

Mandato del Grupo de Trabajo sobre la utilización de mercenarios como medio de violar los derechos humanos y obstaculizar el ejercicio del derecho de los pueblos a la libre determinación

Preguntas orientativas para las presentaciones

El Grupo de Trabajo busca información sobre los siguientes temas relevantes para su futuro informe temático sobre género y las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP):

Las respuestas al cuestionario pueden ser enviadas al Grupo de Trabajo en inglés, francés o español a la dirección de correo mercenaries@ohchr.org. A menos que se especifique lo contrario en su presentación, las respuestas recibidas se publicarán en el sitio web del Grupo de Trabajo. Sin embargo, si se solicita, el Grupo de Trabajo puede tratar la presentación de manera confidencial.

1. Dimensiones de género de la industria de las EMSP.

- Análisis de tendencias y patrones específicos de género en la industria de las EMSP, incluidas posibles variaciones entre regiones, sectores empresariales y/o contextos de seguridad.
- Información, análisis o experiencias que reflejen culturas de lugares de trabajo particulares dentro de la industria de las EMSP que influyen en la forma en que se desarrollan y se abordan las cuestiones de género.
- Posible impacto, desde una perspectiva de género, de las operaciones de las EMSP en los contextos específicos en los que operan.

2. Políticas, procedimientos y mecanismos relacionados con el género.

Instrumentos y políticas a nivel de empresa.

- Datos desagregados por género dentro de las EMSP e informes transparentes sobre indicadores de igualdad de género (por ejemplo, sobre roles, funciones, estructuras jerárquicas, niveles de inclusión y prevalencia, el posible impacto de la contratación y el despliegue de personal de EMSP femenino, incluyendo en situaciones de conflicto y post-conflicto). Si corresponde, resalte las medidas y los mecanismos para aumentar la paridad de género y la participación igualitaria en los procesos de toma de decisiones, incluyendo ejemplos concretos, información sobre su eficacia y buenas prácticas que han demostrado ser eficaces.
- Formulación e implementación de programas sensibles a las cuestiones de género y cuestiones de orientación sexual e identidad de género, así como políticas específicas que abordan el género y la incorporación de cuestiones de género y de orientación sexual e identidad de género en las políticas, procedimientos y códigos de conducta de la empresa. Por favor, proporcione ejemplos concretos cuando estén disponibles, incluidas las buenas prácticas.

- Cursos de capacitación relevantes para el personal de las EMSP, la periodicidad de la capacitación proporcionada y cualquier análisis sobre su efectividad.
- Procedimientos para la selección de personal de seguridad privado, incluidas las consideraciones específicas de género y su aplicación para las empresas (sub)contratistas de seguridad, así como ejemplos disponibles sobre las decisiones y los procedimientos que se aplicaron.
- Las evaluaciones de riesgo, incluidos los análisis de derechos humanos y de género, realizadas por las EMSP, así como las evaluaciones de las desigualdades estructurales más amplias y las normas sociales discriminatorias en los contextos específicos en los que operan, y las posibles implicaciones para las operaciones de las EMSP y la conducta de su personal, así como las medidas adoptadas para promover activamente la igualdad de género dentro y fuera del lugar de trabajo.

Instrumentos y mecanismos nacionales, regionales e internacionales.

- Inclusión y efectividad de disposiciones sensibles a la cuestión de género en los marcos regulatorios nacionales, regionales e internacionales (por ejemplo, Documento de Montreux, Código de Conducta Internacional, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos¹) para las EMSP.
- Incorporación de las preocupaciones específicas de género en los estándares de la industria y los mecanismos de vigilancia y de supervisión relacionados, con un enfoque en los derechos humanos de las mujeres y en la no discriminación contra las personas LGBTI, incluyendo información relativa a su eficacia y proporcionando ejemplos específicos.
- Requisitos específicos de género en las licencias estatales y el registro de las EMSP.
- Inclusión de disposiciones sensibles a la temática de género en los contratos adjudicados a las EMSP por los/as clientes (ya sean empresas privadas, gobiernos u organizaciones multilaterales), y monitoreo del cumplimiento de dichas obligaciones contractuales, a lo largo de toda la cadena de suministro según corresponda.

3. Abusos específicos de género contra miembros de la comunidad local y contra compañeros de trabajo

- Información, incluyendo datos estadísticos, sobre presuntos casos de violencia sexual, violencia de género y discriminación que involucren al personal de las EMSP. Por ejemplo, violencia, discriminación y estigmatización de mujeres y niñas y personas LGBTI, así como violencia sexual contra hombres y niños.
- Información y análisis sobre formas interseccionales y múltiples de discriminación. Por ejemplo, la discriminación puede estar basada en el origen racial o étnico, la nacionalidad,

¹ <https://shop.icrc.org/document-de-montreux-sur-les-entreprises-militaires-et-de-securite-privees-2633.html>;
https://icoca.ch/en/the_icoc;
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

el estado migratorio, la edad, la discapacidad, la pertenencia a una minoría, y orientación sexual e identidad de género, que combinados con la discriminación por motivos de género contribuyen a crear desigualdad.

4. Responsabilidad y remedio.

- Políticas y mecanismos de las empresas para prevenir, informar y abordar las denuncias por violencia de género y discriminación contra las personas miembro de la comunidad local, incluyendo en las cadenas de suministro. Por favor, comparta las buenas prácticas.
- Políticas y mecanismos de la empresa para prevenir, denunciar y abordar la discriminación y la violencia de género, el acoso y otras formas de conducta indebida y/o abuso en el lugar de trabajo por parte del personal de las EMSP contra sus compañeros/as de trabajo, incluyendo información sobre la eficacia y proporcionando ejemplos específicos cuando sea posible.
- Legislación, políticas y mecanismos nacionales que cubren los abusos específicos de género por parte del personal de las EMSP, incluyendo aquellos diseñados para monitorear, investigar, procesar y proporcionar remedios para tales abusos.
- Proporcione información sobre ejemplos de casos específicos, indicando posibles mecanismos de notificación sensibles a cuestiones de género, investigaciones, programas de protección de personas testigos y víctimas, y procedimientos judiciales y sus resultados, incluyendo en relación con la justicia y la reparación de las víctimas. Por favor, comparta cualquier buena práctica.
- Las barreras específicas que enfrentan las víctimas de la violencia sexual y de género y la discriminación cometida por el personal de las EMSP para acceder a la justicia (por ejemplo, barreras culturales, obstáculos legales, obstáculos internos) y para acceder a remedios y reparaciones efectivos.

El Grupo de Trabajo agradece cualquier información adicional relevante sobre las dimensiones de género en la industria de las EMSP que pueda ser de ayuda en la preparación de su informe. De conformidad con su mandato, el Grupo de Trabajo también agradecería cualquier información relacionada con abusos específicos de género por parte de mercenarios y/u otras cuestiones relacionadas con el género relevantes para el fenómeno de los mercenarios. Gracias por su cooperación.