</sup>.

En Rusia se ha producido recientemente otro fenómeno: la protección y defensa de los dos mayores monopolios energéticos del país, Gazprom y Transneft (una compañía de oleoductos) por parte de unidades de seguridad armadas autorizadas para desempeñar dicha función. El acuerdo contempla que "ambas empresas tendrán permiso, por vez primera, para emplear a su propio personal armado en lugar de tener que celebrar contratos con empresas de seguridad externas. Sus unidades armadas también tendrán acceso a un mayor número de armas de fuego y gozarán de mayor libertad para utilizarlas que otras empresas de seguridad privadas"<sup>92</sup>.

En este contexto, resulta evidente que la reforma del sector de la seguridad privada en varios países del antiguo bloque oriental constituye un desafío específico. La corrupción, la delincuencia organizada y la escasa capacidad estatal han evitado hasta la fecha la introducción de mecanismos de supervisión eficaces. Al mismo tiempo, sin embargo, el sector de la seguridad privada se encuentra en pleno crecimiento. En Bulgaria, por ejemplo, en torno al 9% de la población activa masculina trabaja actualmente en puestos relacionados con la seguridad privada; y, pese a ello, este parece ser precisamente el país de la región en el que se registran los mayores índices de criminalidad en este sector<sup>93</sup>.

Las investigaciones disponibles sugieren que las mejores prácticas observadas en los países desarrollados no son fácilmente extrapolables al sector de la seguridad privada de los países en transición. Más bien parece que es necesario integrar a las ESP en un proceso global de RSS que aborde los desafíos que emanan de los altos niveles de delincuencia organizada, de la ineficacia del poder judicial y de la deficiente capacidad general del Estado<sup>94</sup>. Es posible que en estos países se requiera con mayor urgencia que en otras partes del mundo una intervención eficaz del Estado en las esferas legislativa y reglamentaria.

Retos y oportunidades para la integración de las cuestiones de género en los países en transición:

- Los aspectos más complicados de la actividad del sector de la seguridad privada en los países en transición son el control y la supervisión. Estos aspectos tienden a estar relacionados con los problemas relacionados con el género, puesto que la falta de supervisión puede crear un clima de impunidad que propicie la violencia de género y la discriminación.

## 6.4 Países desarrollados

En el mundo desarrollado, el crecimiento que han experimentado los servicios de seguridad privada en los últimos 20 años puede atribuirse a varias tendencias simultáneas. Probablemente la más importante de ellas sea el abandono del modelo de Estado de bienestar keynesiano en favor de políticas económicas neoliberales a partir de la década de 1970. Este cambio, unido a otro fenómeno más reciente, como la adopción de nuevas prácticas en el ámbito de la gestión pública, trajo consigo un papel creciente para el sector privado en áreas que anteriormente estaban bajo el control y la gestión estatales. Al mismo tiempo, las sociedades occidentales han adquirido una mayor conciencia y aversión al riesgo, y no siempre se considera que las fuerzas de seguridad estén luchando adecuadamente contra los riesgos y las amenazas.

Estos países son los que presentan unos mayores índices de acceso de la mujer al sector de la seguridad privada. A pesar de que la bibliografía sobre las cuestiones de género y la seguridad privada es escasa, las investigaciones sociológicas sugieren que las mujeres sufren una especie de nueva segregación y marginación en las empresas de este sector debido a los estereotipos de género que existen sobre sus capacidades sociales, físicas y técnicas. Un estudio sobre las cuestiones de género en el sector de la seguridad privada nacional del Canadá llegó a la conclusión de que la segregación de género no se debía necesariamente a las políticas de contratación y recursos humanos de las empresas, sino que más bien parecía ser el resultado del lugar en el que se desarrollaban las operaciones y de las demandas específicas de los clientes. Los empresarios tendían a negarse a enviar a vigilantes femeninas a sitios peligrosos y preferían crear equipos en los que hubiera otras muchas mujeres<sup>95</sup>. Además, las vigilantes de seguridad solo se enviaban a patrullar zonas de alto riesgo si iban acompañadas de un colega de sexo masculino. También se observó una tendencia a asignar turnos de día a las mujeres con el fin de "evitar problemas"<sup>96</sup>.

Por otro lado, aunque la realización de trabajos uniformados o físicos por parte de las mujeres en el ámbito de la seguridad sigue generando resistencia, hay algunas áreas, como las operaciones de seguridad encubiertas, que ofrecen oportunidades para ellas<sup>97</sup>. Esto sugiere que es necesario analizar con mayor profundidad los roles y estereotipos de género con el fin de contribuir a evitar la segregación de los encargos laborales y a promover el empleo femenino en el sector de la seguridad privada.

Otro tema importante para el sector de la seguridad privada en los países desarrollados es el vínculo existente entre la actividad de las empresas de seguridad privada y las políticas y reglamentos que gobiernan la utilización de armas de fuego. Tal como ha señalado la investigadora Rela Mazali en referencia a la situación que se vive en Israel, existen unas relaciones preocupantes entre la violencia doméstica y el asesinato de mujeres a manos de sus parejas y el número de permisos de armas otorgados a personal del sector de la seguridad privada<sup>98</sup>. A pesar de las reglas existentes en materia de almacenamiento seguro de armas de fuego, los vigilantes que trabajan para un número cada vez mayor de empresas de este sector tienden a llevar sus armas a sus casas. La falta de supervisión por parte de las empresas, la policía y las autoridades municipales se traduce en un uso inadecuado de estas armas registradas en la esfera privada, lo que incluye casos de abuso y asesinatos de mujeres.

Retos y oportunidades para la integración de las cuestiones de género en los países desarrollados:

- Es preciso superar la nueva segregación y la marginación que sufre el personal femenino en el sector de la seguridad. Para luchar contra estos problemas debe fomentarse la contratación y promoción selectivas de mujeres en las EMSP. Asimismo, las ventajas comerciales y los beneficios operacionales derivados de la contratación de personal femenino deberían tomarse más en serio.

# 7 Principales recomendaciones

1. **Reglamentación:** los gobiernos y las EMSP deberían desarrollar –y, cuando proceda, fortalecer– la normativa legal y la autorregulación de las EMSP, tanto a escala nacional como internacional.
2. **Vigilancia y denuncia de la violencia de género:** los gobiernos y las EMSP deberían desarrollar, tanto a escala nacional como internacional, mecanismos de vigilancia y denuncia para luchar tanto contra la amenaza como contra la comisión de actos de violencia física y sexual por parte del personal del sector de la seguridad privada, sobre todo de aquellas personas a las que se hayan encomendado tareas de protección post-conflicto.
3. **Contratos y control de calidad:** los clientes de las EMSP deberían incorporar indicadores permanentes de control de calidad así como las normas actualmente vigentes de las Naciones Unidas y de los donantes en lo referente a la transversalización del género y el respeto del derecho internacional humanitario y del derecho internacional de los derechos humanos en los contratos que firmen con estas empresas.
4. **Normas sectoriales sobre cuestiones de género:** la sociedad civil, las asociaciones del sector, los gobiernos, las organizaciones internacionales y las EMSP deberían elaborar y aplicar políticas y normas sobre diversas cuestiones relativas a la integración del género en estas empresas, como la verificación de los antecedentes de los empleados, las prácticas de contratación y gestión de recursos humanos, las políticas en materia de acoso y abuso sexual, los procedimientos de presentación de denuncias y la capacitación de género.
5. **Códigos, políticas y procedimientos de las EMSP:** las EMSP deberían elaborar códigos de conducta claros y políticas de tolerancia cero con respecto a la explotación sexual y los comportamientos sexualmente inadecuados. Estos documentos deberían comunicarse claramente a los empleados y contratistas de forma previa a su despliegue, e incorporarse a los términos de sus respectivos contratos.
6. **Contratación y retención de personal femenino:** las EMSP deberían elaborar planes de acción para contratar y retener a un mayor número de mujeres y para crear un entorno de trabajo más favorable tanto al personal masculino como al femenino.
7. **Verificación de antecedentes:** las EMSP deberían mejorar sus normas de verificación antecedentes aplicables al personal del sector de la seguridad privada, con el fin de garantizar la exclusión de quienes hayan cometido violaciones de los derechos humanos o delitos violentos de género.
8. **Capacitación de género:** las EMSP deberían impartir capacitación de género a todo su personal con objeto de desarrollar su capacidad para integrar las cuestiones de género en las operaciones.
9. **Investigación:** la comunidad académica debería llevar a cabo un mayor número de investigaciones empíricas sobre el sector de la seguridad privada, sobre todo en los países anfitriones. Estos estudios deberían analizar, entre otras cosas, los diferentes efectos que ejerce la seguridad privada en los hombres y las mujeres, así como investigaciones sobre las operaciones y el desempeño de las EMSP que participan en actividades de RSS.

## 8 Recursos adicionales

### Sitios web útiles

CICR, *Privatisation of War*,  
<http://www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/html/privatisation-war>

Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza,  
*Private Security Companies*,  
<http://www.eda.admin.ch/eda/en/home/topics/intla/humlaw/pse.html>

### Guías prácticas y manuales

DPKO, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* (DPKO: Nueva York), 2004.  
<http://pbpu.unlb.org/pbps/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

### Artículos e informes en línea

Avant, D., Opportunistic Peacebuilders? *International Organizations, Private Military Training and State-building after War* (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC), 2006.  
[http://state-building.org/resources/Avant\\_RPPS\\_October2006.pdf](http://state-building.org/resources/Avant_RPPS_October2006.pdf)

*Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status* (E/CN.4/2006/NGO/85), Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: Nueva York, 28 de febrero de 2006.  
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/112/40/PDF/G0611240.pdf?OpenElement>

### Libros y otras publicaciones no disponibles en línea

Bearpark, A. y Schulz, S., "The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market", *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. y Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007.

Erickson, B., Albanese, P. y Drakulic, S., "*Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender*", *Work and Occupations* 27. 3. (Agosto de 2000), págs. 294-318.

Minaar, A., "*Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa*", documento presentado en la Conferencia del Instituto de Estudios de Seguridad sobre la regulación del sector de la seguridad privada en África, celebrada en Pretoria (Sudáfrica) en abril de 2007, págs. 8-19.

Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto), 2002.

Singer, P., *Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry* (Cornell University Press: Ithaca), 2003.

Consejo Federal Suizo, *Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies* (Consejo Federal Suizo: Berna), 2 de diciembre de 2005.

## NOTAS FINALES

- Caparini, M. y Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Ginebra), 2005, pág. 2.
- Caparini, M. y Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Ginebra), 2005, pág. 2.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE-DAC: *Handbook on Security System Reform – Supporting Security and Justice* (Oficina de Publicaciones de la OCDE: París), 2007, pág. 211.
- La distribución de los diferentes servicios expuestos varía considerablemente según el contexto nacional. En los Estados Unidos, por ejemplo, el sector presta cerca del 90% de sus servicios al Gobierno estadounidense; tan solo un 10% de sus ingresos se obtienen a través de contratos con otras entidades comerciales. En el Reino Unido estos porcentajes se invierten. En consecuencia, no es ninguna casualidad que el término "EMP" sea perfectamente legítimo y aceptable para la mayor parte de las empresas en los Estados Unidos, pero no en el Reino Unido. La diferencia refleja, al menos en parte, las actividades que llevan a cabo estas empresas.
- Adaptado de Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 2007: 211.
- Minaar, A., "Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa", *Regulation of the Private Security Sector in Africa* (Instituto de Estudios de Seguridad: Pretoria), 18 y 19 de abril de 2007.
- Caparini, M., "Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security", *Private Actors and Security Governance*, 2006. Bryden, A. y Caparini, M. (LIT Verlag: Berlín), 2006, pág. 263.
- Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: Londres), 2005, págs. 44-47.
- OCDE-DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform. Supporting Security and Justice* (OCDE: París), 2007.
- Entrevista con un representante del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID), 12 de septiembre de 2007. En la actualidad, el Reino Unido está elaborando un conjunto de directrices y es posible que conceda autorizaciones a proveedores privados para la prestación de servicios de RSS.
- Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: Londres), 2005: 50ff, 52f.
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Informe del Secretario General, Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados y de otros órganos del sistema de las Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, 12 de junio de 1997.
- Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Instituto de Estudios de Seguridad: París), 2007, pág. 28.
- Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Instituto de Estudios de Seguridad: París), 2007, pág. 28.
- Naciones Unidas, "Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions", diálogo sobre política, Nueva York, 28 y 29 de marzo de 2006.
- Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto), 2002, pág. 96.
- Zeigler, S.L. y Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military* (University Press of America: EE. UU.), 2005, pág. 125.
- Erickson, B.H., Albanese, P. y Drakulic, S., "Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender", *Work and Occupations* 27.3 (2000), pág. 295; Lippert, R. y O'Conner, D., "Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance", *Alternatives* 28, 2003, pág. 343.
- Erickson, Albanese y Drakulic, pág. 294.
- Erickson, Albanese y Drakulic, pág. 305-306; Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto), 2002, págs. 96-97.
- Departamento de Defensa del Gobierno de los Estados Unidos, "Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness (Vol 11, Number 61)", (Departamento de Defensa del Gobierno de los Estados Unidos), 2 de julio de 1996.
- Entre las otras técnicas documentadas de humillación y tortura que empleó este interrogador civil contratado, se señaló que había afeitado al detenido y le había obligado a vestir ropa interior femenina de color rojo. Hersh, S.M., "Torture at Abu Ghraib: American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?", *The New Yorker*, 10 de mayo de 2004; Niman, M.I., *Strange Fruit in Abu Ghraib: "The Privatization of Torture"*, *New York University's Center for Human Rights and Global Justice*, págs. 19-20; *The Humanist*, julio/agosto de 2004. Véase también Taguba, M.G., "Article 15-6 Investigation of the 800th Military Police Brigade" (Departamento de Defensa del Gobierno de los Estados Unidos), Washington DC, 2004.
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, "Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85)" (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: Nueva York), 28 de febrero de 2006; Bouta, T. y Frerks, G., *Gender, Conflict, and Development* (Banco Mundial: Washington DC), 2005, págs. 36-37; Enloe, C., *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics* (University of California Press: Los Ángeles), 1989, págs. 81-92; Kelly, L., "Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State", *States of Conflict: Gender Violence and Resistance*, eds. Jacobson, R., Jacobs, S. y Marchbank, J., (Zed Books: Nueva York), 2000, págs. 57-59.
- Gumedze, S., "Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Reform Measures Within the Private Security/Military Industry", *ISS Today*, 16 de enero de 2007.
- Capps, 2002a, 2002b.
- Coghlan, T., "Good morning Afghanistan", *Mail on Sunday*, 16 de octubre de 2005, págs. 26-29.
- Krahmann, E., "Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform", *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. y Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007, pág. 105 y ss.
- Capps, R., "Crime without punishment", 27 de junio de 2002 [consultado en Internet el 15 de junio de 2007]. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., "Outside the Law", 26 de junio de 2002 [consultado en Internet el 15 de junio de 2007]. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. y Beck, A., "The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation", *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* (Defensores de los Derechos Humanos: San Francisco), 24 de febrero de 2006.
- Capps, R., "Crime without punishment", 27 de junio de 2002. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., "Outside the Law", 26 de junio de 2002. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. y Beck, A., "The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation", *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* (Defensores de los Derechos Humanos: San Francisco), 24 de febrero de 2006; Krahmann.
- MPRI negoció el contrato con el gobierno del Presidente Tudjman, con el conocimiento y consentimiento del Gobierno de los Estados Unidos, puesto que en aquel momento Croacia se encontraba sujeta a un embargo de armas impuesto por las Naciones Unidas.
- Avant, D., "Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War", (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC), 2006, págs. 20-21.
- Abrahamsen, R. y Williams, M.C., "The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone" (Departamento de Política Internacional: Aberystwyth), 2005, pág. 19. <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html> (consultado el 20 de marzo de 2007).
- Abrahamsen, R. y Williams, M.C., "Security Sector Reform: Bringing the Private In", *Conflict, Security & Development* 6.1 (2006), pág. 3.
- Lipari, R.N., Shaw, M. y Rock, L.M., *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations* (Defense Manpower Data Center: Arlington, VA.), 2005, págs. 6-7.
- Martineau, P. y Wiegand, S., "Show's Not So 'Purfect' for Female Forces in Iraq", *Scripps Howard News Service*, 15 de marzo de 2005.
- "Female Ex-Employees Sue KBR, Halliburton: Report", *The New York Times*, 29 de junio de 2007; Crowe, R., "Ex-KBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse", *The Houston Chronicle*, 30 de junio de 2007, Crowe 2007.
- Adaptado de National Centre for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (National Centre for Women and Policing: Los Ángeles), 2001, págs. 135-136.
- Adaptado de Denham, T., *Police Reform and Gender, Gender and SSR Toolkit*, 2008.
- En algunos Estados, las ESP locales pueden contar con un mayor número de mujeres en sus plantillas que las EMSP internacionales. Por ejemplo, en 2001, las mujeres constituían un 25% del total de investigadores privados y un 23% de los vigilantes de seguridad en el Canadá. De hecho, el porcentaje de mujeres que trabajaban en empresas de seguridad en el Canadá superaba al de mujeres en los servicios policiales públicos (ya que representaban un 17% de las agentes de policía en 2001): Taylor-Butts, A., "Private Security and Public Policing in Canada, 2001", *Statistics Canada – Catalogue no. 85-002, Vol. 24, no. 7*, pág. 7. <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection-R/Statcan/85-002-XIE/0070485-002-XIE.pdf>
- Risen, J., "Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle", *The New York Times*, 5 de julio de 2007. Sin embargo, sí existen estudios sobre el TREP en las fuerzas armadas: este trastorno se puede diagnosticar una vez que una persona ha sufrido los síntomas asociados durante 28 días. Sin embargo, el TREP se puede desencadenar nada menos que 12 y hasta 15 años después de un incidente. Los estudios sobre el TREP realizados entre el personal combatiente sugieren que un 30% de estas personas desarrollarán TREP y un 50% sufrirán TREP de aparición tardía.
- Knickerbocker, B., "Silent Surge in Contractor 'Armies': A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help", *The Christian Science Monitor*, 18 de julio de 2007.
- Risen, J., "Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle", *The New York Times*, 5 de julio de 2007.
- Svoboda, S., "Private Military Corps in Iraq Raise Questions, Stakes", *Orlando Weekly*, 21 de junio de 2007. <http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626>. Consultado a través de Internet el 26 de junio de 2007.

44. BRIDGE, Gender & Armed Conflict (Instituto de Estudios para el Desarrollo: Londres), 2003.
45. Las autoras desean agradecer las sugerencias que aportó Lesley Abdela.
46. Las autoras expresan su agradecimiento a Blackwater por facilitarles este estudio de caso.
47. Véase <http://www.canasa.org/english/whoweare/codeofethics.html>
48. Véase [http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com\\_content&task=view&id=100&Itemid=108](http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemid=108)
49. Véase [http://www.bapsc.org.uk/key\\_documents-charter.asp](http://www.bapsc.org.uk/key_documents-charter.asp)
50. IPOA, "State of the Peace and Stability Industry Survey 2006", (IPOA: Washington DC), 2006, pág. 18.
51. Percy, S., Regulating the Private Security Industry (Adelphi Paper 384) (Instituto Internacional de Estudios Estratégicos: Londres), 2006, págs. 25-40.
52. Consejo Federal Suizo, "Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies" (Consejo Federal Suizo: Berna), 2 de diciembre de 2005, pág. 42; Cottier, M., "Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries", Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies (Küsnacht am Zürichsee: Suiza), 16 y 17 de enero de 2006; Gillard, E.-C., "Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations", Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies (Küsnacht am Zürichsee: Suiza), 16 y 17 de enero de 2006; Krahnmann, E., "Regional Organizations: What Role for the European Union?", Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies (Küsnacht am Zürichsee: Suiza), 16 y 17 de enero de 2006.
53. Gumedze.
54. Naciones Unidas, "Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas", S/RES/1325 (Naciones Unidas: Nueva York), 31 de octubre de 2000.
55. Declaración de Windhoek y Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva del género en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz, Windhoek, Namibia, 31 de mayo de 2000.
56. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, redacción consultada el 19 de abril de 2007 (Asamblea General de las Naciones Unidas: Nueva York), 18 de diciembre de 1979.
57. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (A/RES/48/104) (Asamblea General de las Naciones Unidas: Nueva York), 23 de febrero de 1994.
58. Naciones Unidas, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (A/CONF.177/20 y A/CONF.177/20/Add.1), Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.
59. Adaptado del documento de las Naciones Unidas con signatura E/CN.4/1995/42, párr. 72.
60. De acuerdo con el Estatuto, los delitos penales incluyen la violación, la esclavitud sexual (incluida la trata de mujeres), la prostitución forzada, el embarazo forzado, la esterilización forzada, otras formas graves de violencia sexual y la persecución por razón de género. Para obtener más información al respecto, véanse las letras g) y h) del párrafo 1 del artículo 7 del Estatuto de la CPI.
61. Droege, C., "Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework", Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies (Küsnacht am Zürichsee: Suiza), 16 y 17 de enero de 2006, pág. 1.
62. DCAF, "Private Military Companies" (Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas: Ginebra), abril de 2006, pág. 5; "Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies"; Plaut, M. y Somerville, K., "Mercenaries in Africa's Conflicts", BBC News, 15 de marzo de 2004, disponible en: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm> [consultado el 20 de junio de 2007].
63. Hodge, N., "Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield", Jane's Defence Weekly, 5 de enero de 2007.
64. Singer, P., "The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds", Defense Tech (2007), disponible en: <http://www.defensetech.org/archives/003123.html> [consultado el 25 de junio de 2007].
65. "Q&A: Private Military Contractors and the Law", publicado en el sitio web de Human Rights Watch, 21 de octubre de 2004 [consultado el 22 de junio de 2007]. [http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547\\_txt.htm](http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm)
66. "Q&A: Private Military Contractors and the Law", New York University's Center for Human Rights and Global Justice, "By the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project (Volume 18, No 2(G))", (Human Rights Watch: Nueva York), abril de 2006, pág. 7.
67. Tribunal de Distrito para el distrito oriental de la División Occidental de Carolina del Norte, Estados Unidos: "No. 5:04-CR-211-BO (1): United States of America v. David A. Passaro", memorando gubernamental sobre la sentencia, 12 de febrero de 2007. Véase también Weigl, A., "Passaro will serve 8 years for beating", The News and Observer, 12 de febrero de 2007; Thompson, E., "Ex-CIA Contractor Guilty in Afghan Death", Associated Press, 17 de agosto de 2006.
68. Droege, C., "Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework", Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies (Küsnacht am Zürichsee: Suiza), 16 y 17 de enero de 2006, pág. 4. La cursiva ha sido añadida por las autoras.
69. Droege, C., "Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework", Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies (Küsnacht am Zürichsee: Suiza), 16 y 17 de enero de 2006, pág. 6.
70. Gillard.
71. Crowe, R., "4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges", The Houston Chronicle, 29 de junio de 2007.
72. Crowe, R., "4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges", The Houston Chronicle, 29 de junio de 2007.
73. Véase <http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php>
74. Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), "The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies" (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC): Sarajevo), 30 de julio de 2006; Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), "The Sarajevo Code of Conduct for Private Security Companies", (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons: Sarajevo), 30 de julio de 2006.
75. Droege, pág. 3.
76. Entrevistas informales mantenidas con ESP que operan en el Iraq. Londres, septiembre de 2007.
77. Bridges, T., "Hired Guns Shrug off War Risks for Payday", The Miami Herald, 1 de agosto de 2007.
78. El Departamento de Defensa de los Estados Unidos ha ordenado a sus mandos que vigilen los términos y condiciones de los contratos de las personas que trabajan para los contratistas de dicho Departamento con el fin de evitar la trata de mano de obra, incluida la servidumbre involuntaria y la servidumbre por deudas; Miller, T.C., "World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor", Los Angeles Times, 16 de octubre de 2005.
79. Bridges.
80. Bouta y Frerks, págs. 37-38.
81. "Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective", Howarth-Wiles, "Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward" (DFAIT, Gobierno del Canadá: Ottawa), 2006; Purcell, "Report on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325", Wilton Park, Reino Unido, del 30 de mayo al 2 de junio de 2006, Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.
82. Prioridades relativas a los recursos destinados a la reconstrucción para la estrategia de lucha contra la pobreza de Liberia, febrero de 2007, Conferencia preparatoria para el Simposio de Género y el Foro de Asociados de Liberia de 2007, organizado conjuntamente por el UNIFEM, ahora ONU Mujeres y la Initiative for Inclusive Security. [http://www.huntalternatives.org/download/380\\_microsoft\\_word\\_preparatory\\_conference\\_iprs\\_recommendations\\_final.pdf](http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_conference_iprs_recommendations_final.pdf).
83. Abrahamsen, R. y Williams, M.C., "Security Privatization and Human Security", informe no publicado, 19 de marzo de 2007, pág. 11.
84. Krahnmann, E., "Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America", Conflict, Development and Security 5. 2., (2005).
85. Bearpark, A. y Schulz, S., "The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market", From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies, eds. Chesterman, S. y Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007, pág. 239.
86. Bearpark, A. y Schulz, S., "The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market", From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies, eds. Chesterman, S. y Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007; Gumedze, S., "ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern?" (Instituto de Estudios de Seguridad: Pretoria), 2007.
87. Abrahamsen, R. y Williams, M.C., "The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone", Departamento de Política Internacional (Universidad de Gales: Aberystwyth), 2005, disponible en: <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.htm> [consultado el 20 de septiembre de 2007].
88. Abrahamsen y Williams, 2006, pág. 7.
89. Capps 2002, pág. 2.
90. Hiscock, "The Commercialisation of Post-Soviet Private Security", Private Actors and Security Governance, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlín), 2006, págs. 129 y 143.
91. Hiscock, "The Commercialisation of Post-Soviet Private Security", Private Actors and Security Governance, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlín), 2006, pág. 144.
92. Harding, L., "Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants", The Guardian, 5 de julio de 2005.
93. Gounev, P., "Bulgaria's Private Security Industry", Private Actors and Security Governance, eds. Bryden, A. y Caparini, M. (LIT Verlag: Berlín), 2006, pág. 110.
94. Gounev, P., "Bulgaria's Private Security Industry", Private Actors and Security Governance, eds. Bryden, A. y Caparini, M. (LIT Verlag: Berlín), 2006, pág. 110.
95. Erickson, Albanese y Drakulic, pág. 305.
96. Rigakos, pág. 97.
97. Rigakos, pág. 97.
98. Mazali, R., "The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel", Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons, eds. Farr, V. y Schnabel, A. (Dependencia de publicaciones de la Universidad de las Naciones Unidas: Nueva York), de próxima publicación.



