



The
Responsible
Security
Association



INVESTOR ALLIANCE
FOR HUMAN RIGHTS
AN ICCR-LED INITIATIVE



GUÍA ESG PARA INVERSORES SOBRE SEGURIDAD PRIVADA Y DERECHOS HUMANOS

Otoño, 2023

GUÍA ESG PARA INVERSORES SOBRE SEGURIDAD PRIVADA Y DERECHOS HUMANOS

Contenido

	Resumen	5
1.	Acerca de esta guía	6
2.	Seguridad y derechos humanos	8
3.	Normas internacionales sobre debida diligencia	13
4.	Una hoja de ruta para la acción	14
	4.1 Revisión de inversiones	15
	4.2 Selección de inversiones	23
	4.3 Gestión de inversiones responsables	31
	4.4 Desinversión responsable	36
5.	Conclusión	39
6.	Anexos	40
	Anexo 1: Derechos humanos destacados y asuntos de seguridad (lista no exhaustiva)	40
	Anexo 2: Leyes obligatorias de DDDH y regulaciones de divulgación	42
	Anexo 3: Términos y abreviaturas clave	43
	Anexo 4: Herramientas y recursos adicionales	44
	Notas finales	45

RESUMEN

Las empresas, organizaciones internacionales, agencias humanitarias, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos utilizan servicios de seguridad privada para garantizar la seguridad de su gente, sus actividades y sus activos.

En las últimas dos décadas, este sector se ha expandido significativamente y se prevé un mayor crecimiento, especialmente en entornos complejos y de alto riesgo donde el riesgo de violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario es mayor.

Los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con la seguridad privada son comunes y típicamente incluyen condiciones de trabajo injustas, uso excesivo de la fuerza y explotación y abuso sexuales o discriminación y violencia de género. Los trabajadores de seguridad privada pueden ser tanto perpetradores como víctimas de abusos de derechos humanos como titulares de derechos. Tales abusos han provocado interrupciones operativas, boicots de clientes, daños a la reputación, pérdida de la licencia social para operar, empeoramiento de la dinámica del conflicto y acciones legales contra empresas de seguridad privada y sus clientes. Esto impacta la continuidad operativa de los negocios, la sostenibilidad, la creación de valor a largo plazo y el precio de las acciones a corto plazo, amenazando así la rentabilidad de las inversiones. Como fiduciarios, inversionistas institucionales, incluyendo los fideicomisarios de planes de pensiones y los gestores de inversiones están en la obligación de identificar y mitigar estos impactos adversos potenciales.

También se está elevando el umbral tanto para las compañías como para los inversores. Con mayores presiones regulatorias y un enfoque social en la igualdad y la justicia, las empresas y los inversores deben actuar para garantizar que se respeten los derechos humanos.

Hoy en día, los inversores ya navegan por las complejas cadenas de valor de las empresas de su cartera. Una ola actual de requisitos regulatorios busca exigir un mayor cumplimiento de las normas de derechos humanos.

Las regulaciones recientes incluyen las de Francia¹, Noruega² y Alemania³, así como, en particular, la Directiva de la UE sobre informes de sostenibilidad corporativa y la Directiva de debida diligencia sobre sostenibilidad corporativa de la UE (ver Anexo 2).

Estas directivas se basan en gran medida en dos marcos normativos internacionales ampliamente reconocidos:

- Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)
- Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable

Estos dos instrumentos expresan la expectativa de que todas las empresas, incluidas las empresas de inversión, los bancos privados y los administradores de patrimonio, respeten los derechos humanos. Esto se logra estableciendo una política, integrándola en operaciones y relaciones comerciales, realizando la debida diligencia en materia de derechos humanos y abordando la remediación cuando sea necesario.

Esta Guía pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1. Aumentar la conciencia sobre los riesgos para los derechos humanos asociados con las inversiones en empresas que utilizan proveedores de seguridad privada;
2. Apoyar a las empresas de inversión para abordar estos riesgos a lo largo del ciclo de vida de la inversión con diez acciones recomendadas.

La mayoría de las empresas de seguridad privada son de propiedad privada, por lo que esta guía se centra en inversiones en empresas de cartera que utilizan seguridad privada, en lugar de inversiones directamente en empresas de seguridad privada que cotizan en bolsa. La guía también debería ser una herramienta útil de debida diligencia para los inversores que poseen acciones en empresas de valores que cotizan en bolsa.

1. ACERCA DE ESTA GUÍA

La Guía está diseñada para la comunidad inversora global consciente de ESG.

Objetivos

Su propósito es doble:

Sensibilizar a los inversores sobre los riesgos e impactos en materia de derechos humanos relacionados con las empresas de cartera que contratan los servicios de proveedores de seguridad privada (PSP). Con una mejor comprensión, los inversores pueden tomar decisiones más informadas y actuar como catalizadores para mejorar el desempeño en materia de derechos humanos.

Brindar apoyo a las empresas de inversión para que lleven a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos (DDDH) en las empresas de su cartera que contratan los servicios de PSP.⁴

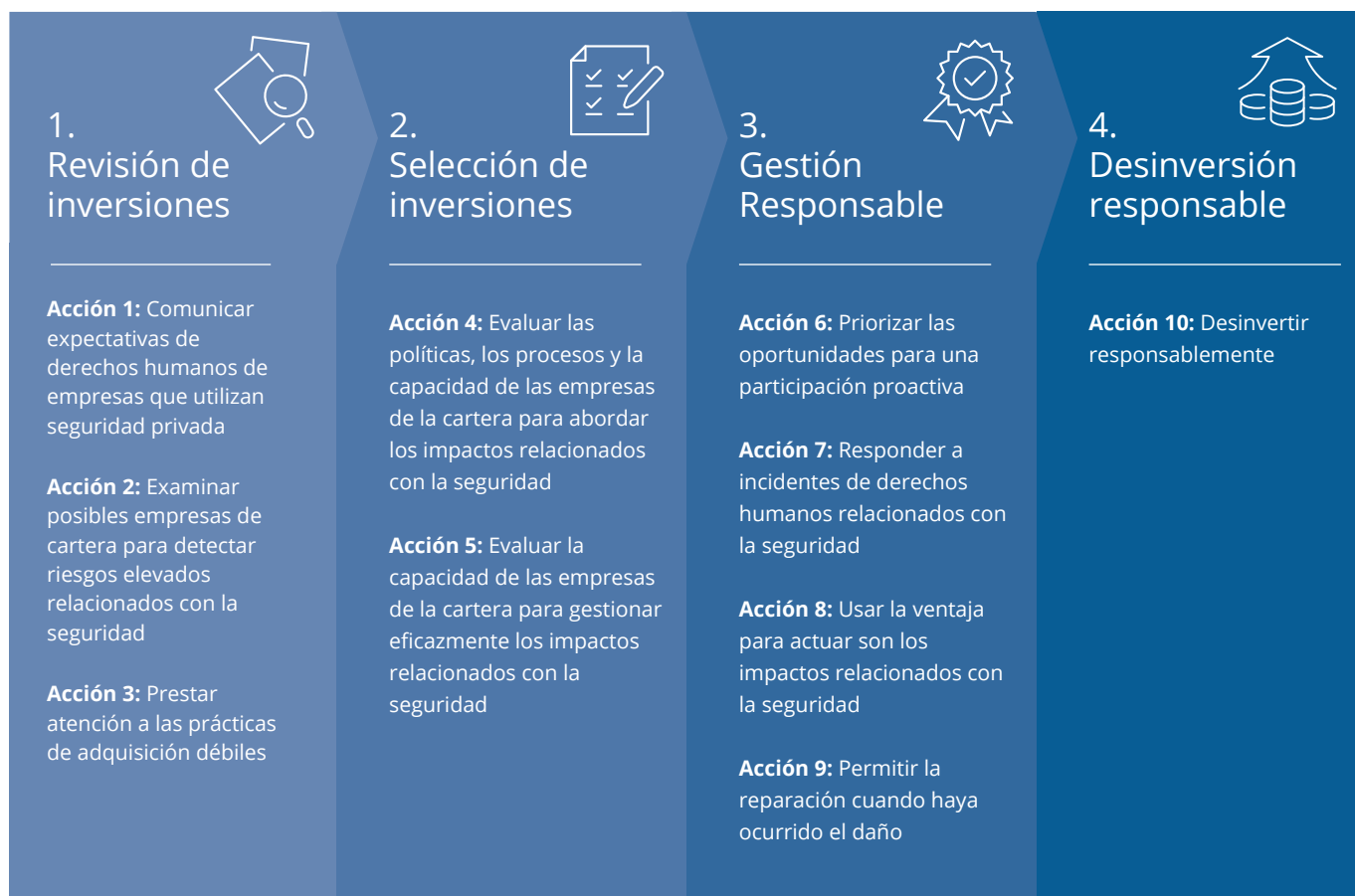
Debería verse como un complemento a la filosofía de inversión y las prácticas ESG existentes de los inversores.

La Guía forma parte de un paquete para garantizar una DDDH adecuada en las empresas de seguridad privada:

- Guía ESG para inversores sobre seguridad privada y derechos humanos (esta guía)
- Guía de Aprovisionamiento de ICoCA para la Contratación de Empresas de Seguridad Privada Responsables⁵
- Metodología de calificación ESG⁶

Estructura

El informe recomienda diez acciones que los inversores deben emprender con las empresas en cartera y como parte de sus propias responsabilidades en materia de derechos.



Metodología

La Guía ESG para Inversores sobre Seguridad Privada y Derechos Humanos fue desarrollada a través de:

- la participación de las partes interesadas con expertos en ESG y PSP;
- talleres con la comunidad inversora; y
- estudios de caso de estudios previos de derechos humanos realizados por ICoCA y sus socios de las OSC.

Autores

La Guía ESG para inversores sobre seguridad privada y derechos humanos está patrocinada por la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA, por sus siglas en inglés) con el generoso apoyo de la FCDO del Reino Unido.

ICoCA es una organización de múltiples partes interesadas que trabaja para garantizar que los proveedores de seguridad privada respeten los derechos humanos y el derecho internacional humanitario. La Asociación actúa como mecanismo de gobernanza y supervisión del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada.^{7,8}

Este informe ha sido encargado por ICoCA y desarrollado por la Consultora Enact Sustainable Strategies en asociación con Investor Alliance for Human Rights.



- Enact Sustainable Strategies es una consultora nórdica líder especializada en sostenibilidad con enfoque empresarial y derechos humanos. Fundada en 2005 para apoyar el desarrollo global, en 2015, Enact formó un Grupo de Práctica Empresarial y de Derechos Humanos para ayudar a los clientes a promover los derechos humanos.⁹
- Investor Alliance for Human Rights, formada en 2018, es una plataforma de acción colectiva sin fines de lucro para la inversión responsable basada en el respeto de los derechos fundamentales de las personas. Con más de 200 miembros, Investor Alliance se centra en la aplicación de la responsabilidad de los inversores de respetar los derechos humanos, coordinar compromisos empresariales que impulsen una conducta empresarial responsable y apoyar actividades normativas que promuevan políticas sólidas, en materia de empresas y derechos humanos.¹⁰

Agradecimientos

Queremos dar las gracias a todos los que compartieron sus conocimientos con nosotros, durante la elaboración de la Guía, y a los miembros de la comunidad inversora que participaron en nuestros talleres. Estamos especialmente agradecidos a las siguientes personas por su aguda perspicacia y sus valiosos comentarios:

- Ayla Prentice** (UNPRI)
- Berit Knaak** (Geneva Center for Business and Human Rights)
- Dan Neale** (Church Commissioners for England)
- Nuala Walsh** (MindEquity)
- Responsible Investment Association Australasia - Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos** (subgrupo sobre Conflictos Armados)

2. SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Un mercado en crecimiento para los servicios de seguridad

La mayoría de las empresas multinacionales modernas utilizan servicios de seguridad privada (véase el anexo 3 para una definición de los servicios de seguridad privada). En todo el mundo, empresas, organismos humanitarios, autoridades gubernamentales y estatales, la sociedad civil y otros recurren a los servicios de seguridad privada para garantizar la seguridad de las personas, las actividades y los locales.

Con millones de personas empleadas en el sector en todo el mundo, el personal de seguridad privada supera en número a la policía en la mayoría de los países.¹¹

Los servicios de seguridad representaron en torno a un 3 % de la cuota del mercado mundial de servicios de administración, gestión de instalaciones y apoyo a las empresas en 2021.¹² Se espera que esta cuota aumente a más del 5 % en 2032.

Aunque el tamaño del mercado es difícil de cuantificar, dado el número de operadores sin licencia, una estimación reciente prevé un crecimiento de 288.000 millones de dólares en 2020 a 417.000 millones en 2025.¹³ En algunos países, hay más personas empleadas en la seguridad privada que en cualquier otro sector. Los usuarios de la seguridad privada abarcan industrias y sectores.

Sin embargo, las implicaciones de contratar los servicios de proveedores de seguridad privada, en términos de riesgos e impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés), rara vez se ponen de relieve.

Caso 1: El personal de seguridad como víctima de trabajos forzados y graves abusos

En el informe "Crean que somos máquinas", Amnistía Internacional documenta las experiencias de los trabajadores migrantes, en el sector de la seguridad privada en Qatar, incluidos los proyectos relacionados con la Copa Mundial de la FIFA 2022.

Los guardias de seguridad fueron sometidos a graves abusos laborales, en ocasiones equivalentes a trabajos forzados. Era habitual trabajar turnos de 12 horas, siete días a la semana; algunos trabajadores declararon no tener un día libre, durante años.

Además de horarios excesivos, los trabajadores se enfrentaban a sanciones arbitrarias, salarios insuficientes, condiciones de trabajo peligrosas y discriminación.¹⁴ Los migrantes contratados para trabajos mal pagados tenían que pagar tasas a los agentes de contratación, lo que provocaba endeudamiento y trabajo forzado.

Según el informe, era habitual que los empleadores confiscaran los pasaportes, lo que impedía la huida.

Exponer a los trabajadores vulnerables a violaciones de los derechos humanos y malas condiciones de trabajo, junto con una formación inadecuada, puede minar su voluntad de respetar los derechos humanos en el desempeño de sus funciones.



Riesgos para los derechos humanos y la seguridad

Aunque el sector de la seguridad privada ha experimentado un crecimiento significativo, sostenido y global, el crecimiento más rápido se ha producido en entornos complejos y de alto riesgo con un estado de derecho débil. Aquí es donde la seguridad privada respetuosa con los derechos es especialmente necesaria.

Los riesgos e impactos sobre los derechos humanos incluyen, entre otros:

- condiciones de trabajo, por ejemplo, horarios excesivos y falta de pago de un salario digno;
- uso excesivo de la fuerza contra personas o comunidades locales;
- explotación y abusos sexuales y discriminación y violencia de género.

Si no se abordan, estos problemas suponen un riesgo financiero a través de diversos medios:

- boicot de los consumidores;
- dificultad para contratar o retener al personal;
- prohibiciones de importación;
- acciones legales, costes de indemnización y multas;
- pérdida de la licencia social o legal para operar;
- daños a la reputación;
- rescisión de contratos; e
- incapacidad para acceder a las cadenas de suministro de empresas con normas de sostenibilidad.

En situaciones de conflicto, los riesgos de violación de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario son mayores y pueden exacerbar la dinámica del conflicto.

En estos contextos, es habitual que los marcos reguladores nacionales sean inadecuados y carezcan de supervisión gubernamental y de mecanismos para exigir responsabilidades a las empresas de seguridad. Supervisar el desempeño de los proveedores de seguridad es todo un reto, ya que a menudo subcontratan el trabajo a empresas más pequeñas o a particulares.

Las repercusiones sobre los derechos humanos surgen desde dos ángulos:

- **Parte interesada afectada (víctima):** Los propios trabajadores de seguridad suelen estar expuestos a las consecuencias de los derechos humanos: largas jornadas, presión emocional, contextos de alto riesgo y salarios bajos. En este contexto, los trabajadores son los titulares de los derechos.
- **Causar impactos sobre los derechos humanos (perpetrador):** Los trabajadores de seguridad pueden causar o contribuir al maltrato de otras personas en el desempeño de los servicios de seguridad.

Abordar los impactos sobre los derechos humanos es clave para permitir inversiones sólidas, mediante la gestión de los riesgos materiales más destacados.

Caso 2: El uso excesivo de la fuerza por parte del personal de seguridad provoca protestas en la comunidad local

En 2020, en un supermercado Carrefour de Brasil, un hombre negro fue golpeado hasta la muerte por un guardia de seguridad contratado por Carrefour. El trágico incidente fue seguido de protestas, en las que se instaba a la población a boicotear a Carrefour. El precio de sus acciones cayó un 6 %.

El estado brasileño demandó posteriormente a Carrefour por daños y perjuicios, y la empresa llegó a un acuerdo por 22 millones de dólares.

En un comunicado, la empresa francesa Carrefour SA prometió rescindir el contrato con la empresa de seguridad. El Director general pidió que se revisara a fondo la formación del subcontratista en materia de seguridad, diversidad y tolerancia.¹⁵

Una perspectiva de género

La perspectiva de género es necesaria, en el contexto de animar a los proveedores de seguridad a cumplir plenamente con sus responsabilidades de debida diligencia, en materia de derechos humanos.

En un sector dominado por los hombres, prevalecen las nociones tradicionales de masculinidad y los estereotipos arraigados asociados a la protección masculina. Esto puede aumentar el riesgo de explotación y abusos sexuales y de discriminación y violencia de género, además de influir en la forma en que se vive la seguridad, crear reticencias a la hora de denunciar las preocupaciones y reforzar los patrones o prejuicios patriarcales.

La mujeres y las niñas suelen enfrentar múltiples obstáculos que les impiden denunciar los abusos de los PSP y buscar un resarcimiento. Estos obstáculos incluyen una falta de acceso a dispositivos de queja, una falta de capacitación y dirección en el asunto a nivel corporativo, agravado por las normas sociales y culturales perjudiciales, las leyes discriminatorias, la imposibilidad de acceso a los servicios básicos o las dinámicas desiguales de poder.

La perspectiva de género de ICoCA

- El Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (el Código) aborda los riesgos relacionados al género tanto dentro de la empresa o por fuera de ella y exige a las empresas de seguridad privada que incorporen la perspectiva de género a sus prácticas.
- El Código se refiere explícitamente a la violencia sexual o de género¹⁶, la explotación sexual¹⁷, la trata de personas¹⁸, discriminación¹⁹ y riesgos para un entorno de trabajo seguro y saludable, como puede ser el acoso sexual.²⁰
- Al reconocer que la explotación y abusos sexuales pueden producirse en entornos complejos donde se ha debilitado el estado de derecho, el Código desarrolló Pautas²¹ y capacitación práctica para las empresas con el objetivo de que cumplan con las obligaciones que se encuentran en el Párrafo 38 del Código: Explotación y abusos sexuales o violencia de género, y para prevenir y abordar la explotación y abusos sexuales.

Caso 3: Uso excesivo de la fuerza por parte del personal de seguridad contra las comunidades locales

En 2013, durante las protestas por la desaprobación de la comunidad al proyecto de la mina Escobal de Tahoe Resources, en Guatemala, varios vecinos de San Rafael las Flores fueron presuntamente tiroteados por personal de seguridad empleado por la mina.²²

El litigio siguió y los demandantes trasladaron con éxito la demanda de Guatemala a Columbia Británica. El precio de las acciones de Tahoe Resources cayó, se suspendieron las operaciones de la mina y la sucesora de Tahoe Resources, Pan American Silver, llegó a un acuerdo y emitió una disculpa pública.²³

Los casos 2 y 3 demuestran cómo las violaciones de los derechos humanos contra las comunidades locales, por parte del personal de seguridad, pueden presentar riesgos financieros, operativos y jurídicos para la empresa de cartera, que a su vez plantean riesgos para los inversores.



Tendencias reguladoras en empresas y derechos humanos

Hoy en día, los inversores deben explorar eslabones de valores complejos y expectativas sociales más altas.

En la actualidad existe una oleada de requisitos regulatorios que los estados individuales y la UE exigen a las empresas y al sector financiero.

La Directiva de la UE sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD, siglas en inglés) y la (futura) Directiva de la UE sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD, siglas en inglés) son las dos novedades más importantes en este contexto.

Mientras que el CSRD se centra en los requisitos de divulgación, exigiendo a las grandes empresas que informen sobre cómo gestionan los riesgos en materia de derechos humanos, incluyendo requisitos explícitos de divulgación de la debida diligencia, el CSDDD pretende normalizar el modus operandi para que las empresas gestionen sus impactos.

Los requisitos adicionales incluyen que las empresas deben demostrar que han llevado a cabo los esfuerzos apropiados para evaluar el riesgo en materia de derechos humanos de los minerales de conflicto (Reglamento de la UE sobre Minerales de Conflicto).

A los actores financieros de la UE se les requiere una explicación pública de cómo son tomados en cuenta los riesgos en materia de derechos humanos en las decisiones de inversión. (Reglamento de la UE sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros).

A nivel nacional, la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido (2015) y la Ley Francesa Sobre el Deber de Vigilancia (2017) obligan a las empresas a respetar los derechos humanos.

Otros países han desarrollado leyes que exigen diferentes grados de divulgación y debida diligencia, como Australia, Alemania, Países Bajos y Noruega. Para más ejemplos y detalles, véase [**Anexo 2: Lista de leyes y reglamentos de divulgación obligatorios basados en la debida diligencia en materia de derechos humanos.**](#)

En particular, la legislación europea aborda la relación dual entre ESG y las empresas: las empresas tienen un impacto en las personas y el planeta, y los impactos en las personas y el planeta generan riesgos para las compañías. Se les exige a las empresas evaluar ambas dimensiones mediante la llamada doble evaluación de la materialidad.

Caso 4: La reputación de Petra Diamond como minera ética se hace añicos por las violaciones

En 2020, un informe publicado por la ONG Raid denunció que el personal de seguridad contratado por Petra Diamonds, cotizada en Reino Unido, empleó un uso excesivo de fuerza contra una comunidad local en Tanzania.²⁴ El personal de seguridad en la mina de Williamson de Petra Diamonds, famosa por sus diamantes rosados, entró en conflicto con los mineros artesanales y residentes locales que trataban de completar sus ingresos.

Tiroteos, palizas, apuñalamientos, agresiones y detenciones arbitrarias, fueron algunos de los graves violaciones de los derechos humanos llevados a cabo por el personal de seguridad de la mina de Tanzania.²⁵

Petra Diamonds llegó a un acuerdo con los 71 demandantes en 2021. También declaró que habían tomado medidas adicionales, como disciplinar a los empleados y cambiar de proveedor de servicios de seguridad.

Previo a los abusos contra los derechos humanos, Petra Diamonds estaba incluida en el índice FTSE4Good de London Stock Exchange. Normalmente, se trata de empresas con sólidas medidas ESG.

Sin embargo, su imagen ética quedó dañada.²⁶

Este famoso caso tuvo repercusión en los medios de comunicación e ilustra los riesgos potenciales de reputación, financieros y jurídicos, así como el riesgo de violencia en las comunidades locales.

Lectura complementaria

Para aprender más sobre las responsabilidades de los inversores y un enfoque ESG para invertir, siga la serie de blogs "Bridging the Human Rights Gap in ESG", por el Business and Human Rights Resource Centre.²⁷



3. NORMAS INTERNACIONALES SOBRE DEBIDA DILIGENCIA

Según, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP, por sus siglas en inglés) avalada por la ONU en 2011,²⁸ las empresas comerciales “deben evitar vulnerar los derechos humanos de otros y abordar los impactos adversos con los que están involucradas”.²⁹

En virtud de los UNGP, los derechos humanos reconocidos a nivel mundial incluye, como mínimo, aquellos manifestados en la Carta Internacional de Derechos Humanos³⁰ y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.³¹

En virtud de los Principios Rectores de Naciones Unidas, las empresas y los inversores deben aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos (DDDH) para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos, por lo que:

- haber generado o contribuido mediante sus propias acciones u omisiones;
- están directamente vinculadas a través de una relación comercial, por ejemplo, la propiedad o la gestión de empresas de portfolio.³²

Puede que las empresas deban tener en cuenta normas adicionales, como el derecho internacional humanitario (DIH) que se aplica en situaciones de conflicto armado y los derechos humanos de individuos que pertenecen a grupos vulnerables, por ejemplo, niños/as, mujeres, migrantes, minorías o pueblos indígenas.³³

Se espera que las empresas dispongan de:³⁴

1. un compromiso político de respetar e incorporar los derechos humanos en todas sus actividades;
2. un procedimiento en la debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar y abordar impactos adversos sobre los derechos humanos; y
3. un procedimiento que permita notificar las quejas y reparar los efectos adversos.

La complejidad de DDDH variará en función del contexto operativo. Por ejemplo, en las áreas afectadas por conflictos, se espera que los inversores se comprometan en DDDH intensa que sea sensible a estos conflictos para evaluar y controlar el impacto en los derechos humanos y las dinámicas del problema. (Véase Apéndice 3 - Debida diligencia intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: Una guía, PNUD)

A menudo se da por sentado que la prestación de servicios financieros no conlleva una responsabilidad por daños a los derechos humanos. Considerando que las sociedades en cartera serán la principal causa o contribuirá al daño, la suposición no está alineada con las normas internacionales y sus interpretaciones.

En “¿Por qué y cómo deberían actuar los inversores con respecto a los derechos humanos?”,³⁵ los Principios para una inversión responsable (“PRI”) concluye en que la forma en la que un inversor causa, contribuye o está directamente relacionado con los daños depende de tres factores:

1. si, y en caso de que, el inversor facilitó o incentivó el daño de los derechos humanos por parte de otro;
2. si, y en caso de que, el inversor podría o debería haber sabido sobre tal daño; y
3. la calidad de cualquiera de las medidas atenuantes tomadas por el inversor para su abordaje.

4. UNA HOJA DE RUTA PARA LA ACCIÓN

La sección les brinda a los inversores una lista de acciones sugeridas para llevar a cabo DDDH en sociedades en cartera que utilizan PSP y están estructuradas en torno al proceso de inversión, desde la preselección hasta la desinversión responsable.






4.1 Revisión de inversiones

Los inversores deberían poseer un claro enfoque estructurado de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esto debe incluir la consideración de los impactos relevantes y estar alineado con las normativas internacionales.

Los inversores deben alinear sus políticas y procesos de inversión con la perspectiva de derechos humanos para permitir un enfoque mucho más sistemático sobre cuándo y cómo se tienen en cuenta estos derechos.

La Investor Alliance for Human Rights propone varias consideraciones a lo largo del ciclo vital de las inversiones en el Investor Toolkit on Human Rights (Mayo 2020).³⁶

Se deben incorporar una serie de acciones dentro este marco de debida diligencia al considerar los riesgos relacionados con el uso del servicio de seguridad de las sociedades en cartera.

 **Acción 1:** Comunicar las expectativas en materia de derechos humanos de las empresas que usan servicios de seguridad

Los inversores deben comunicar su compromiso y expectativas con los derechos humanos directamente al momento de hablar con posibles sociedades en cartera. Esto puede ser reforzado en sitios web, en eventos, en informes de sostenibilidad y en políticas de gestión, código de conducta y acuerdos legales.

Una (posible) sociedad en cartera sabrá que puede recibir preguntas y acciones de seguimiento.

Ejemplo

Los Organismos Nacionales de Inversión de la Iglesia de Inglaterra tienen una política de compromiso con los derechos humanos que se encuentra notificada y disponible al público en su sitio web. Afirman:

*“Esperamos y animamos a las empresas en las que invertimos que tengan políticas de derechos humanos, un proceso de debida diligencia, divulgaciones significativas, un mecanismo de queja para que se planteen cuestiones relacionadas a los derechos humanos y brindar soluciones cuando causen o contribuyan al daño. Esto debería aplicarse en todas sus operaciones y cadenas de suministro”.*³⁷

Ejemplo

El banco holandés ABN AMRO posee una lista de exclusión disponible al público donde declara que no proporcionará conscientemente productos o servicios financieros que faciliten de manera directa:

*Defensa: “Proveer servicio de seguridad privada en países que son sensibles a la defensa sin que la empresa sea Miembro de la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA, por sus siglas en inglés)”.*³⁸

Asimismo, en sus requisitos de sostenibilidad para el sector de metales y minerales, ABN AMRO afirma: *“Cuando se recurre a la seguridad privada para proteger las operaciones mineras, el personal y los bienes, los clientes se aseguran que el personal de seguridad opera de acuerdo con las políticas del cliente y los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos”.*³⁹

Tanto los propietarios de activos como los gestores deben entender por qué los derechos humanos son relevantes para sociedades en cartera y asegurar que las expectativas son comunicadas de manera constante durante todo el ciclo de inversión.





Lectura complementaria

- ¿Posee la empresa una política de compromiso en materia de derechos humanos a lo largo de la institución en relación con las actividades de inversión?
- ¿Evalúa la empresa sus inversiones basándose en procesos y resultados significativos de debida diligencia en materia de derechos humanos?
- ¿Posee la empresa canales accesibles para que interesados puedan informarse de sus prácticas en materia de derechos humanos?

La Responsible Investment Association Australasia (RIAA) desarrolló la herramienta del inversor: Derechos humanos centrados en cadenas de distribución que ayuda a los inversores a comprometerse constructivamente con empresas para potenciar mejores prácticas, y así reducir los riesgos en materia de derechos humanos en las cadenas de distribución.⁴¹



Acción 2: Examinar las posibles sociedades en cartera para detectar riesgos elevados relacionados con la seguridad

Como parte de la debida diligencia, una revisión de la posible sociedad en cartera ayudará al inversor con las repercusiones y los retos en materia de derechos humanos relacionados con el contexto operativo o con la propia empresa.

Una revisión puede brindarles a los inversores una comprensión inicial del contexto de los derechos humanos en relación con:

- la geografía;
- el sector, actividad, socio comercial; y
- historial de la empresa en materia de derechos humanos (por ejemplo, malas condiciones de trabajo, largas jornadas laborales, formación inadecuada, repercusiones por razón de género, explotación y abusos sexuales, comportamiento discriminatorio en la contratación).

La revisión no pretende servir de base para la exclusión. La decisión de excluir una posible sociedad en cartera depende de la tolerancia a; riesgo del inversor, así como también en su evaluación de la gravedad y carácter irremediable del riesgo. Si un inversor desea invertir en una compañía que opera en circunstancia de alto riesgo, querrá asegurarse que la habilidad de la empresa para controlar tales impactos es adecuada y evalúa el riesgo de forma continua. También significa que el inversor necesita supervisar constantemente el rendimiento de la empresa en materia de derechos humanos.

Caso 5: Swiss Re alienta a las empresas a participar en ICoCA

En su *Marco de riesgo ESG*, Swiss Re declara que examina las solicitudes de apoyo a empresas que ofrecen los siguientes servicios: “traducción e interrogatorio; operativos de prisión y campo de detención; y protección de vehículos, emplazamientos y escoltas”.

Animan a las empresas que operan en regiones conflictivas a formar a sus empleados en materia de derechos humanos y prácticas sensibles al conflicto y a particular en el marco del Código de Conducta Internacional con el propósito de desarrollar mecanismos apropiados para la solución de las quejas.⁴²

Los inversores pueden realizar las siguientes preguntas durante la revisión.

P: ¿La empresa está haciendo negocios en áreas de conflicto o de alto riesgo?

Los mayores riesgos contextuales se dan cuando las empresas operan en áreas de conflictos o de alto riesgo⁴³ (CAHRAs, por sus siglas en inglés), caracterizadas por:

- las diferentes etapas del conflicto y la violencia generalizada;
- inestabilidad política o represión; debilitamiento policial, inseguridad y el colapso de la infraestructura civil.

El riesgo de los abusos o violación de los derechos humanos aumenta en CAHRAs donde:

1. La probabilidad y la gravedad de los daños y las violaciones es considerablemente más alta que en otro contextos, en especial si hay un conflicto en curso, por el que los actores corporativos pueden exacerbar la dinámica del conflicto y los riesgos relacionados con el mismo. Los actores empresariales nunca pueden ser “neutros” o “no tener impacto” en un conflicto.⁴⁴
2. Las libertades cívicas están restringidas, con escasas o nulas salvaguardias para los defensores de los derechos humanos, lo que facilita que los actores corporativos censuren opiniones y limiten la libertad de reunión utilizando personal de seguridad privada.
3. Restringir la libertad de asociación significa que el personal de seguridad no puede unirse a un sindicato para mejorar las condiciones de trabajo.



4. Los grupos vulnerables pueden sufrir impactos desmesurados y enfrentarse a obstáculos para acceder a una solución. Estos incluyen mujeres y chicas, niños/as, pueblos indígenas, minorías nacionales o étnicas, minorías religiosas y lingüísticas, personas con discapacidades, trabajadores migrantes y familias.
5. Los PSP puede decidir subcontratar servicios de seguridad, lo que provoca que la cadena de valor sea más difícil de monitorear.
6. Un estado de derecho débil significa que no hay leyes suficientes ni instituciones eficientes e independientes para regular las actividades de los PSP y, por lo tanto, una falta de transparencia y responsabilidad con los abusos.⁴⁵
7. En estos contextos los índices de corrupción suelen ser más elevados, con el personal de seguridad que está expuesto o involucrado en este modo de actuar. La corrupción está asociada a las violaciones de derechos humanos, ya que tienen un impacto en la capacidad estatal de cumplir con sus obligaciones en relación a los derechos humanos. Perjudica las garantías jurídicas relacionadas a las condiciones de trabajo, la salud, la seguridad y desvía los ingresos públicos de la atención sanitaria, la educación, la vivienda, etc.⁴⁶



Caso 6: Riesgo de escalada del conflicto en una zona de alto riesgo

Según la ONG sueca Afrikagrupperna, las empresas involucradas en el proyecto de gas de Cabo Delgado, en el norte de Mozambique, contrataron PSP, lo que aumentó las tensiones y la militarización del área. Los proyectos han tenido un impacto negativo en los residentes locales, incluido los desalojos forzosos que dieron como resultado que las poblaciones residentes no pudieran proveerse de alimentos adecuados. Al parecer, esto fue un factor que contribuyó al reclutamiento de los habitantes por parte de los grupos islámicos en Cabo Delgado.

A medida que la tensión aumentaba, el gobierno de Mozambique contrató a la empresa militar privada rusa, Wagner, lo que provocó que el conflicto escalara aun más en la zona. Amnistía Internacional denunció abusos cometidos por otros agentes de seguridad privada en la región.⁴⁷ Los fondos públicos de pensiones suecos invirtieron en empresas implicadas en los proyectos de gas de Cabo Delgado en Mozambique. En respuesta, los fondos públicos de pensiones suecos declararon que estaban conscientes de las denuncias e iban a monitorear los progresos.⁴⁸

Este caso ejemplifica el impacto negativo de los desalojos forzosos en una comunidad local que generan exposición financiera y de reputación para los fondos públicos de pensiones y riesgos financieros para los beneficiarios de las pensiones.

Lectura complementaria

Responsible Investment Association Australasia (RIAA) ha desarrollado **Herramientas para inversores sobre derechos humanos y el conflicto armado** que guía a los inversores sobre cómo deben gestionar los impactos en materia de derechos humanos y las implicaciones del derecho internacional humanitario antes, durante y después de que surjan los conflictos armados.



Cuadro de riesgo A - Entorno operacional:

Riesgo moderado	Riesgo alto	Riesgo extremo
Región no afectada por el conflicto armado, con un importante estado de derecho y estabilidad política.	Entornos complejos: <ul style="list-style-type: none"> • experimentar o recuperarse de una conmoción o inestabilidad debido a desastres naturales o humanos, disturbios sociales o dificultades económicas/inseguridad, donde el estado de derecho ha sido sustancialmente debilitado; • la capacidad de la autoridad del estado de manejar la situación es reducida o limitada; • con una calificación baja de al menos dos de los siguientes índices: Transparencia Internacional, The Freedom House, ITUC's Global Rights Index; • ausencia o escasa protecciones legales para los Defensores de los Derechos Humanos (DDH); ataques frecuentes o asesinatos a los DDH; • ausencia o leyes inadecuadas para regular la actividad de la seguridad privada. 	Regiones CAHRA: <ul style="list-style-type: none"> • afectadas por el conflicto; • violencia generalizada; • inestabilidad política, represión; • debilidad institucional; • colapso de la infraestructura civil.

P: ¿Cuáles son los riesgos industriales y los impactos específicos relacionados a los PSP?

Diferentes sectores y actividades empresariales generarán distintos tipos de riesgos e impactos sobre derechos humanos. Por ejemplo, las industrias que hacen uso intensivo de la tierra y los recursos, como la minera y agricultura, pueden perturbar las vidas y la subsistencia de los miembros de la comunidad local, y provocar revueltas o protestas reprimidas por el personal de seguridad.

Puede haber retos adicionales para los pueblos indígenas tanto para acceder a los bienes y servicios básicos, como para proteger su identidad cultural y forma tradicional de vida, y asegurar su derecho a ejercer el consentimiento de manera libre, prevista e informada sobre las actividades empresariales que los afectan.

El personal de seguridad en instalaciones con productos valiosos o activos industriales (ej.: producción de minerales, construcción, infraestructura), que incluye materiales peligrosos (ej.: nucleares, químicos) o que requieren en alto grado de confidencialidad/seguridad (ej.: cárcerles, centros migratorios, servicios fronterizos) suelen estar equipados con armas que suponen un gran riesgo de peligro para las personas.

La vigilancia por cámaras puede aumentar las preocupaciones sobre la privacidad a los trabajadores y a los miembros de la comunidad que viven cerca de las instalaciones empresariales, en especial cuando la normativa puede no protegerlos de almacenar o compartir información con otros agentes. Este intercambio puede llevar a la represión de personas que se oponen al Estado.⁴⁹

Cuando las trabajadoras o los miembros de la comunidad se encuentran en presencia de fuerzas de seguridad, puede haber un riesgo agravado de explotación y abusos sexuales, y discriminación y violencia de género.

En específico, las actividades de alto riesgo incluyen personal de PSP armado, perros guardianes, el funcionamiento de campos para prisioneros de guerra o civiles detenidos, servicios contra la piratería o funcionamiento y mantenimiento del sistema de armas.

Cuando los proveedores de seguridad privada colaboran o se asocian con proveedores de seguridad públicos, incluidos militares o policías, los efectos pueden agravarse.⁵⁰

Cuando los agentes públicos delegan tareas de seguridad que incluyen una parte del monopolio del estado sobre el uso de la fuerza, son cruciales una formación y órdenes apropiadas. De otra manera, las líneas de mando entre lo público y lo privado se pueden difuminar y dificultar la determinación de quién está dando órdenes y quién las recibe.

Usualmente las víctimas de abuso son incapaces de distinguir entre lo público y lo privado, y agrupan a ambos como "seguridad", lo que puede dificultar que se responsabilice a alguien por esto.

Debido a que las empresas de seguridad privada a veces son propiedad de políticos, ex militares o ex policías con fuertes conexiones en el estado, puede haber riesgo de corrupción en las licitaciones. A su vez, esto puede favorecer a las empresas con buenas conexiones, independientemente de su capacidad para prestar servicios de seguridad de forma responsable.



Cuadro de riesgo B - Categorización de sectores, actividades empresariales y socios:

	Riesgo moderado	Riesgo alto	Riesgo extremo
Sector		Sectores de alto riesgo (lista parcial): <ul style="list-style-type: none"> • petróleo y gas; • minería y producción de minerales; • agricultura; • energía; • cárceles privadas y centros de migración; • químico; • nuclear; • infraestructura/construcción; • fabricación de componentes tecnológicos; • tecnologías de la información y la comunicación (ICT, por sus siglas en inglés); • transporte (terrestre y marítimo); • inmigración/servicios fronterizos. 	
Actividad	<ul style="list-style-type: none"> • formación del personal de seguridad local; • protección estática; • protección móvil (escortas, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • protección y transporte de prisioneros; • detención de personas e incautación de objetos/ búsqueda de personas; • escolta marítima o protección de embarcación marítima a bordo; • apoyo operacional y logístico para fuerzas armadas o de seguridad, incluidas actividades de vigilancia y reconocimiento; • seguridad de las instituciones diplomáticas; • control de multitudes y seguridad en eventos; • contratación de personal de seguridad; • cualquier actividad de seguridad que requiera el uso de armas y/o perros guardianes. 	<ul style="list-style-type: none"> • asistir en el funcionamiento de campos para prisioneros de guerra o civiles detenidos; • servicios contra la piratería; • funcionamiento y mantenimiento de los sistemas de armas; • gestión de armas y munición; • gestión de los armerías flotantes; • secuestro, rescate y extorsión.
Socio de negocios		<ul style="list-style-type: none"> • interacciones con militares, policías u otros proveedores de seguridad pública. 	

P: ¿Existe un registro de antiguos incidentes en materia de derechos humanos, o denuncias?

A pesar del contexto operativo, cualquier empresa que utilice los servicios de seguridad puede estar potencialmente relacionada con graves infracciones en materia de derechos humanos vinculadas a los PSP. Si la empresa de cartera potencial o el PSP posee un registro de los incidentes o violaciones de derechos humanos, esto debería servir como una señal de alerta.

Evalúe cómo la empresa o el PSP ha respondido y mitigado los abusos anteriores, ya que esto puede ayudar en el proceso de revisión indicando si los sistemas están preparados para identificar y gestionar futuros incidentes.



Cuadro de riesgo C - Categorización del historial de derechos humanos de (posibles) empresas de cartera:

Riesgo moderado	Riesgo alto	Riesgo extremo
<ul style="list-style-type: none"> No hay acusaciones significativas en materia de derechos humanos, género y seguridad en los últimos 5 a 10 años; Pocos incidentes en materia de derechos humanos, género y seguridad, pero hay evidencia de una buena debida diligencia y/o medidas correctivas adecuadas por parte de la empresa de cartera y/o el PSP, correspondiente a las buenas prácticas empresariales. 	<ul style="list-style-type: none"> La participación de la sociedad en cartera y/o el PSP en graves controversias o incidentes relacionados con los derechos humanos, el género y la seguridad en los últimos 5 a 10 años; Debido a la falta de transparencia, no queda claro cómo fueron resueltos estos incidentes; No queda claro cómo se manejaron las quejas y el resarcimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Los registros consistentes de repetidas controversias o incidentes en relación a los derechos humanos, el género y la seguridad involucran a la empresa de cartera y/o el PSP en los 3 a 5 años; Debido a la falta de transparencia, denuncias reiteradas de que no se escuchan a las partes interesadas; No hay evidencia de cómo fueron resueltos los incidentes y gestionados las quejas/resarcimiento; Reticencia a comprometerse con los participantes.

Acción 3: Preste atención a las prácticas débiles de contratación

Cuando las empresas contratan proveedores de seguridad, pueden prevenir los riesgos a partir de convertir a los derechos humanos en un tema central de las relaciones comerciales.

Los inversores deben esperar que las sociedades en cartera se comprometan a respetar los derechos humanos y cumplir con las normas establecidas, el Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (el "Código") de ICoCA y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).

Este compromiso se demuestra a través de la membresía/afiliación a ICoCA y/o la certificación de ICoCA y/o la certificación conforme a otras normas reconocidas de seguridad privada.⁵¹

La afiliación a ICoCA PSP ayuda a los miembros de la Iniciativa de Principios Voluntarios (IPV) a cumplir sus compromisos en virtud de los PVSDH.

Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (el "Código")

El Código articula las responsabilidades de las empresas de seguridad privada bajo los derechos humanos y la ley de derecho internacional humanitario para garantizar la aplicación responsable de servicio de seguridad privada, particularmente cuando operan en escenarios complejos.⁵²



Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH)

El PVSDH es un conjunto de principios reconocidos a nivel global, creado en el 2000, que orientan a las empresas sobre cómo llevar a cabo sus operaciones de seguridad respetando los derechos humanos.⁵³

La IPV es una iniciativa multi-actor que promueve la implementación de los PVSDH. La base de miembros está constituida por gobiernos, ONG y empresas de toda la industria. Los principios cubren tres áreas:

- Evaluación de riesgos,
- Empresas y seguridad pública, y
- Empresas y seguridad privada.⁵⁴

El sitio web de la IPV, www.voluntaryprinciples.org, incluye herramientas y documentos de guía para aquellos que deseen mejorar las prácticas de seguridad o implementar los PVSDH.



Este compromiso debería ser referenciado e integrado en el proceso de licitación y en el posterior contrato de servicio de seguridad.

En la práctica, incorporar el compromiso en la contratación conlleva evitar a los proveedores que no estén comprometidos con los derechos humanos y encontrar PSP que entiendan lo que significa el respeto por los mismos en la práctica, formen a su personal respectivamente, apliquen condiciones de trabajo decentes y se comprometan con otros titulares de derechos afectados.

En última instancia, la empresa de cartera debe asumir la responsabilidad conjunta con el PSP para mejorar el desempeño de la aplicación de los derechos humanos.

Sin embargo, la falta de mención explícita de los derechos humanos en los requisitos de licitación o en el contrato nunca puede ser una excusa para no cumplir con estos derechos y, cuando proceda, las normativas del DIH.

Los gestores de activos deben esforzarse por entender cómo la empresa de cartera supervisa y evalúa *en la práctica* la observancia de los derechos humanos por parte del PSP.

Principios de contratación de ICoCA⁵⁵

La guía de aprovisionamiento de ICoCA ayuda a las empresas en sus procesos de licitación y contratación. Ofrece cinco medidas para procurar de manera responsable servicios de PSP.

ICoCA sugiere que las sociedades en cartera incorporen una cláusula de condicionalidad en Solicitudes de Propuestas para posibles PSP: *“Debe ser actualmente Miembro o Afiliado en regla de la Asociación del Código de Conducta Internacional (ICoCA) y confirmar el cumplimiento de los principios y requisitos en el Código de Conducta Internacional (el Código)”*.

Las empresas Miembros y Afiliadas deberán:⁵⁶

- evitar realizar contratos que directa o materialmente entren en conflicto con el Código, el derecho nacional o internacional, o legislación local, regional e internacional sobre derechos humanos;
- hacer que el cumplimiento del Código, sea una parte integral de los contratos con los PSP y subcontratistas;
- interpretar si el contrato es consecuente con el Código, aunque este no lo especifique.

Evaluando el desarrollo de la sociedad en cartera - Adquisición:

Insuficiente	Satisfactorio	Excelente
<ul style="list-style-type: none"> • Exigir al PSP que respete los derechos humanos/ tenga un compromiso con los derechos humanos o la DDDH, pero sin un seguimiento pragmático de los riesgos y el comportamiento del PSP. 	<ul style="list-style-type: none"> • El compromiso de respetar los derechos humanos está reflejado en los requisitos de licitación y el contrato; • Alguien es responsable de monitorear y evaluar la implementación de los acuerdos en materia de derechos humanos y género por parte del PSP y sus subcontratistas; • Se dará preferencia a los PSP que sean Miembros/ estén Afiliados a ICoCA y/o estén certificados según las pertinentes normas empresariales (por ejemplo, ISO 18788). 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpliendo todos los requerimientos “Satisfactorios”. • Los PSP que son Miembros certificados de ICoCA o han redactado la documentación que acredite el cumplimiento de normas.



SECURITY

SECURITY

SECURITY

SECURITY



4.2 Selección de inversiones

Acción 4: Evaluar las políticas, procesos y capacidad de las empresas de cartera para abordar los impactos relacionados con la seguridad

Cuando los gestores y analistas de fondos hayan llevado a cabo el análisis contextual del riesgo en materia de derechos humanos, estarán mejor equipados para especificar políticas y procesos que las empresas de cartera deben tener en marcha.

Los inversores no pueden constatar cada contrato, política y proceso de cada proveedor de seguridad contratado por la empresa de cartera. Sin embargo, las políticas y los procesos señalan si la empresa está preparada para gestionar los riesgos típicos y tomar medidas de forma rutinaria y sistemática.

Por ejemplo, una empresa agrícola que exija de manera sistemática a sus proveedores de seguridad demostrar que los trabajadores ganan un salario digno y garantizan un descanso adecuado entre turnos, probablemente este mejor preparada para gestionar los principales problemas de los derechos de los trabajadores a los que se enfrenta el sector que otra que responda que controla los salarios dignos y el descanso adecuado de forma puntual. En la misma línea, una empresa minera que opera en la República Democrática del Congo, donde la violencia sexual ha prevalecido por décadas, necesita demostrar medidas diligentes y proactivas sobre cómo evitará la violencia de género.

Es crucial identificar si existe una capacidad interna para gestionar daños. En este contexto, es clave entender las prioridades del liderazgo.

En relación al abordaje de los riesgos de la explotación y abusos sexuales (EAS), un contratista de seguridad privada afirmó: *“La única forma de prevenir la EAS es promover una cultura empresarial que sea consciente de estos problemas [cambio cultural] y contar con una dirección fuerte que dé el ejemplo”*.⁵⁷

¿Ha aplicado la sociedad en cartera la debida diligencia a los proveedores de seguridad? ¿Han supervisado al proveedor contratado y a los subcontratistas?

Por ejemplo, los inversores deben preguntar si la sociedad en cartera:

- considera el ejercicio en materia de derechos humanos cuando selecciona a un proveedor de seguridad;
- posee la capacidad de identificar y abordar impactos relacionados con la seguridad;
- cuanta con el apoyo proactivo de la dirección;
- exige que se apliquen condiciones de trabajo dignas al personal directo y subcontratado;
- exige al proveedor que incluya una perspectiva de género en sus políticas, formaciones y procesos;
- supervise el ejercicio de los derechos humanos del proveedor de seguridad a lo largo del tiempo;
- garantice que los trabajadores (subcontratados), las comunidades y los grupos vulnerables disponen de un proceso de quejas y resarcimiento.

Firmar para confirmar la comprensión de un código o una política significa poco si no va acompañado de formación. La formación se debería enfocar en la manera de aplicar los derechos humanos en un contexto local donde operará el PSP.





Ejemplo:

Formación efectiva en la prevención de la explotación y abusos sexuales

En las Directrices de ICoCA para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y abusos sexuales,⁵⁸ los requisitos de formación contienen un esquema detallado de lo que se debe incluir, por ejemplo:

- Explicar la definición y lo que se entiende por explotación y abusos sexuales.
- Mostrar el impacto de la explotación y abusos sexuales en los sobrevivientes y por qué es difícil denunciar abusos.
- Señalar la prohibición de la explotación y abusos sexuales por parte de la empresa y las normas de conducta que se espera que observe el personal, tal como se establece en el Código de conducta y en las leyes pertinentes.
- Describir las medidas disciplinarias si se encuentra al personal culpable de infringir las normas de conducta de la explotación y abusos sexuales.
- Explicar los mecanismos para informar los casos de explotación y abusos sexuales, y proteger a los sobrevivientes, denunciantes y testigos.
- Formar a los directivos para que se apropien e implementen políticas preventivas de explotación y abusos sexuales.
- Los directores deben ser capaces de identificar las señales de alarma de la explotación y abusos sexuales, mejorar la detección y notificación de los casos, y gestionar de forma adecuada los informes y las denuncias de explotación y abusos sexuales.

Los cursos de formación en línea de ICoCA están disponibles en múltiples idiomas para las empresas Miembros y Afiliadas. Esto incluye la prevención de la explotación y abusos sexuales, Uso de la fuerza, Por qué el personal de seguridad debe seguir el Código, etc.⁵⁹

Certificación de ICoCA

- Estar certificado por ICoCA, en sectores de alto riesgo y mercados complejos, ofrece la garantía de que las políticas y procesos de un PSP cumplen con las mejores prácticas. Como parte de la debida diligencia, las empresas de todos los sectores recurren a la Afiliación y Certificación de ICoCA en la contratación de servicios de seguridad privada.
- Como por ejemplo: Pan American Silver, Philip Morris; Swiss, los gobiernos de Reino Unido y EE.UU.; ABN AMRO





Evaluando la madurez de una empresa de cartera

Políticas, procesos y capacidad:

Insuficiente	Satisfactorio	Excelente
<p>1. General Falta o insuficiencia de capacidad para aplicar y supervisar las políticas y los procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La capacidad suficiente para aplicar políticas y supervisar el desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con todos los requerimientos "Satisfactorios"; El compromiso sistemático para entender la manera en que los requisitos son relevantes para la gestión de impactos potenciales; Cooperación con el PSP para cumplir con todos los requisitos antes de la contratación.
<p>2. Evaluación y formación Interacción esporádica con el PSP para comprender cómo la selección, la contratación, la formación y la revisión continua del desempeño de su personal tiene en cuenta los derechos humanos y es relevante para la gestión del personal del PSP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existen requisitos mínimos para la selección del personal definidos por la legislación nacional, las normas y buenas prácticas del sector, y los principios incluidos en el Código de ICoCA (calificaciones, antecedentes penales (que incluye la comprobación de delitos violentos, violencia doméstica y agresiones o trata de personas), y revisión médica (incluida la evaluación psicológica); Capacitación obligatoria para el personal del PSP sobre derechos humanos, explotación y abusos sexuales y DIH (si procede), que se complementa con formación anual de repaso. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación de repaso realizada a lo largo del año, que incluye una perspectiva de género, sesiones sobre marcos normativos, párrafos de ICoCA relativos al género, prohibición y prevención de la explotación y abusos sexuales, violencia de género y otras violaciones a los derechos humanos, y una cultura en el lugar de trabajo que promueva la equidad de género y la no discriminación; Seguimiento regular con el PSP para garantizar que la formación es eficaz y el contenido se basa en el aprendizaje continuo; Seguimiento regular con el PSP de la revisión continua del desempeño del personal del PSP.



Insuficiente	Satisfactorio	Excelente
<p>3. Condiciones de trabajo No se cumple al menos uno de los requisitos satisfactorios para las condiciones de trabajo dignas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones de trabajo dignas para el personal del PSP, incluye edad mínima de contratación (18 años), horarios de trabajo regulados (idealmente 8 horas pero no más de 12 horas por turno con un máximo de 48 horas por semana); Los requisitos de contratación en materia de remuneración equivalen al salario mínimo legal. En los países sin salario mínimo o con salario mínimo insuficiente, se incluirán requisitos de salario digno. Horas extras remuneradas, seguro social y otras prestaciones legales; Proveer uniforme, vivienda, agua potable, baños. 	<ul style="list-style-type: none"> El cliente exige contractualmente a los PSP que garanticen que su personal no exceda un máximo de 8 horas de trabajo al día; El cliente exige contractualmente a los PSP que evalúen la diferencia entre el salario mínimo legal y el salario digno y compensen a su personal con el salario digno del país respectivo.
<p>4. Quejas No existe ningún mecanismo de queja en regla para los trabajadores subcontratados y las comunidades, y no hay exigencias explícitas al PSP para que lo aplique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El mecanismo de queja cumple con los criterios de eficacia del UNGP 31 y, en particular, es accesible a las partes interesadas externas y a los grupos vulnerados, como el personal del PSP o las comunidades locales que deseen plantear inquietudes con respecto al desempeño del PSP; Los obstáculos para acceder a los mecanismos de queja para los grupos vulnerados son reconocidos y disminuidos, como las barreras por el idioma, la educación o el miedo a las represalias (el mecanismo puede estar al nivel del PSP, de la empresa y/o un mecanismo conjunto). 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos adecuados en la empresa para investigar las quejas en las que esté implicado el PSP; capacidad para proporcionar soluciones cuando amerite (por ejemplo, en el caso de que el PSP no tenga la capacidad o los recursos para hacerlo); Reflexiones conjuntas de la empresa y el PSP sobre lo apropiado de los procesos de resarcimiento con las víctimas y con expertos locales, incluidas las mujeres; Capacidad, seguimiento proactivo e independiente de los impactos relacionados con los derechos humanos y la seguridad, aprendizaje de errores, actualización de DD, políticas y procesos a la luz de los aprendidos, etc.



Acción 5: Evaluar la capacidad de la empresa de cartera para gestionar eficientemente los impactos relacionados con la seguridad

Aunque poseer las prácticas, políticas y procesos de contratación adecuadas es un paso esencial para la DDDH, no es suficiente. Las empresas de cartera también deberían demostrar que son realmente capaces de administrar riesgos adversos relacionados con los derechos humanos e impactos asociados con sus PSP contratados y subcontratistas.



Regla general

La capacidad de una empresa de cartera para administrar riesgos e impactos debería ser tasada en vista de las conclusiones de las acciones previas.

Mientras más arriesgado sea el contexto de inversión (Acción 1), así como mientras más débiles sean las prácticas de adquisición (Acción 2), políticas, procesos y capacidad (Acción 3), más arriesgada será la inversión.

Si es que una empresa de cartera demanda total cumplimiento con los derechos humanos, esto es una alerta de que la empresa puede no estar preparada para manejar los impactos en desarrollo en su contexto operacional.

Respetar los derechos humanos nunca es sobre un "cumplimiento pleno" o estático. Es un proceso de aprendizaje continuo. Una empresa debería ser capaz de explicar los riesgos e impactos relevantes sobre derechos humanos, limitaciones en su marco de DDDH y como están aprendiendo a partir de errores.

Se requiere que las empresas bajo las normas internacionales establecidas, prioricen los esfuerzos basados en la prominencia. El grado de prominencia es definido en términos de severidad y (secundariamente) posibilidad:

- La severidad es determinada por tres factores:
 - Escala (es decir, gravedad del impacto);
 - Margen (es decir, número de individuos afectados por el impacto); y
 - Irrevocabilidad (es decir, la habilidad de restaurar la situación previo al impacto).
- Posibilidad es la probabilidad de ocurrencia de un impacto.

En la evaluación de impactos, la severidad debe ponderarse más que la posibilidad, eso quiere decir que incluso si un impacto altamente severo tiene baja probabilidad, debería ser considerado relevante y abordado como una prioridad.

El margen no importa cuando la escala o irrevocabilidad es alta. Para más información sobre como evaluar riesgos de derechos humanos e impactos relacionados con empresas, vea **orientación de la PNUD**.⁶⁰ Para problemas relevantes de derechos humanos, vea el **Anexo 1: Lista de Problemas de Seguridad Y Derechos Humanos Relevantes (No-Exhaustivos)**.

Personal de seguridad como titulares de derecho: Trátelos justamente – el trato recíproco es lo más probable

- Entre todos los asuntos relevantes asociados al espacio de seguridad, asegurar condiciones de trabajo decentes para el personal de PSP merece atención. De hecho, personal de seguridad están entre los profesionales peor pagados en la formal de varios países.
- Contratos precarios, largas horas, falta de respeto por el valor de sus trabajos y límites en la libertad de asociación son frecuentemente enfrentados por los trabajadores a diario.
- Malas condiciones de trabajo aumentan el riesgo de que el personal de seguridad cometa abusos contra otros trabajadores y miembros de la comunidad o se involucren en actividades ilícitas implicando los derechos humanos (p.ej. tráfico de drogas y armas, desviar fondos de bienes públicos).





Evaluación de la madurez de una empresa de cartera: Gestión de riesgos

Insuficiente	Satisfactorio	Excelente
<ul style="list-style-type: none"> Mala comprensión de los riesgos e impactos asociados con PSP, como pueden evolucionar con el tiempo, incluyendo desencadenantes para riesgos relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Buena comprensión de los riesgos e impactos más relevantes asociados con el PSP y su evolución a través del tiempo; Realizar el seguimiento del PSP para entender como los riesgos e impactos son identificados, evaluados y administrados de forma continua, incluyendo como interesados afectados son escuchados y los aprendizajes integrados. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con todos los requerimientos "Satisfactorios"; Seguimiento del comportamiento del PSP usando indicadores cuantitativos y cualitativos; Asegurar el mecanismo de supervisión de gestión de riesgo del PSP exigiendo a un tercero verificación de cumplimiento de los derechos humanos (p.ej., requerimientos de ICoCA para verificación de terceros); Divulgación regular de los riesgos e impactos asociados con el PSP, p.ej. en el informe de sustentabilidad o sitio web de una empresa.





龍



信銀行

CITIC BANK



HOPPECKE
POWER FROM INNOVATION

SECURITY





4.3 Gestión de inversiones responsables

Acción 6: Priorizar oportunidades para la participación proactiva

Información recogida en las etapas de selección y toma de decisiones debería introducir al inversor las áreas de participación con empresas de cartera más relevantes. Esto debería enfocarse en los riesgos más relevantes.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, sería deseable que un inversor participe proactivamente con la empresa de cartera en una manera conmensurada con el nivel de riesgo; alto riesgo significa alta participación.

Desde una perspectiva práctica, la profundidad y la frecuencia de la participación dependerá en el tipo de inversión. Los inversores activos con una cartera concentrada tienen más posibilidades de participar significativamente que los inversores pasivos. Sin embargo, los inversores se les sigue aconsejando obtener la participación de las empresas de cartera en los impactos severos.

Puntos de control para una participación proactiva

- Al comienzo de una relación de inversión;
- Por lo menos una vez al año o de acuerdo a objetivos con tiempo determinado o etapas;
- Cuando el contexto cambie, por ejemplo: estallido de un conflicto armado (p.ej., Ucrania), cambios en el liderazgo político o legislación con implicaciones para protección de derechos humanos, o incidentes ambientales severos o desastres.



6 Consejos para la participación significativa:

1. Ponerse de acuerdo con la empresa de cartera sobre un número de etapas (idealmente de 3 a 5) para prevenir y mitigar los riesgos e impactos más relevantes. Haga clic aquí para obtener más información, véase el Anexo 1: Lista de Problemas de Seguridad Y Derechos Humanos Relevantes (No-Exhaustivos);
2. Declara claramente los resultados que necesitan ser alcanzados y las acciones a ser tomadas. Por ejemplo el compromiso a entrenamiento, certificación de ICoCA, reducción del uso de la fuerza y armas de fuego, creación de un mecanismo de queja accesible para trabajadores subcontratados y grupos vulnerables, una revisión del salario del personal del PSP y la introducción de una mayor diversidad de género en la fuerza de guardias. Puede ser útil conectar resultados y acciones a los indicadores existentes que son aplicables a los PSP. Por ejemplo, el Benchmark Corporativo de Derechos Humanos para el sector extractivo, el cual provee indicadores específicos sobre temas de seguridad.⁶¹
3. Acordar las tácticas de intensificación y un plan B en caso de que el resultado no se consiga;
4. Establecer cronogramas para un cumplimiento que refleje la severidad del problema, lo que significa una respuesta más rápida para áreas de alto riesgo (p.ej., corto plazo: hasta seis meses, término medio: hasta 1 año, largo plazo: más de un año);
5. Revisar, actualizar etapas y cronogramas en caso de cambios contextuales significativos;
6. En casos de problemas complejos o sistémicos, consultar a los gobiernos y organizaciones internacionales para obtener datos útiles sobre la raíz de la causa de un conflicto, riesgo de conflicto futuro, explicación de una ley nueva, preocupaciones de seguridad de la comunidad local, etc. Los inversores también podrían participar con representantes legítimos de los trabajadores y comunidades afectadas.



Acción 7: Atiende a incidentes de derechos humanos relacionados con la seguridad

La ocurrencia de un incidente serio de derechos humanos envolviendo una empresa de cartera y/o sus PSP pide una reacción rápida. Los inversores pueden ser conscientes de incidentes a través de participación con la empresa de cartera, medios de comunicación, OSC, u otras fuentes. Sin importar la fuente, es importante que el inversor reaccione inmediatamente.

El número de incidentes no debe ser usado como criterio para la acción, ya que incluso un incidente serio puede ser una alerta para otros posibles impactos de derechos humanos.

Las siguientes son preguntas que inversores pueden preguntarle a la empresa de cartera:

1. ¿Puede la empresa de cartera aclarar los hechos, dónde ocurrió el incidente, actores clave y accionistas afectados? ¿Hay algún particularmente vulnerable?
2. ¿Hay algún individuo (o grupo) en peligro o requiriendo asistencia? Y si así fuese, ¿cómo los está asistiendo la empresa o los PSP?
3. Donde corresponda, ¿el PSP y/o la empresa reportaron el incidente a la autoridad competente (p.ej., policía) de manera oportuna?
4. ¿Puede la empresa de cartera explicar quién es responsable por administrar quejas involucrando a los PSP contratados?
5. ¿Están el PSP y/o la empresa de cartera dispuestos a conducir una investigación interna, interactuar con los accionistas afectados sin ponerlos en riesgo, comunicar sobre los hallazgos y actuar en los aprendizajes principales?
6. ¿El PSP y/o la empresa de cartera tienen los procedimientos adecuados y la experiencia para actuar?
7. ¿Pueden el PSP y/o la empresa de cartera indicar que procedimientos tienen establecidos para asegurar la no repetición?
8. Si es que la empresa de cartera ha causado o contribuido al incidente, ¿puede indicar que procedimientos puede explorar y dar compensación? ¿Puede la empresa de cartera demostrar que ha asignado recursos (p.ej., financieros, humanos, logísticos)?
9. Si es que la empresa de cartera está directamente ligada al incidente a través de sus PSP, ¿puede ella usar o aumentar su ventaja para facilitar compensación de los PSP o de terceros?



Vea el [Anexo 4: Herramientas y Recursos Adicionales para Inversores](#), para sugerencias sobre recursos para examinar registros de derechos humanos de las empresas.

Ejemplos de incidentes graves:

- Protestas de trabajadores y/o comunidades causando impactos en operaciones, p.ej., bloqueos, interrupciones, especialmente si es que los PSP son usados para controlar la situación;
- PSP dañando o matando trabajadores o miembros de la comunidad;
- Instancias de trabajo forzado o violencia sexual envolviendo a los PSP;
- Intensificación de tensiones sociales, o conflicto, especialmente si los PSP son usados para asegurar la situación y donde los defensores de los derechos humanos están bajo amenaza;
- Denuncias de condiciones de trabajo inadecuadas y/o severas para trabajadores de seguridad;
- PSP colaborando con la seguridad pública como los militares, policía o fuerzas de orden pública, p. ej., esquemas gubernamentales de trabajo forzado o traslados forzados para despejar propiedades para el uso industrial;
- PSP siendo condenados por violación de los derechos humanos o comportamiento corrupto por una autoridad competente, se inicia un proceso judicial, o se presenta un informe policial.



Evaluación de la madurez de una empresa de cartera: Incidente respuesta

Insuficiente	Satisfactorio	Excelente
<ul style="list-style-type: none"> No hay requisitos específicos de PSP para un informe del accidente, o si los requisitos establecidos no especifican un plazo para informar al cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento establecido para presentar informe del accidente describiendo como los PSP deberían informar a la empresa de manera puntual (en un plazo de 48 horas); Requisitos para los PSP para tener recursos adecuados establecidos para investigar incidentes y proveer recursos cuando sea necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con todos los requerimientos "Satisfactorios"; Incidentes e informes de queja recogidos en bases de datos internas y comunicados al cliente en un plazo de 24 horas; Trabajar solo o junto con el PSP para realizar el seguimiento de los incidentes involucrando al PSP; Compromiso para divulgar, cuando sea factible, y por lo menos a los titulares de derecho directamente afectados, el estado de la investigación de incidentes y resultados; Reflexiones autocríticas sobre el potencial de contribución de la empresa a incidentes a través de (no)acciones, y compromiso al continuo perfeccionamiento.

Acción 8: Usar la ventaja para actuar son los impactos relacionados con la seguridad

La influencia es la capacidad de influenciar. En el contexto de normas internacionales de negocios y derechos humanos (incluyendo los Principios Rectores de Naciones Unidas y las directrices de la OECD) la influencia se refiere a la habilidad de una empresa comercial de efectuar cambios en las prácticas ilícitas de la otra parte que este causando, contribuyendo, o esté directamente asociada a un impacto adverso en los derechos humanos.⁶²

Cuando un inversor tiene influencia sobre la empresa de cartera, este debe ejercerla para presionar por un mejor desempeño de derechos humanos, incluso en relación con los PSP contratados.

Cuando un inversor tiene influencia limitada para efectuar cambios, el inversor debe buscar aumentar su influencia.

Para usar y aumentar su influencia en el contexto de PSP, un inversor puede no solo hacerlo aumentando su participación en el accionariado, si no que colaborando con pares y otros accionistas.⁶³

Para usar y/o aumentar su influencia, el inversor debe considerar las siguientes acciones:

- Pedirle a la empresa que pertenecer a ICoCA sea una condición previa para la contratación de servicios de PSP;
- Participar en diálogos con múltiples accionistas y organizaciones de la sociedad civil y redes relevantes, expertos en derechos humanos y seguridad, proveedores de datos ESG, otros inversores y

empresas de cartera para llenar los vacíos que existen en el campo de derechos humanos y seguridad;

- Conectar con actores políticos y organismos normativos para promover una adherencia más fuerte a las normas de los derechos humanos, como por ejemplo los cuerpos legislativos de la UE, ICoCA, principios voluntarios de seguridad y derechos humanos, EITI, ETI, entidades relevantes de las Naciones Unidas (p.ej. UNDP, grupo de trabajo de la ONU sobre negocios y derechos humanos, UNODC, etc.), y gobiernos;
- Publicar e implementar pautas de votación por poder alineadas con las expectativas específicas de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para los PSP y temas de derechos humanos;
- Notificar a la empresa de cartera la intención de presentar acuerdos entre accionistas⁶⁴ sobre derechos humanos y problemas graves de seguridad, por ejemplo:
 - Pedir énfasis en DDDH o el desarrollo de una política CAHRA;
 - Solicitar mejores condiciones laborales para el personal de los PSP (p.ej., salario vital, horas de trabajo decentes, turnos y horas extra, etc.);
 - Solicitar conducir y publicar un estudio examinando el impacto de las condiciones de seguridad en las comunidades locales;
 - Solicitar aumentar el acceso a mecanismos de queja o canales de denuncia para accionistas externos, personal de PSP subcontratado, grupos vulnerables tales como mujeres y comunidades locales.



Solicitud de accionistas a NVIDIA Corporation 2022

*“Los accionistas solicitan que la Junta Directiva encargue un informe a un tercero independiente, a un coste razonable y excluyendo la información patentada sobre el proceso debida diligencia debida del cliente de NVIDIA Corporation (NVIDIA) para determinar si el uso de sus productos o servicios por parte de los clientes con tecnología de vigilancia y la capacidad de inteligencia artificial (IA) o de sus componentes que soportan vehículos militares y policiales autónomos, contribuye al daño de derechos humanos”.*⁶⁵

Resolución de accionistas a Chevron Corporation 2023

*“Los accionistas solicitan a la Junta que publique un informe seis meses después de la asamblea general anual de 2023, omitiendo información patentada y elaborado a un coste razonable, evaluando la viabilidad de adoptar una política de no hacer negocios con gobiernos que sean cómplices de genocidio y/o crímenes contra la humanidad tal como se definen en el derecho internacional”.*⁶⁶

tribunal de justicia o en cualquier otro foro judicial o no judicial legítimo. Donde se hayan producido violaciones a los derechos humanos, explore si las víctimas pueden acceder la reparación del daño a través de una participación segura en los procesos de reparación.

En el entramado de la posible participación corporativa en daños a los derechos humanos, existe una continuidad entre la contribución y la vinculación directa. La naturaleza de la participación de una empresa puede cambiar con el tiempo dependiendo de cómo responde al daño.⁶⁷ Cuando una evaluación de DDDH indica que un inversor está contribuyendo a vulnerar los derechos humanos a través de su relación comercial con una empresa de cartera que utiliza PSP, también se espera que contribuya a la reparación. Véase más arriba, en la Sección 3.

Acción 9: Activar la compensación cuando el daño haya ocurrido

Cuando haya ocurrido daño, las víctimas tienen el derecho a reparación.

Cuando las violaciones de derechos humanos son causadas o contribuidas por proveedores de seguridad, las empresas de cartera necesitan considerar la participación potencial en el daño y su rol en permitir el acceso a una reparación. Para que constituya una reparación, esta tiene que estar conectada a la reparación de la infracción de derechos humanos que ocurrió. La caridad no puede sustituir la reparación.

La reparación puede adoptar muchas formas, no se limita a la compensación financiera, y necesita basarse en los principios y normas de los derechos humanos, así como considerar la visión de los titulares de derecho afectados.

La reparación es específica a su contexto y caso y puede ser, por ejemplo, una disculpa, un plan de acción para garantizar que la conducta dañina no se repita, asesoramiento en caso de daño emocional, atención médica en caso de daño físico o restauración de la situación más cercana posible a la situación anterior al incidente.

La contribución corporativa a la reparación no debe socavar los derechos de un individuo a buscar reparación en un





Caso 7: Las violaciones de los derechos humanos del PSP dan lugar al pago de una reparación

Kakuzi Products es una empresa agrícola keniana con sede en Makuyu que emplea cientos de guardias para patrullar sus propiedades en la zona.

En 2020, 79 demandantes kenianos alegaron que los guardias de seguridad que protegían las tierras de Kakuzi *“maltratan intencional y sistemáticamente a los miembros de las comunidades circundantes para castigar físicamente a los miembros de la comunidad local por cruzar la propiedad de Kakuzi o plantear problemas en contra Kakuzi”*.⁶⁸

Específicamente, los demandantes alegaron que los guardias de seguridad mataron a golpes a un joven por supuestamente robar aguacates, violaron a diez mujeres y atacaron a los aldeanos en múltiples ocasiones.⁶⁹

En Kenia, al personal de seguridad privada no se le permite portar armas de fuego; sin embargo, el uso de la fuerza no es una cuestión limitada a las armas de fuego.

Los 79 demandantes kenianos argumentaron que la empresa matriz de Kakuzi, Camellia PLC, *“incumplió su deber de diligencia para con ellos al impedir que los guardias de seguridad de Kakuzi los agredieran”*.⁷⁰

Finalmente, se llegó a un acuerdo y Camellia y sus filiales compensaron a las víctimas.

Además, Kakuzi *“confirmó que desarrollará e implementará un Mecanismo de Queja a Nivel Operacional (‘OGM’) para permitir que cualquier otra denuncia de abusos a los derechos humanos se resuelva de manera justa y rápidamente sin necesidad de acudir a los tribunales”*.⁷¹

Este caso muestra los impactos negativos en una comunidad local a través de la violencia de género y de otro tipo cometida por los PSP. Observe el riesgo reputacional de los inversores causado por una debida diligencia inadecuada, así como el riesgo financiero.





4.4 Desinversión responsable



Acción 10: Desinvertir responsablemente

La desinversión debe reservarse para impactos graves y/o después de intentos fallidos de lograr que la empresa de cartera los mitigue y contribuya a remediar los impactos, o cuando los impactos sean inmitigables.⁷² Preferiblemente, los inversores deben utilizar su influencia sobre las empresas de cartera para apoyar los esfuerzos para rectificar el daño y garantizar que la situación no se repita. Los buenos oficios de ICoCA pueden ser de ayuda en caso de violaciones del Código. Si se toma la decisión de desinvertir, la desinversión debe ir acompañada de una evaluación de debida diligencia para comprender los riesgos asociados y tener en cuenta cómo esto afecta a los titulares de derechos y su capacidad para obtener reparación, incluidos los daños relacionados con la salida.

Algunas categorías de violaciones que pueden desencadenar la desinversión incluyen crímenes internacionales, tortura o ejecuciones arbitrarias; casos de tráfico de personas y trabajadores, explotación sexual, trabajo forzado o trabajo infantil o uso indebido del uso de la fuerza/armas que causen lesiones graves y muertes en repetidas ocasiones.

Caso 8: Incluir en la lista negra a la empresa de seguridad G4S por riesgo de vulneración de los derechos laborales

En 2019, el fondo soberano de Noruega incluyó en la lista negra acciones de la empresa de seguridad británica G4S debido al riesgo de violaciones de los derechos laborales de su fuerza laboral en Qatar y los Emiratos Árabes Unidos.

El Consejo de Ética de Noruega supervisa las inversiones en el Fondo Mundial de Pensiones del Gobierno de 860 mil millones de libras. Expresaron un "riesgo inaceptable de que la empresa contribuya a violaciones sistemáticas de los derechos humanos".

Hasta 30.000 empleados de seguridad y construcción podrían verse afectados. Señalan el uso extensivo de trabajadores inmigrantes. Las prácticas incluyeron pasaportes retenidos, salarios más bajos de lo prometido y tarifas de contratación que sometieron a los inmigrantes a trabajos forzados. El Consejo decretó que la empresa de seguridad era consciente pero no había actuado lo suficiente sobre las cuestiones.



El fondo de riqueza incluye en la lista negra a unas 150 empresas en todo el mundo, la mayoría de ellas por motivos medioambientales u otras preocupaciones éticas y una cantidad menor por motivos de derechos humanos.⁷³

Tres principios clave al considerar la desinversión:

1. Planificación responsable de la salida

Antes de desinvertir, los inversores deben planificar su salida y comprender los impactos, incluidas las consecuencias de la desinversión sobre los derechos humanos. Las decisiones de salida deben implicar una consulta significativa con las partes interesadas. Las consecuencias relacionadas con la desinversión pueden incluir que la empresa de cartera tenga que reducir su tamaño o abandonar negocios lo que puede afectar a los trabajadores, contratistas y comunidades locales o que el próximo PSP contratado tenga un peor historial de desempeño en materia de derechos humanos. Al planificar la desinversión, existe la posibilidad de prevenir daños tales como:

- Falta de oportunidades de reparación;
- Falta de oportunidades laborales de reemplazo para los trabajadores del PSP;
- El personal del PSP asume otros trabajos en grupos militares, lo que aumenta las tensiones.

Se deben implementar medidas preventivas y de mitigación en un plazo razonable para aquellos afectados por la desinversión. Si bien salir debe ser una opción cuando los impactos dañinos no se pueden evitar a pesar de los esfuerzos por aumentar y ejercer influencia, una amenaza creíble de salida puede incentivar un mejor desempeño.



2. Comunicarse interna y externamente

Los inversores deben comunicar la decisión de desinvertir internamente tanto como externamente, y explicar la decisión y cómo se relaciona con el incumplimiento de las expectativas de derechos humanos por parte de la empresa en cartera. Tales comunicaciones deben evitar poner en peligro potencialmente a los titulares de derechos impactados.

Las comunicaciones deben delinear las brechas principales y sugerir medidas que la empresa debería tomar si el inversor considerara reestablecer la relación de inversión en el futuro. Las comunicaciones tienen que ser la última oportunidad para atraer un cambio positivo y evitar un retiro de inversiones.

3. Monitorización y seguimiento

Los inversores deben comprometerse con la empresa y hacer revisiones en aras de un contexto cambiante (por ejemplo, el fin de las hostilidades, una nueva ley que regule las actividades PSP, un cambio en políticas locales, cambio de subcontratados PSP etc.) y mejoras en los procesos DDDH de la empresa de cartera, así como en su desempeño general en materia de derechos humanos.

Pueden darse nuevas oportunidades de inversión si la respuesta mejora lo suficiente.

Lectura complementaria

Para más información sobre desinversiones, visite la [***Guía de la OECD sobre la conducta empresarial responsable para los inversores institucionales***](#)⁷⁴ y [***Empresas de la OHCHR y Derechos Humanos en contextos desafiantes - Consideraciones para quedarse y salir.***](#)





ACE

GE
TRE



5. CONCLUSIÓN

En conclusión, asegurarse de que las empresas se manejen de acuerdo con la debida diligencia de derechos humanos con sus proveedores de seguridad privada establecidos es primordial para una inversión responsable en el panorama mundial actual.

Este compromiso de analizar a fondo los elementos críticos y de alto riesgo del "S" en ESG en conformidad con las normativas no solo resguarda contra materia prima de riesgo que puede llegar a afectar el desempeño financiero sino que también ayuda a preservar los derechos humanos. Al sondear a las empresas sobre el tema, particularmente aquellas con operaciones en sectores y ambientes de alto riesgo, los inversores pueden jugar un papel crucial en minimizar potenciales daños, fomentando prácticas de negocios sostenibles y contribuyendo a un mundo donde el éxito financiero y la protección de derechos humanos no sean metas mutuamente exclusivas.

Una inversión responsable necesita de una adquisición de seguridad para las empresas responsable, donde compromisos comprobados en los principios de ética se establecen en el Código de Conducta Internacional van mano a mano con la creación de valor a largo plazo. Lo anterior es especialmente relevante hoy debido al ámbito cambiante de las normativas y una carrera por los recursos que resulte en un incremento de la demanda por seguridad privada en contextos complejos y frágiles donde sus implementaciones sin verificación escala los riesgos a las comunidades, empresas e inversores.

6. ANEXOS

Anexo 1:

Derechos humanos destacados y asuntos de seguridad (lista no exhaustiva)

Categoría	Problemas de derechos humanos	Importancia para el contexto PSP
Derechos humanos y condiciones de trabajo decentes del personal de PSP	Empleo y seguridad social	<i>Los PSP se encuentran entre los trabajadores más expuestos a vivir impactos en derechos laborales y humanos en la cadena de valor mundial.</i>
	Libertad de asociación y de negociación colectiva	<i>El personal de PSP se encuentra constantemente bajo contratos volátiles y de corto plazo, los cuales dependen y están sujetos a las necesidades de la empresa. Como consecuencia, pueden ser privados de los beneficios de seguridad social que a otros empleados les son otorgados por ley, como por ejemplo la baja por maternidad, enfermedad, planes de desarrollo profesional, revisión salarial para bonus etc.</i>
	Salario digno	<i>El acceso a sindicatos y la capacidad de negociación colectiva pueden ser prácticamente inexistentes debido a la condición de trabajadores subcontratados.</i>
	Exceso de trabajo y horas extras	<i>A los trabajadores con frecuencia se les paga salarios bajos a pesar de las complejidades y los riesgos de salud y seguridad relacionados con su trabajo. Con frecuencia realizan jornadas laborales largas a las que además se le suman horas extras sin pago para cubrir emergencias o necesidades operacionales de último minuto. Además, pueden afrontar tiempos largos de viaje para llegar a sus lugares de trabajo remotos para sus turnos.</i>
	Salud y seguridad laboral (OHS, por sus siglas en inglés)	<i>Durante los días de trabajo, los vigilantes podrían trabajar en condiciones de clima extremo (calor, lluvia, humedad) con acceso limitado a instalaciones básicas como agua potable y baños culturalmente apropiados. La jornada es con frecuencia físicamente demandante y los temas relacionados con la salud mental no son pocos comunes para aquellos trabajadores de seguridad que están en constante contacto con situaciones muy estresantes y que son una amenaza para su propia integridad personal.</i>
	Trabajo forzado, esclavitud moderna, trabajo infantil	<i>Algunos de los impactos más serios en el sector implican a guardias de seguridad siendo propensos a esclavitud trabajo forzado, trabajo infantil y tráfico laboral humano. Las guardias femeninas podrían estar sujetas a la violencia y discriminación de género, incluyendo el acoso sexual, la explotación y abusos sexuales.</i>
	Tráfico humano/Trata laboral	<i>El alojamiento de los trabajadores no siempre reúne los estándares de derechos humanos básicos para una vivienda decente (privacidad, higiene, agua potable, alimentación, conexión wifi, instalaciones sanitarias, luz, etc.).</i>
	Violencia y discriminación basada en género (VG)	<i>Es frecuente para el personal de seguridad tener que dejar a sus familias e instalarse en alojamientos de la empresa durante el término del contrato. Lo anterior podría conllevar un quiebre en la vida familiar y un incremento en el riesgo de trastornos emocionales.</i>
	Alojamiento y trabajo remoto adecuado	

Categoría	Problemas de derechos humanos	Importancia para el contexto PSP
Participación del personal de PSP en incumplimientos de derechos humanos contra otros miembros de derechos humanos o trabajadores de la comunidad local	Limitaciones en la libertad de opinión, expresión, discursos, de reunión y protestas/ protección de los defensores de derechos humanos (DDH)	<p><i>Cuando se opera en países donde la libertad de expresión y la opinión se restringe, la empresa podría solicitar al personal de seguridad evitar protestar o silenciar a los defensores de derechos humanos que bloquean las actividades operacionales o causan oposición al proyecto.</i></p>
	Uso inapropiado de datos recolectados (privacidad)	<p><i>A los trabajadores de seguridad podrían solicitarles ser “antenas” o sea coleccionar información sobre las opiniones y actividades de los trabajadores o de aquellos que están en contra del proyecto en la comunidad local y reportarlos a las autoridades que a cambio usaran la información para propósitos de abuso de derechos humanos, por ejemplo tomar represalias contra el activismo laboral.</i></p>
	Revisiones de seguridad super intrusivas, integridad física y emocional	<p><i>Mientras se llevan a cabo controles de seguridad, los guardias de seguridad podrían llevar a cabo controles discriminatorios e intrusivos, detener, retener personas los cuales limitarían su libertad de movimiento o arbitrariamente usar amenazas o violencia con propósitos injustificados.</i></p>
	Límites de libertad y movimiento	<p><i>Complicidad con corrupción y un abuso en la aplicación de las leyes de derechos humanos podría involucrar al personal de seguridad en incumplimientos de derechos humanos. Se le podría solicitar al personal de seguridad detener o entregarles a los defensores de derechos humanos o individuos buscados por incumplimiento de la ley.</i></p>
	Uso excesivo y desproporcionado de la fuerza	<p><i>Un riesgo constante es el uso desproporcionado y excesivo de la fuerza. Este es el riesgo cuando se trata de responder a amenazas de seguridad. Del mismo modo, igualmente podría ser un asunto donde el personal de seguridad se le pide facilitar violaciones de derechos humanos como proteger las premisas de un campamento militar, donde los militares están involucrados en trabajos forzados y trata de personas o donde un estado usa fuerzas de seguridad privada para servicios para campamentos de entrenamiento donde las minorías son sujetas a torturas y otras violaciones de derechos humanos.</i></p>
	Tortura y otros tratamientos inhumanos	
Participación del personal del PSP en actividades ilícitas con grandes implicaciones para los derechos humanos	Corrupción	<p><i>En países o contextos con altos niveles de corrupción, adquisición y licitación de contratos de seguridad podrían estar sujetos a prácticas corruptas. Lo anterior debilitará cualquier esfuerzo de debida diligencia de derechos humanos. La corrupción además debilita la habilidad del estado de cumplir las obligaciones de derechos humanos. Estos riesgos se intensifican en contextos donde el PSP se compone por miembros antiguos de la armada nacional o tiene otros lazos fuertes con el gobierno, fuerzas armadas o la policía.</i></p>
	Dispersión, tráfico de armas y material de guerra	<p><i>Otros impactos severos conectados con el PSP en áreas de alto riesgo o conflicto sensible incluyen el trabajo con autoridades de estado envueltas en abusos de derechos humanos, delitos internacionales, toma de rehenes, ejecuciones extrajudiciales o arbitrarias.</i></p>
	Tráfico de drogas	
	Delitos internacionales - genocidio, crímenes de guerra, crímenes contra la humanidad	
	Toma de rehenes y ejecuciones extrajudiciales, rápidas o arbitrarias	

Anexo 2:

Leyes obligatorias de DDDH y regulaciones de divulgación

- Transparencia californiana en la Ley de Cadenas de Suministros se les requiere reportar sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y la trata de personas en sus cadenas de suministro.
- El reglamento de la UE sobre la prohibición de productos hechos con trabajo forzado en el mercado de la Unión prohíbe a las empresas establecerse y estar disponibles en el mercado europeo o exportar productos del mercado europeo hechos con trabajo forzado.
- Reglamento de la UE sobre minerales de conflicto, importadores de cuatro minerales, titanio, tantalio y oro; provenientes de zonas de conflicto (y ser reportadas) en los pasos de DDDH.
- Debida diligencia de sostenibilidad corporativa europea (propuesta): las empresas deben identificar, prevenir y mitigar impactos adversos sobre derechos humanos y el medioambiente en sus cadenas de valor.
- Directiva de informe de sostenibilidad (en reemplazo de las directivas no financieras) las empresas deben de publicar informes anuales sobre el manejo de asuntos laborales y humanos.
- Los informes de regulación y sostenibilidad en servicios financieros de la EU, los actores financieros tienen que explicar cómo integrar los riesgos de derechos humanos en sus decisiones de inversión.
- La contrapropuesta suiza a la iniciativa de responsabilidad de negocios. A las empresas se les solicita implementar (y reportar) los pasos de DDDH realizados para manejar riesgos relacionados con conflictos minerales y trabajo infantil.
- Ley de esclavitud moderna australiana: las empresas deben hacer comunicados anuales sobre esclavitud moderna.
- La debida diligencia de trabajo infantil holandés, a las empresas se les solicita prevenir y mitigar riesgos de trabajo infantil en su cadena de suministros.
- La ley de vigilancia sobre mano de obra francesa: las empresas deberían publicar un plan de vigilancia en su informe anual para revelar como se identifican y previenen riesgos graves sobre derechos humanos, salud y seguridad y el medioambiente.
- La ley alemana sobre la debida diligencia corporativa en la cadena de suministros, las empresas deben poner en marcha procesos de identificación, evaluación, prevención y solución en derechos humanos, riesgos medioambientales e impactos en cadenas de suministros y sus propias operaciones.
- La legislación sobre explotación al trabajador y esclavitud moderna de Nueva Zelanda (propuesta): requiere a las organizaciones tomar acción en contra de la esclavitud moderna y la explotación a los trabajadores y su cadena de suministros.
- La ley de transparencia de Noruega: las empresas deben publicar informes de sus debidas diligencias, procesos y riesgos identificables.
- La ley de esclavitud moderna del Reino Unido: las empresas tienen la responsabilidad de divulgar anualmente cuáles son los pasos que están ejecutando para abordar la esclavitud moderna en sus operaciones comerciales y cadenas de suministro.
- Ley de prevención de trabajo forzoso en Uigur: La ley establece una presunción impugnabile de que la importación de algunos productos hechos totalmente y en parte en la región autónoma de Xinjiang de la República Popular China están prohibidos por la Sección 307 del Decreto Arancelario de 1930 y no están autorizados ingresar a los Estados Unidos.
- Las empresas cuyas acciones cotizan en la bolsa bajo la ley Dodd-Frank de los Estados Unidos deben llevar a cabo DDDH en todas sus cadenas de suministros e informar acerca de los minerales de conflicto que se originan del RDC o estados adyacentes.

Anexo 3:

Términos y abreviaturas clave

- **Áreas de alto riesgo y afectadas por conflicto** (CAHRA, por sus siglas en inglés) identificadas por la presencia de conflicto armado, violencia extendida y otros riesgos de daño. El conflicto armado puede manifestarse como un conflicto internacional o no internacional, el cual podría involucrar a dos o más estados o podría consistir en guerras de liberación, insurgencias, guerras civiles, etc. Áreas del alto riesgo pueden incluir zonas de inestabilidad política o represión debilidad institucional, inseguridad colapso de infraestructura civil y violencia generalizada. Estas zonas con frecuencia se caracterizan por abusos y violaciones generalizadas de ley a los derechos humanos.⁷⁵
- **Perspectiva de género:** integración de una perspectiva de género que involucra el examen de los efectos, papeles, estereotipos y estructuras de poder en la sociedad e instituciones. En el contexto del PSP, esto requiere de un análisis de la potencia y actual impacto de las operaciones del PSP en hombres, mujeres, hombres y mujeres jóvenes. Además involucra la incorporación de experiencias de mujeres y hombres en el diseño de la implementación, monitoreo y de las regulaciones de seguridad privada.⁷⁶
- **Mecanismo de motivo de queja:** un procedimiento o mecanismo desarrollado por una empresa para manejar las quejas o agravios que alegan incumplimientos de derechos humanos, impactos, conducta ilegal o impropia, incluyendo actos o omisiones que han efectos negativos en los impactos de derechos humanos como consecuencia. La efectividad del mecanismo de queja sigue el tan llamado «criterio efectividad» de acuerdo con los Principios Rectores de Naciones Unidas.⁷⁷
- **Proveedores de seguridad privada (PSP):** cualquier empresa cuyas actividades incluyen provisión de servicios de seguridad o su propio nombre. El PSP no incluye actividades de grupos militares secretos involucrados en operaciones de defensa.⁷⁸
- **El personal de seguridad o personal del PSP:** la gente trabajando para PSP, ya sea como empleados o bajo contrato, incluyendo su personal, administradores y directores. Para evitar dudas, la gente es considerada personal de seguridad si están relacionados con el PSP a través de un contrato de empleabilidad (duración fija, duración permanente o duración abierta) o un contrato de misión (ya sea renovable o no) o si son contratistas independientes o trabajadores temporales o/y internos (con o sin pago), sin importar la específica usada por la empresa correspondiente.
- **Servicios de seguridad:** incluyendo pero no limitándose a lo siguiente:⁷⁹
 - *cuidado y protección de personas y objetos*, tales como comitivas, instalaciones, sitios designados, propiedad de otros lugares (armados o no armados),
 - *vigilando y transportando prisioneros*, operando facilidades carcelarias y asistiendo en operaciones de campo para prisioneros de guerra o civiles detenidos,
 - *verificando, deteniendo o registrando personas*, registrando instalaciones o contenedores e incautación de objetos,
 - *servicios antipiratería*, escoltas marítimas armadas o desarmadas o protección a bordo de embarcación marítima,
 - *apoyo operativo y logístico* a las fuerzas armadas o de seguridad, incluidas actividades de entrenamiento y asesoramiento, inteligencia, vigilancia y reconocimiento,
 - *gestión de multitudes*,
 - operar y mantener *sistemas de armamentos*,
 - *servicios de perros guardianes*,
 - la *contratación y formación de personal de seguridad*, directamente o como intermediario, para un PSP
 - cualquier otra *actividad de protección para la cual se requiere que el personal porte u opere un arma*.
- **La Asociación del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada** (también conocida como “la Asociación” o “ICoCA”): la organización de múltiples partes interesadas, compuesta por gobiernos, la industria y organizaciones de la sociedad civil, establecida para promover, regir y supervisar la implementación del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada y para promover la prestación responsable de servicios de seguridad, apoyar el estado de derecho y respetar los derechos humanos y el DIH de conformidad con el Código.
- **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos:** “conjunto de directrices para que los Estados y las empresas prevengan, aborden y remedien la violación de los derechos humanos cometidos en las operaciones comerciales”.⁸⁰
- **Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR):** un conjunto de principios que guían a las empresas sobre cómo llevar a cabo sus operaciones de seguridad respetando los derechos humanos.⁸¹

Anexo 4:

Herramientas y recursos adicionales

Herramientas del inversor:

- [Investor Alliance for Human Rights - Investor Toolkit on Human Rights](#)
- [Principles for Responsible Investment – How to Identify Human Rights Risks: A Practical Guide in Due Diligence](#)
- [Principles for Responsible Investment – What Data Do Investors Need To Manage Human Rights Risks?](#)
- [Principles for Responsible Investment – Human Rights Benchmarks for Investors: An Overview](#)
- [The Responsible Investment Association Australasia - Investor Toolkit on Human Rights & Armed Conflict](#)
- [Investor Alliance for Human Rights - Investor Toolkit on Human Rights/Business & Human Rights Resource Centre/ International Service for Human Rights – Safeguarding Human Rights Defenders: Practical Guidance For Investors](#)

Recursos de ICoCA:

- [ICoCA ESG Methodology](#)
- [Guía de aprovisionamiento de ICoCA](#)
- [Directrices de ICoCA para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y abusos sexuales](#)
- [Listado de Miembros de ICoCA](#)

Recursos relacionados con CAHRA:

- [The Responsible Investment Association Australasia's Investor Toolkit on Human Rights & Armed Conflict](#)
- [The EU's indicative non-exhaustive CAHRAs list](#)
- [The TDi CAHRA Index, grades \(the likeliness that a country could meet the OECD definition of a CAHRA, as either high, moderate, or low\)](#)
- [UNDP, Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide](#)
- [OHCHR, Business and Human Rights in Challenging Contexts: Considerations for Remaining and Exiting](#)

Mapas interactivos sobre seguimiento de conflictos:

- [Geneva Academy's RULAC project](#)
- [International Crisis Group's Crisis Watch](#)
- [ACLED's conflict change map](#)
- [Fund for Peace's Fragile States Index](#)

Recursos para evaluar la situación de los derechos humanos y el estado de derecho de países específicos:

- [Human Rights Watch \(HRW\)'s World Report](#)
- [Amnesty International \(AI\)'s Report: The state of the world's human rights](#)
- [Office of the High Commissioner for Human Rights \(OHCHR\)'s Dashboard - status of ratification of international human rights instruments](#)
- [University of Oxford's Our World in Data – Human Rights](#)
- [Transparency International's corruption perceptions index](#)
- [Freedom House's Global Freedom Status](#)
- [International Service for Human Rights' World map on legislative protection of human rights defenders](#)
- [International Trade Union Confederation \(ITUC\) Global Rights Index](#)
- [Chamber of Commerce business and rule of law dashboard](#)

Lista de herramientas para rastrear incidentes, acusaciones y controversias de ESG/derechos humanos:

La siguiente lista proporciona bases de datos útiles que los inversores pueden consultar para buscar registros de derechos humanos:

- [Business and Human Rights Resource Centre \(BHRR\)](#)
- [RepRisk](#)
- [ISS](#)
- [MSCI](#)
- [Sustainalytics](#)

Recursos para la explotación y abusos sexuales, y riesgos relacionados con el género:

- [Directrices de ICoCA para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación sexual y abusos sexuales](#)
- [Report of the Working Group on use of mercenaries as a means of violating human rights and impeding the right of self-determination: the gendered human rights impacts of private military and security firms](#)
- La herramienta VPI sobre género y grupos vulnerables en la implementación de VPSHR (2023), estará disponible en www.voluntaryprinciples.org

Notas finales:

1. Ley de Vigilancia Empresarial de 2017
2. Ley de Transparencia de Noruega de 2021
3. Ley alemana de debida diligencia en la cadena de suministro de 2021
4. El alcance de la Guía se centra principalmente en los PSP y no detalla los desafíos relacionados con las TIC, la vigilancia y la seguridad pública. Para obtener más información sobre problemas y acciones relacionadas con estos dominios, consulte [Investor Alliance for Human Rights' guidance for Engaging the ICT Sector on Human Rights](#), [Navigating the surveillance technology ecosystem: A human rights due diligence guide for investors](#), and [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance tool](#).
5. ICoCA (2023). <https://icoca.ch/es/procurement-guide>
6. ICoCA (2023). <https://icoca.ch/esg/methodology>
7. ICoCA (2023). <https://icoca.ch/es/>
8. ICoCA (2023). El Código, <https://icoca.ch/es/the-code/>
9. Enact (2023). <https://www.enact.se/>
10. Investor Alliance for Human Rights (2023). <https://investorsforhumanrights.org/>
11. McCarthy, Niall (2017). Private Security Outnumbers The Police in Most Countries Worldwide. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/?sh=3481c004210f>
12. Fact.MR (2022). <https://www.factmr.com/report/security-services-market>
13. Businesswire (2021). Investigation and Security Services Global Market Report 2021: Market is Expected to Grow from \$288.25 Billion in 2020 to \$417.16 Billion in 2025 - Long-term Forecast to 2030. <https://www.businesswire.com/news/home/20210810005901/en/Investigation-and-Security-Services-Global-Market-Report-2021-Market-is-Expected-to-Grow-from-288.25-Billion-in-2020-to-417.16-Billion-in-2025---Long-term-Forecast-to-2030---ResearchAndMarkets.com>
14. Amnesty International (2022). "They think we're machines": Forced labour and other abuse of migrant workers in Qatar's private security sector. <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/5388/2022/en/>, 7.
15. Vara, Diego (2020). Violence erupts in Brazil after Black man beaten to death at Carrefour store. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/uk-brazil-supermarket-death-idUKKBN280261>

Reuters Staff (2020). Carrefour Brasil shares plunge as Brazilians protest killing of Black man at store. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/carrefour-brasil-protests-idUKL1N2I91Q7>

RT Staff Reporters (2021). Store guards beating black man to death costs Carrefour in Brazil US\$22 million. *The Rio Times*. <https://www.riotimesonline.com/brazil-news/miscellaneous/beatng-a-black-man-publicly-to-death-costs-carrefour-in-brazil-mere-us22-million/>
16. ICoCA (2021). Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada. <https://icoca.ch/es/the-code/international-code-of-conduct-spanish/>
17. Ibid., 9.
18. Ibid., 10.
19. Ibid., 10.
20. Ibid., 14.
21. Directrices de ICoCA para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y abusos sexuales. https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/ICoCA_PSEA_Guidelines_A4_es_web_0.pdf
22. <https://www.bccourts.ca/jdb-txt/ca/17/00/2017BCCA0039.htm>
23. *Garcia v. Tahoe Resources Inc.*, (2017) BCCA 39. <https://theconversation.com/investors-are-increasingly-shunning-mining-companies-that-violate-human-rights-154702>
24. RAID UK (2020). *The deadly cost of 'ethical' diamonds*. https://www.raid-uk.org/sites/default/files/raid_report_petra_diamonds_nov_2020.pdf_3_.
25. RAID UK (2021). Petra Diamonds bows to pressure on human rights abuses at Tanzanian mine. <https://www.raid-uk.org/blog/petra-diamonds-bows-pressure-human-rights-abuses-tanzanian-mine-0>
26. Ibid.
27. Business & Human Rights Resource Centre (2022). Bridging the Human Rights Gap in ESG. <https://www.business-humanrights.org/en/blog/bridging-the-human-rights-gap-in-esg/>
28. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2011). *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
29. Ibid., 13
30. OHCHR (2023). International Bill of Human Rights: A brief history, and the two International Covenants. https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights_
31. ILO (2022). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
32. OECD (2017). *Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>
33. OHCHR (2011). *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 14.
34. OHCHR (2012). *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf, 23.
35. PRI, Why and How Investors Should Act on Human Rights, [download \(unpri.org\)](#), page 11.
36. Investor Alliance for Human Rights (2020). *Investor Toolkit on Human Rights*. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2022-03/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020_updated.pdf pages 15-18.

37. The Church of England (2021). *Human Rights: The Policy of the Church of England National Investing Bodies and The Advice of the Church of England Ethical Investment Advisory Group*. <https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2021-05/EIAG%20Human%20Rights%20-%20web%20%281%29.pdf>, 5.
38. *ABN Amro Exclusion List publicly available* (accessed on 2023-06-20) https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/VjtezhOILtc4EWCWHIGH/f2ab66da23348553daf042fadd7614ed/ABN_AMRO_Exclusion_List-20211125.pdf
39. ABN AMRO (2018). Summary Sustainability Requirements – Metals & Minerals. https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/4DaQBrHmnwN-6BZ0U72Mso0/000262cd80e628bb3d1f0be39f5a299b/Metals_and_Minerals_Sustainability_Req.pdf
40. Investor Alliance on Human Rights (2020) Investor Toolkit on Human Rights <https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-05/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020c.pdf>
41. Responsible Investment Association Australasia (2021) Investor Toolkit: Human Rights with a Focus on Supply Chains <https://www.aus-bil.com.au/Ausbil/media/Documents/Research%20and%20Insights/Investor-Toolkit-Human-Rights-with-a-Focus-on-Supply-Chains.pdf>
42. Swiss Re (2022). *Swiss Re's ESG Risk Framework*. <https://www.swissre.com/dam/jcr:5863fbc4-b708-4e61-acc7-6ef685461abb/esg-risk-framework.pdf>, 20.
43. European Commission (2019). Due diligence ready! Ensuring responsible minerals and metals supply chains. <https://drivesustainability.org/wp-content/uploads/2019/11/2.-What-are-CAHRAs.pdf>
44. Responsible Investment Association Australasia (2023). Investor Toolkit on Human Rights & Armed Conflict. <https://responsibleinvestment.org/wp-content/uploads/2023/05/Investor-Toolkit-on-Human-Rights-and-Armed-Conflict.pdf>
45. DCAF (2020). Regulating the use of force by private security providers – a guidance tool for states. <https://www.dcaf.ch/regulating-use-force-private-security-providers-guidance-tool-states>
46. Para más información sobre la relación entre corrupción y derechos humanos, véase: <https://www.ohchr.org/es/good-governance/corruption-and-human-rights>
47. What I saw is death: War crimes in Mozambique's forgotten cape. <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2021/05/AFR4135452021ENGLISH.pdf>
48. Afrikagrupperna (2023). Vanliga frågor och svar. <https://afrikagrupperna.se/startsidea/stoppa-investeringarna/faq>

Flood, Linda (2020). AP-fonder kritiserar för investeringar : "Människor svälter i Mocambique". Arbetet. <https://arbetet.se/2020/02/17/ap-fonder-kritiserar-for-investeringar-manniskor-svalter-i-mocambique/>
49. AccessNow (2022). New guide : surveillance technology investors face significant risks if human rights are ignored. <https://www.accessnow.org/press-release/surveillance-tech-investor-guide/>
50. DCAF & ICRC (2022). Addressing security and human rights challenges in complex environments. <https://www.securityhumanrightshub.org/node/70>
51. Eg. ISO 18788: 2015 - Sistema de Gestión para Operaciones de Seguridad Privada - Requisitos con orientación para su uso; ISO 28007 - 1:2015 - Buques y tecnología marina - Directrices para Empresas de Seguridad Marítima Privada (EMSP) que proporcionan personal de seguridad armado contratado de forma privada (PCASP) a bordo de buques (y contrato pro forma); Sistema de Gestión para Operaciones de Empresas de Seguridad Privada Stand- ard - Requisitos con Orientación (ASIS PSC.1 - 2022)
52. ICoCA (2021). *Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada*. <https://icoca.ch/es/the-code/international-code-of-conduct-spanish/>
53. Voluntary Principles (2023). The Voluntary Principles Initiative. <https://www.voluntaryprinciples.org/the-initiative/>
54. Voluntary Principles (2023). The Voluntary Principles on Security and Human Rights. <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>
55. ICoCA (2021). Guía de Aprovisionamiento de ICoCA. <https://icoca.ch/es/procurement-guide/>
56. ICoCA (2021). *Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada*. <https://icoca.ch/es/the-code/international-code-of-conduct-spanish/>
57. Directrices de ICoCA para proveedores de seguridad privada sobre cómo prevenir y abordar la explotación y abusos sexuales. https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/ICoCA_PSEA_Guidelines_A4_es_web_0.pdf
58. Páginas 9-10.
59. <https://icoca.learningpool.com/totara/dashboard/index.php>
60. UNDP (2021). Training Facilitation Guide: Human Rigths Due Diligence. <https://hrdd-assessment.org/about/>
61. A.1.3.b Commitment to respect human rights particularly relevant to the sector: Security; B.1.5 Training on human rights; and D.3.7 Security World Benchmarking Alliance (2021). *Corporate Human Rights Benchmark Methodology: Extractive Sector*. https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/02/CHRB-Methodology_170223_Extractives_FINAL.pdf
62. OHCHR (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf, 7.
63. Para ejemplos de información general sobre las distintas formas de apalancamiento, véase Investor Alliance's Toolkit, 27-32.
64. Ejemplos de 2023 incluyen Caterpillar <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/18230/000121465923006683/x59230px-14a6g.htm> y Carlsberg <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/18230/000121465923006683/x59230px14a6g.htm>
65. UNPRI (2022). Resolution: NVIDIA CORPORATION: Customer Due Diligence at NVIDIA CORPORATION. <https://collaborate.unpri.org/group/10601/stream>
66. UNPRI (2023). Resolution: CHEVRON CORPORATION: No Business with Governments Complicit in Genocide – Myanmar at CHEVRON CORPORATION. <https://collaborate.unpri.org/group/17311/stream>
67. OHCHR (2023). Business and Human Rights in Challenging Contexts. Considerations for Remaining and Exiting

-
68. van Huijstee, Mariëtte et al. *The People vs Kakuzi PLC. An Unrelenting Fight for Justice and Remedy by Rural Kenyan Communities*. <https://www.khrc.or.ke/publications/222-the-people-vs-kakuzi-plc/file.html>
 69. Cole, William (2020). Avocados linked to violence, rape and deadly beatings: British owners of vast Kenyan farm supplying UK supermarkets are sued for human rights abuses over brutal attacks on locals. *Mail Online*. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-8827861/Avocados-UK-supermarkets-linked-violence-rape-deadly-beatings.html>
 70. van Huijstee, Mariëtte et al. *The People vs Kakuzi PLC. An Unrelenting Fight for Justice and Remedy by Rural Kenyan Communities*. <https://www.khrc.or.ke/publications/222-the-people-vs-kakuzi-plc/file.html>
 71. Leigh Day (2021). Settlement of claims against Camellia Plc of allegations of serious human rights abuses in Kenya. <https://www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/settlement-of-claims-against-camellia-plc-of-allegations-of-serious-human-rights-abuses-in-kenya/>
 72. Investor Alliance for Human Rights (2020). *Investor Toolkit on Human Rights*. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2022-03/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020_updated.pdf, 41.
 73. The Guardian, <https://www.theguardian.com/business/2019/nov/14/norwegian-wealth-fund-blacklists-g4s-shares-over-human-rights-concerns>
 74. OECD (2017). *Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>
 75. OECD (2013). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Second Edition*. <https://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>
 76. UN Economic and Social Council (1997). UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed conclusions.
 77. OHCHR (2011). *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 33.
 78. ICoCA (2021). *Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada*. <https://icoca.ch/es/the-code/international-code-of-conduct-spanish/>
 79. Ibid.
 80. Business & Human Rights Resource Centre (2023). UN Guiding Principles. <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/>
 81. Voluntary Principles (2023). <https://www.voluntaryprinciples.org/>



The
Responsible
Security
Association

**Asociación del Código de
Conducta Internacional**
Ginebra, Suiza
e. secretariat@icoca.ch
w. icoca.ch



Foreign, Commonwealth
& Development Office



**INVESTOR ALLIANCE
FOR HUMAN RIGHTS**
AN ICCR-LED INITIATIVE