

# Género y empresas militares y de seguridad privadas

## ÍNDICE

Importancia del género en las empresas militares y de seguridad privadas

Cómo integrar el género en las empresas militares y de seguridad privadas

Retos y oportunidades en situaciones de conflicto y posteriores a un conflicto

Preguntas para formular a las empresas militares y de seguridad privadas y a sus clientes

Más información

Existe un amplio reconocimiento de que la reforma del sector de la seguridad (RSS) debería satisfacer las diferentes necesidades que tienen los hombres y las mujeres, así como los niños y las niñas, en materia de seguridad. La integración de las cuestiones de género también es fundamental para la eficacia y la rendición de cuentas del sector de la seguridad, y para la apropiación local y la legitimidad de los procesos de RSS.

Esta Nota Práctica proporciona una breve introducción a las ventajas que ofrece la integración de las cuestiones de género en las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP), así como información práctica para la integración de dichas cuestiones en este tipo de empresas.

La Nota Práctica está basada en una herramienta más amplia, y ambas forman parte de la **caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad**. Dicha caja de herramientas está diseñada para proporcionar una introducción a las cuestiones de género dirigida a los responsables de la formulación de políticas y a los profesionales que trabajan en el ámbito de la RSS. La caja de herramientas incluye 12 herramientas con sus correspondientes Notas Prácticas (véase el apartado *Más información*).

## Importancia del género en las empresas militares y de seguridad privadas

**Las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP)** 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". Esto significa que estas empresas no prestan necesariamente servicios armados. Sus operaciones no son tanto de naturaleza ofensiva como defensiva y se dirigen a una clientela muy amplia entre la que figuran gobiernos, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones comerciales.

**Incorporación de la perspectiva de género** 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.

Las empresas militares privadas (EMP) "son empresas privadas que poseen aptitudes especializadas en el ámbito militar, incluida la ejecución de operaciones de combate, la planificación estratégica, la obtención de información de inteligencia, el apoyo operacional, la logística, la capacitación y la adquisición y mantenimiento de armas y equipo". Esto implica que, por lo general, sus clientes suelen ser gobiernos, aunque también pueden prestar sus servicios a insurgentes, milicias y otras facciones armadas<sup>2</sup>.

El término género se refiere a los roles y relaciones, los rasgos de personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores 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 también a las relaciones entre ellos.

## Mejorar la eficacia operacional

- Los hombres y las mujeres suelen tener necesidades y experiencias diferentes en lo que respecta a la seguridad y la justicia. En consecuencia, 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 a escala local.
- El conocimiento de las cuestiones de género específicas a la cultura ayudará al personal a adaptarse a la comunidad anfitriona y al medio cultural en el que tendrán que trabajar, lo que puede mejorar la aceptación de la presencia de personal de seguridad privada por parte de la población local.
- Se necesita personal operativo femenino para realizar investigaciones sobre las mujeres y recabar información precisa. Este personal puede aportar asimismo un enfoque diferente en la identificación de los riesgos para la seguridad.

## Recuadro 1 EMSP y autorregulación

La autorregulación a través de asociaciones sectoriales resulta particularmente importante en aquellos escenarios en los que no existe regulación gubernamental o esta es insuficiente. La autorregulación es un mecanismo crucial para mejorar las normas que rigen el funcionamiento de las EMSP:

- Estas normas actúan en dos direcciones. En primer lugar, mejoran el desempeño, la transparencia y la rendición de cuentas de estas empresas. En segundo lugar, expulsan del sector a los "justicieros solitarios". Sin embargo, la autorregulación no es un arma infalible. Resulta especialmente eficaz en contextos en los que existan planes regulatorios interrelacionados y que se refuercen mutuamente a nivel sectorial, nacional e internacional.
- El cumplimiento de las normas en entornos hostiles puede ser supervisado por una asociación del sector.
- Si es necesario, un organismo auto-regulador podría debatir sobre las ventajas y los inconvenientes de la incorporación de la perspectiva de género con empresas específicas.

- Existen pruebas que 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 en el seno de las comunidades anfitrionas.<sup>3</sup> El personal femenino también puede ofrecer modelos de comportamiento positivos para las mujeres locales que estén estudiando la posibilidad de incorporarse a instituciones del sector de la seguridad.

### Mejorar los procedimientos de dotación de personal y las normas de contratación

- 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. La incorporación de la perspectiva de género puede mejorar los procedimientos de dotación de personal y las normas de contratación en el seno de las EMSP con el fin de garantizar una cultura laboral no discriminatoria e inclusiva.

### Prevenir las conductas inadecuadas y las violaciones de los derechos humanos

- 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 adecuada en materia de género para los operadores de estas empresas, junto con la impartición de formación en derecho internacional humanitario y en la legislación sobre los derechos humanos, ayudará a prevenir las situaciones de abuso de los derechos humanos y la pérdida concomitante de ingresos y reputación.
- El hecho de hacer frente a una cultura percibida de impunidad será beneficioso para la reputación de las empresas y del sector en su conjunto.

### Mejorar la coordinación entre organismos en las operaciones de apoyo a la paz

- Muchos clientes de las EMSP, como las Naciones Unidas y los gobiernos donantes, ya han incorporado la perspectiva de género en sus operaciones de apoyo a la paz y en sus proyectos de reconstrucción posterior a un conflicto, incluida la reforma del sector de la seguridad. La inclusión de las consideraciones de género por parte de las EMSP mejoraría la coordinación de todos los actores que operan en entornos complejos en los que intervienen múltiples organismos, lo que redundaría en beneficio de las políticas de género.

### Cumplimiento de las obligaciones que emanan de las leyes y los instrumentos internacionales

Tomar la iniciativa para integrar el género en las EMSP no es únicamente una cuestión de eficacia operacional; es necesario para cumplir las leyes, los instrumentos y las normas internacionales y regionales en materia de seguridad y género. Entre los principales instrumentos figuran los siguientes:

- *La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing* (1995).
- *La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad* (2000).

Para obtener más información, véase el anexo de la caja de herramientas relativo a las leyes e instrumentos internacionales y regionales.

## Cómo integrar el género en las empresas militares y de seguridad privadas

### Establecer estándares y procedimientos tomando en cuenta una perspectiva de género

Para mejorar las normas por las que se rigen las EMSP, es necesario adoptar un enfoque que combine, por un lado, las obligaciones contractuales y, por otro, los procesos reglamentarios. Los clientes desempeñan una función clave en la modulación del comportamiento del personal de las EMSP, sobre todo si las obligaciones contractuales son objeto de evaluaciones regulares.

- Integrar las cuestiones de género en los marcos de autorregulación emergentes por los que se rige una parte cada vez mayor del sector (véase el recuadro 1). 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.
- Incluir mecanismos de cumplimiento y procedimientos internos de elaboración de informes sobre el acoso, el acoso sexual y la violencia de género en la empresa, así como códigos de conducta sectoriales.
- Introducir mecanismos para que la comunidad local u otras personas puedan denunciar casos de violencia de género, conducta discriminatoria o inapropiada ante una autoridad independiente facultada para investigar dichas situaciones.
- Establecer y aplicar políticas y procedimientos transparentes que regulen las investigaciones de los casos de conducta inapropiada, comportamiento incorrecto y actividad criminal con el fin de eliminar la impunidad.
- Llevar a cabo comprobaciones de antecedentes de todo el personal que una EMSP se plantee contratar, verificando, en particular, condenas penales previas, violaciones de derechos humanos y denuncias por violencia de género.

## Implementar políticas y prácticas de recursos humanos inclusivas y no discriminatorias

Examinar y, cuando sea necesario, reformar los procesos de contratación y las políticas de recursos humanos con objeto de garantizar una cultura laboral inclusiva y no discriminatoria, que aborde en particular cuestiones como la contratación, retención y promoción de las mujeres, el acoso sexual o el comportamiento discriminatorio.

■ Aprovechar la enorme experiencia con la que cuentan las fuerzas policiales, el ejército y el sector privado en la promoción de la contratación, la retención y la promoción de las mujeres.

### Impartir capacitación en materia de género

Integrar las cuestiones de género y la concienciación en esta materia en la formación básica impartida al personal de las EMSP (véase el recuadro 2):

- Adaptar la capacitación a la situación local concreta con el fin de optimizar la eficacia de la intervención.
- Involucrar a las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los grupos de mujeres, en el diseño y la impartición de la capacitación en materia de género.
- Incluir los temas siguientes en la capacitación en materia de género:
  - Cómo responder a las necesidades específicas de los clientes masculinos y femeninos.
  - Cómo interactuar de un modo adecuado y eficaz con las víctimas de la violencia de género.
  - Políticas internas de recursos humanos, en particular normas relativas al acoso sexual.

### Supervisar y evaluar

- Los gobiernos deberían desarrollar mecanismos de seguimiento y elaboración de informes nacionales e internacionales para supervisar al sector de las EMSP; dichos mecanismos deberían incluir un enfoque centrado en las violaciones de los derechos humanos, incluida la violencia de género.
- Los clientes de las EMSP pueden supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales a través de auditorías regulares y otros procedimientos de control de calidad. Por lo tanto, es crucial que los clientes incluyan normas de buenas prácticas en materia de género en los contratos que celebren con las EMSP.

#### La herramienta 10 incluye también...

- Una explicación de las funciones de las EMSP y de los servicios que prestan estas empresas.
- Una lista de verificación para las políticas de acoso sexual.
- Un modelo de estrategia dirigida a incrementar la contratación y retención de personal femenino.
- Las cuestiones de género en la normativa nacional e internacional reguladora de las EMSP.

## Retos y oportunidades en situaciones de conflicto y posteriores a un conflicto

En los países que viven una situación de conflicto o posterior a un conflicto suele producirse una falta o escasez de servicios de seguridad públicos. A menudo, las EMSP llenan este vacío. Las dinámicas de esos países revisten un interés especial debido al reciente auge del sector de la seguridad privada en contextos de conflicto y posteriores a un conflicto, sobre todo en el Afganistán y el Iraq.

## Retos para la integración de las cuestiones de género

- Con frecuencia no existen mecanismos de supervisión para las instituciones de seguridad, y en particular para las EMSP, lo que contribuye a crear una cultura general de impunidad con respecto a la violencia de género y a otros delitos.
- Los hombres, las mujeres, las niñas y los niños se enfrentan a riesgos diferentes para la seguridad en los contextos de conflicto y posteriores a un conflicto. Se espera que el personal de las EMSP garantice su protección, responda a sus necesidades particulares en materia de seguridad y tenga en cuenta sus derechos humanos, a pesar de que puede desconocer los antecedentes o no haber recibido la capacitación adecuada para ello.
- Las EMSP internacionales que operan en contextos de conflicto o posteriores a un conflicto, así como las ESP que trabajan en países en desarrollo, tienden a contratar a algunos de 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.

### Oportunidades para la integración de las cuestiones de género

- Las EMSP internacionales han empezado a trabajar en nuevos ámbitos, como la RSS; el desarme, la desmovilización y la reintegración; y el desarrollo y el socorro en casos de emergencia. Es probable que aumente la demanda de EMSP en dichas esferas, lo que brinda una oportunidad muy importante para el desarrollo de directrices sobre las dimensiones de género en esas tareas.
- Las situaciones posteriores a un 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. Las EMSP pueden participar en estos procesos y dar ejemplo contratando mujeres y dispensándoles un trato equitativo.

### Recuadro 2 | Temas de capacitación en materia de género para el personal de las EMSP

- ¿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 pueden 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.

- Las EMSP responden a las demandas de sus clientes. Por lo tanto, existe una oportunidad real para crear normas y reglamentos que conviertan a estas empresas en socios en las operaciones globales. Los gobiernos y otros clientes que contraten a EMSP deberían incluir la rendición de cuentas sobre la integración de las cuestiones de género en los contratos que firmen con dichas empresas.

## ?

### Preguntas para formular a las empresas militares y de seguridad privadas y a sus clientes

- ¿Exigen los gobiernos y los clientes que se incluyan cuestiones de género (como la rendición de cuentas con respecto a la violencia de género o la impartición de capacitación obligatoria en materia de género) en los contratos que celebran con las EMSP? ¿Incluyen las EMSP estas cuestiones por iniciativa propia?
- ¿Se han incluido las cuestiones de género en los marcos reglamentarios nacionales e internacionales por los que se rigen las EMSP?

- ¿Cuentan las EMSP con prácticas de igualdad de oportunidades laborales y códigos de conducta que incluyan procedimientos para denunciar situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación?
- ¿Existen mecanismos para que la comunidad local pueda denunciar las violaciones de los derechos humanos cometidas por las EMSP, incluidos los casos de violencia de género?
- ¿Se han establecido mecanismos para incrementar la contratación, retención y promoción de personal femenino?
- ¿Se han integrado las cuestiones de género en la capacitación existente dirigida al personal de las EMSP? ¿Se ha impartido a este personal formación específica sobre las cuestiones de género, el acoso sexual y la explotación y abuso sexuales?
- ¿Se ha impartido capacitación al personal sobre la identificación de las necesidades específicas de las mujeres, hombres, niñas y niños locales en materia de seguridad y justicia, y sobre el modo de dar respuesta a esas necesidades?
- ¿Llevan a cabo las EMSP comprobaciones exhaustivas de antecedentes en sus procesos de contratación que incluyan la verificación de condenas penales, abusos de los derechos humanos y denuncias por violencia de género?

## Más información

### Recursos

OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

Caparini, M., – ‘Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security’, *Private Actors and Security Governance*, 2006.

Abrahamsen, R., & Williams, M., – *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*, 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies – *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies*, 2006.

Swisspeace – *The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola* (de próxima publicación).

### Organizaciones

British Association of Private Security Companies – [www.bapsc.org.uk](http://www.bapsc.org.uk)

ICRC – [www.icrc.org](http://www.icrc.org)

Asociación Internacional de Operaciones de Paz – [ipoaonline.org/php](http://ipoaonline.org/php)

OECD – [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Privatemilitary – [www.privatemilitary.org/home.html](http://www.privatemilitary.org/home.html)

Private Security Company Association of Iraq – [www.psc.ai](http://www.psc.ai)

Swisspeace – [www.swisspeace.org](http://www.swisspeace.org)

### Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad

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

Todas estas herramientas y Notas Prácticas están disponibles en: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org) and [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr).

La autora de esta Nota Práctica fue Nadia Nieri, del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW ahora ONU Mujeres) de las Naciones Unidas. La Nota Práctica está basada en la Herramienta 10 y se elaboró en consulta con Sabrina Schulz y Christina Yeung.

<sup>1</sup> Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (Ginebra: DCAF), 2005, pág. 2.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Valenien, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Instituto de Estudios de Seguridad. Paris), 2007, pág. 28.