Curso

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos

Una guía de capacitación sobre la aplicación práctica de los Principios Voluntarios en las operaciones de seguridad de los proveedores públicos y privados de servicios de seguridad.

Noviembre 2018

La reproducción de este material está autorizada sin permiso previo por escrito para fines educativos o no comerciales, siempre y cuando se reconozca plenamente la fuente.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

TABLA DE CONTENIDO

Visión General del Curso y Objetivos 4-6

Glosario 7-8

Módulo 1: Derechos Humanos – Marco de Referencia para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad **9-53**

1. ¿Qué son los Derechos Humanos? 10
2. Los Derechos Humanos en Tiempos de Emergencia Civil y Conflictos Armados 22
3. Los Derechos Humanos en la Industria Extractiva 26
4. Monitoreo y Reporte de Quejas y Violaciones de los Derechos Humanos 36

Herramienta de Aprendizaje 1:
Conjunto de Tarjetas sobre Violaciones a los Derechos Humanos 41
Herramienta de Aprendizaje 2: "La forma en que Trabajamos" 53

Módulo 2: Derechos Humanos y la Ética **54-86**

1. ¿Qué es la Ética? 55
2. Pasos para tomar decisiones éticas 56
3. Códigos de Conducta (COC) 65
4. Tratando con Mala Conducta y Comportamientos No Éticos 71
5. Ejercicio Individual: Violaciones a los Códigos de Conducta y a los Derechos Humanos 72

Herramienta de Aprendizaje 3: "¿Quién Hace Qué?" Afiche 76
Herramienta de Aprendizaje 4: "¿Cómo Trabajamos Juntos?" Diapositivas 77
Herramienta de Aprendizaje 5: Grupos Vulnerables - tarjetas informativas 79

Módulo 3: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad **87-183**

1. Marco Guía Para el Personal de Seguridad 89
2. Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad 90
3. Seguridad con un enfoque de Género 143
4. Tratando con Grupos Vulnerables 145

Herramienta de Aprendizaje 6: Una Herramienta para tomar Decisiones Éticas 158
Herramienta de Aprendizaje 7: Código de Conducta - conjunto de tarjetas 160

Módulo 4: El Uso de la Fuerza desde una Perspectiva de Derechos Humanos **184-241**

1. ¿Qué es el Uso de la Fuerza? 187

2. Pasos para el Uso de la Fuerza 195

3. Pautas y Principios Rectores Sobre el Uso de la Fuerza 204

4. Principios Rectores Sobre el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego (UDFA) por Personal de Seguridad 208

5. Reportando el Uso de la Fuerza 217

6. Uso de la Fuerza Durante les Manifestaciones 227

Herramienta de Aprendizaje 8: Plan Uso de la Fuerza 239

Guías y Materiales para el Facilitador **242-553**

Guía del facilitador, Módulo 1: Derechos Humanos – Marco de Referencia Para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad 242

Módulo 1 – PowerPoint 282

Guía de facilitador, Módulo 2: Derechos Humanos y la Ética 298

Módulo 2 – PowerPoint 332

Guía del facilitador, Módulo 3: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad 349

Módulo 3 – PowerPoint 427

Guía del facilitador, Módulo 4: El Uso de la Fuerza desde una Perspectiva de Derechos Humanos 441

Módulo 4 – PowerPoint 524

Apéndices

Apéndice A: Declaración Universal de los Derechos Humanos 554

Apéndice B: Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) 564

Apéndice C: Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH) 582

Apéndice D: Código de Conducta de las naciones Unidas para los Oficiales de la Ley 593

Apéndice E: Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada 599

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH)

Objetivo del Curso	Al finalizar este curso, la Compañía y el personal de seguridad privada, lo mismo que las fuerzas públicas de seguridad (Fuerza Pública) habrán obtenido un conocimiento y entendimiento de cómo realizar sus tareas diarias acatando los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH) y con las políticas y procedimientos de la Compañía pertinentes a los derechos humanos y a una conducta ética. Más específicamente, los participantes podrán demostrar su competencia profesional en lo relacionado con el uso de la fuerza y de otras medidas coercitivas, de acuerdo con los estándares de los derechos humanos y con una conducta ética.
Evaluación	La evaluación se hará por medio de actividades de grupo específicamente diseñadas para cada unidad, así como escenarios y discusiones que requerirán que los participantes apliquen los conocimientos y destrezas adquiridos durante el curso.
Secciones	Presentación del Curso Módulo 1: Derechos Humanos - Marco de Referencia para las Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad. Módulo 2: Derechos Humanos y la Ética Módulo 3: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad Módulo 4: Derechos Humanos y el Uso de la Fuerza Conclusiones
Duración	2 días (12 horas en total, máximo de 6 horas por día)
Audiencia a la que va Dirigido	Personal de seguridad de la Compañía, supervisores, así como proveedores de fuerzas de seguridad pública o privada que apoyan las operaciones de seguridad de la Compañía en sus operaciones/proyectos a nivel Global
Descripción	El curso ha sido diseñado para presentar a todo el personal de seguridad que brinda soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía en l marco de los Derechos Humanos y de los Principios

	Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos que aplican a sus obligaciones y responsabilidades. Para asegurarnos que todo el personal de seguridad respeta y protege los Derechos Humanos de las personas y de las comunidades, con las cuales trabajan, así como los PVSSDH, todo el personal de seguridad recibirá entrenamiento práctico durante el curso. *El Módulo 1* se enfoca en proveer a los participantes con una comprensión básica del marco de referencia de los Derechos Humanos y de los PVSSDH que deben respetar, proteger y acatar. • Los participantes también serán informados sobre las diferentes políticas y procedimientos de la Compañía, que complementan la implementación de los Derechos Humanos y de los PVSSDH como parte de sus proyectos, negocios y operaciones de seguridad. • Los procesos y los pasos que deben seguirse para reportar las quejas y/o los incidentes de violaciones de los derechos humanos también serán presentados y explicados a los participantes. *El Módulo 2* introduce a los participantes a los diferentes códigos de conducta, principios y valores, y las acciones necesarias para garantizar que el personal de seguridad desempeñe continuamente sus tareas, de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Compañía, y que actúan siempre profesionalmente protegiendo y respetando los derechos de las personas y de las comunidades en las cuales operan. • Las consecuencias de una mala conducta o de un mal comportamiento, se tratarán de igual forma que los mecanismos para reportar malas conductas y comportamientos no éticos del personal de seguridad y de los empleados de la Compañía. *El Módulo 3* presentará a los participantes el personal de seguridad que forma parte de las operaciones de seguridad de la Compañía, lo mismo que las tareas y responsabilidades que deben ejecutar teniendo presente las leyes locales y las políticas de seguridad que conllevan. • Los participantes también explorarán los Derechos Humanos asociados con las acciones de seguridad tales como las detenciones temporales, los arrestos, requisas y decomisos, el trato con los manifestantes y con el control de multitudes y desalojos.

	Haremos uso de ésta oportunidad para presentar al personal de seguridad los diferentes principios rectores que deben observarse para respetar los derechos humanos de los grupos vulnerables, tales como mujeres, menores de edad, trabajadores extranjeros y víctimas de crímenes y de tráfico de personas. Por último, el *Módulo 4* introducirá a los participantes con los derechos humanos y el uso de la fuerza (UDF). • Los participantes serán familiarizados con los cinco pasos que deben seguirse para garantizar que la fuerza empleada durante las acciones de seguridad es legal y proporcional. • Los principios rectores de las naciones Unidas y de la Compañía, lo mismo que los principios para el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego serán discutidos. • Los participantes también discutirán sobre los derechos y el Uso de la Fuerza durante detenciones temporales, arrestos y las acciones de control de manifestantes.
Objetivos de los Módulos	*Módulo 1* Al finalizar éste módulo, usted estará familiarizado con los marcos de referencia de los derechos humanos, los principios, conceptos, y normas que reglamentan las tareas y las responsabilidades de seguridad. *Módulo 2* Al finalizar este módulo usted podrá desarrollar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con los Derechos Humanos, las leyes nacionales, las políticas de la Compañía y los Principios Voluntarios Sobre Derechos Humanos, aplicando sus habilidades y conocimientos en diferentes escenarios y actividades. *Módulo 3* Al finalizar este módulo, usted podrá realizar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con los diferentes códigos de conducta, aplicando sus habilidades y conocimientos en diferentes escenarios. *Modulo 4* Al finalizar este módulo usted podrá aplicar los principios internacionales y los principios rectores sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego a sus tareas y responsabilidades, empleando para ello escenarios prácticos con base en los cinco pasos sugeridos en este módulo.

Glosario

Términos Clave

Personal de Seguridad Pública	Hace referencia a cualquier personal de seguridad pública del gobierno (Fuerza Pública) (i.e. la policía, los militares, los guardas fronterizos) cuyo mandato es mantener la ley y el orden en la comunidad donde la Compañía está desarrollando sus operaciones.Con base en un memorando de entendimiento (MOU) el personal de seguridad pública podría prestar prestará soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.
Personal de Seguridad Privada	Hace referencia a personal contratado para prestar un servicio de seguridad privada en los proyectos/operaciones globales de la Compañía. Sus tareas serán realizadas de acuerdo con el contrato de servicio suscrito entre el proveedor de seguridad privada y la Compañía.
Personal de Seguridad De la Compañía	Hace referencia a los empleados internos de la Compañía que desempeñan tareas de seguridad en los proyectos/operaciones de la Compañía.
Personal de Seguridad	Hace referencia a todo el personal de seguridad que presta soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.
Oficial de Seguridad	Hace referencia a un individuo que tiene obligaciones y responsabilidades de seguridad en soporte de las operaciones de la Compañía.
Uso de la Fuerza	De acuerdo con los lineamientos para la implementación de los principios de seguridad y derechos humanos, la Compañía, por regla general, requiere que todo su personal de seguridad y sus proveedores de seguridad privada no porten armas letales y que el uso de la fuerza se haga de acuerdo con el principio PLAN.

Acrónimos en inglés con su respectiva traducción al español

CBSP	Community-based Security Practices - Prácticas de Seguridad Basadas en las Comunidades
CEDAW	Convention of the Elimination of all forms of Discrimination Against Women – Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
COC	Code of Conduct - Código de Conducta

CRC	Convention on the Rights of the Child – Convención sobre los Derechos del Niño
FG	Facilitator Guide – Guía del Facilitador
HR	Human Rights - Derechos Humanos
ICC	International Criminal Court – Corte Criminal Internacional
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights – Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos
ICRC	International Committee of the Red Cross – Comité Internacional de la Cruz Roja
IFRC	International Federation of Red Cross Red Crescent Societies – Federación Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja
ICSR	International Covenant on Social and Economic Rights – Convenio Internacional sobre Derechos Económicos y Sociales
IDPs	Internally Displaced Persons - Personas Desplazadas Internamente
IHL- DIH	International Humanitarian Law - Derecho Internacional Hmanitario
IHRL	International Human Rights – Derechos Humanos Internacionales
LT	Learning Tools – Herramientas de Aprendizaje
MC	Memory Card – Tarjeta de Memoria
NGO	Non Governmental Organizations – ONG Organizaciones no Gubernamentales
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights – Oficina del Alto Comisionado de las naciones Unidas para los Derechos Humanos
PMSC	Police Military Security Companies – Compañías de Seguridad de Policía Militar
PH	Participant Handbook – Manual del Participante
PLAN	Proporcionalidad, Legalidad, Responsabilidad (**A**ccountability), y Necesidad
POC	Point of Contact- Punto de Contacto
SARA	Scan – Escanear, Analyse - Analizar, Respond – Responder y Assess, Evaluar
SP	Slides Presentation - Presentación de Diapositivas
SOPs	Standard Operating Procedures – Procedimientos Operativos Estándar
UDHR	Universal Declaration of Human Rights – Declaración Universal de los Derechos Humanos
UN	United Nations – Naciones Unidas
UNHCHR	United Nations High Commission for Human Rights Alta Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
UNHRC	United Nations Human Rights Committee Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
UNSCR	United Nations Security Council Resolutions Resoluciones del Consejo de Seguridad de la naciones Unidas
UOF-UDF	Use of Force – Uso de la Fuerza
UOFF-UDFA	Use of Force and Firearms – Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego
USB	Memory stick provided to participants and facilitators with additional and supporting information Memoria USB (Universal Serial Bus) otorgada a los participantes y a los Facilitadores con información adicional de soporte
VPSHR- PVSSDH	Voluntary Principles on Security and Human Rights- Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos
WPS	Women, Peace, and Security – Mujeres, Paz y Seguridad

Módulo 1: Derechos Humanos – Marco de Referencia para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad

Objetivos del Módulo	Al finalizar este módulo, usted se habrá familiarizado con el marco de referencia de los derechos humanos, sus principios, conceptos y normas que reglamentan las obligaciones y responsabilidades aplicables en las operaciones corporativas y prácticas de seguridad.
Evaluación	La evaluación se hará por medio de actividades de grupo diseñadas para tal fin, y en sesiones que requieren la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas a través del módulo.
Secciones	Introducción 1. ¿Qué son los Derechos Humanos? 2. Los Derechos Humanos en tiempos de Emergencia Civil y Conflictos Armados 3. Los Derechos Humanos en la Industria Extractiva 4. Monitoreando y Reportando Quejas y Violaciones de los Derechos Humanos Conclusión

¿Seguridad Corporativa? ¿Seguridad Privada? ¿Seguridad Pública?

Personal de **Seguridad Corporativa** hace referencia a empleados internos que desarrollan tareas de seguridad en los proyectos y operaciones de la compañía.

Personal de **Seguridad Privada** hace referencia a guardas de seguridad que prestan sus servicios a una compañía, y que han sido contratados para proveer seguridad a la empresa.

Personal de **Seguridad Publica** (fuerza pública) hace referencia a la policía, militares, guardas fronterizos y personal de seguridad gubernamental. Trabajan para el Gobierno pero también colaboran con las compañías en sus operaciones de seguridad.

INTRODUCCIÓN

Este módulo lo familiarizará con la estructura, principios, conceptos y normas de los derechos humanos desde el punto de vista de la provisión de seguridad pública y privada, sus obligaciones y responsabilidades. Se familiarizará concretamente con:

- Derechos Humanos
- Derecho Internacional Humanitario en situaciones de emergencia civil y conflictos armados.
- Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos para la implementación del marco: "Proteger, Respetar y Remediar".
- La Responsabilidad de proteger.
- Principios voluntarios sobre seguridad y Derechos Humanos.
- La política corporativa sobre los Derechos Humanos y los principios que guían la implementación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

¿Por qué la legislación sobre derechos humanos es importante para usted? Igual que un buen atleta debe conocer las reglas y normas que rigen su deporte, un profesional de seguridad como Usted debe saber sobre derechos humanos.

1. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

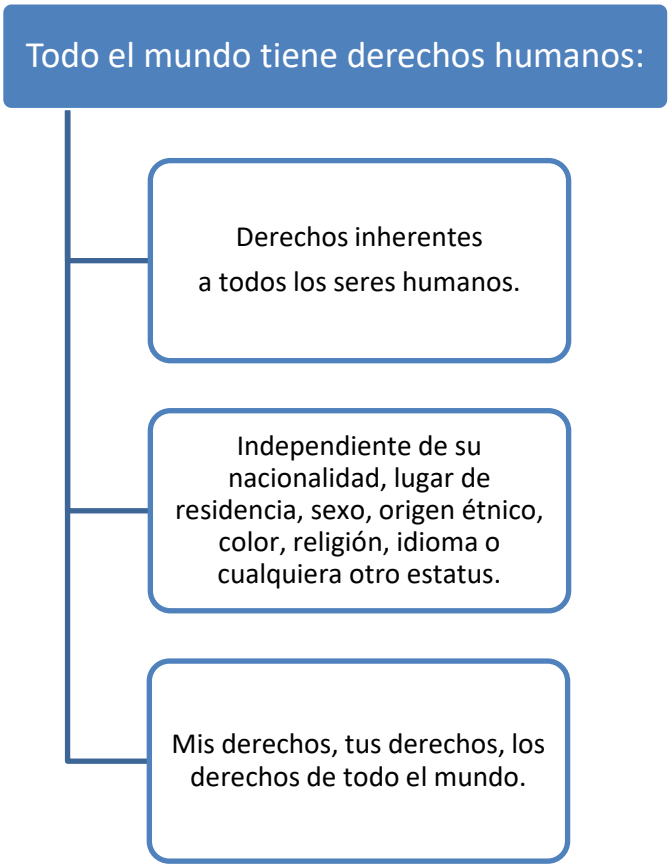
a) ¿Qué son los Derechos Humanos?

P ¿Cuál es **SU** definición de los derechos humanos?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____
_____
_____

Los derechos humanos son "**los principios generalmente aceptados sobre trato imparcial y justicia**" o "**los derechos morales -éticos- que pertenecen por igual a todas las personas por el simple hecho de ser seres humanos**". Esto quiere decir que los derechos humanos pertenecen a **toda** la gente, inclusive a los oficiales de seguridad privada y pública.



Derechos Humanos Universales

Establecidos y garantizados por:

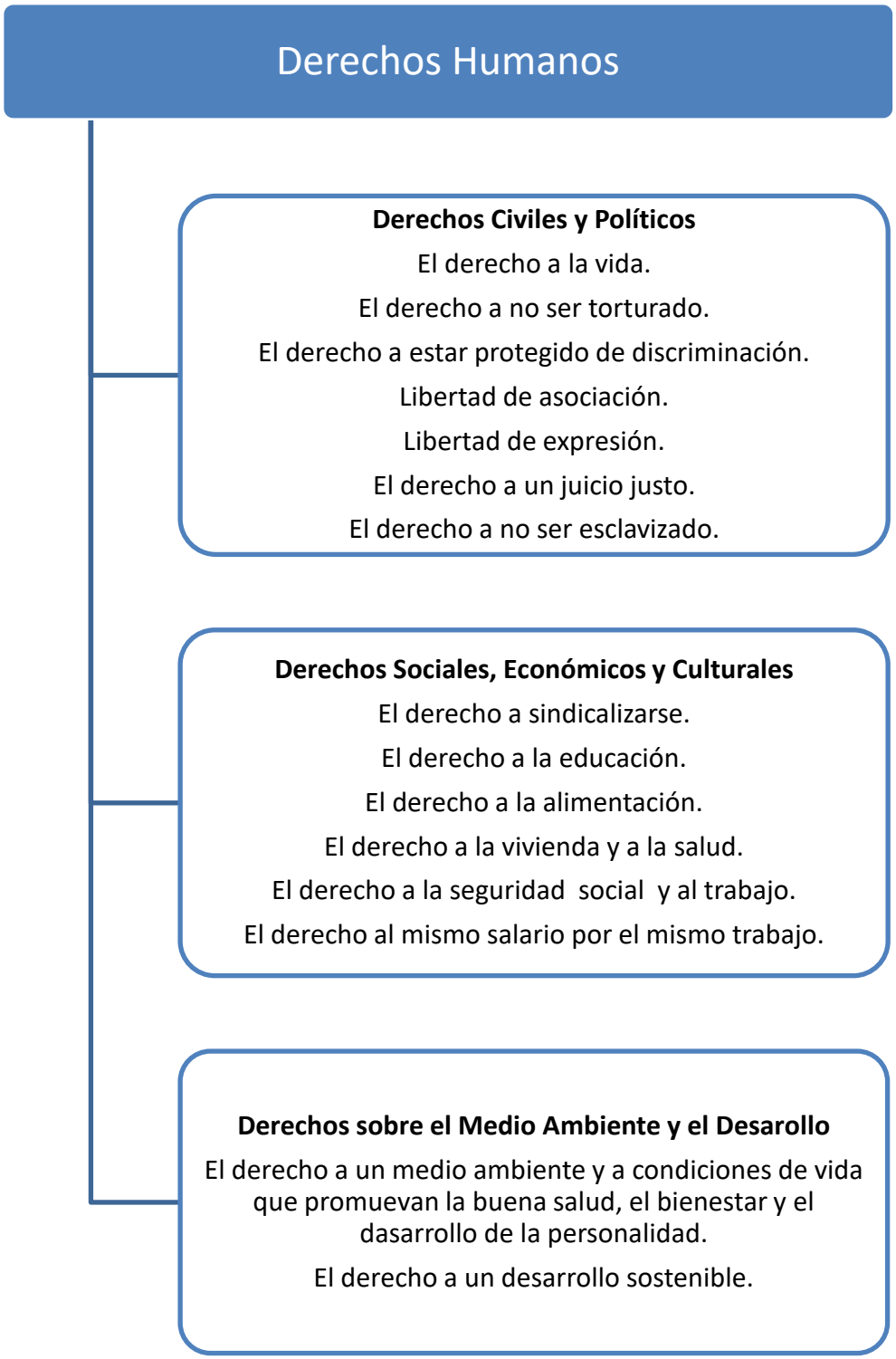
- Legislación
- Tratados
- Legislación internacional habitual
- Principios generales
- Otros principios de legislaciones internacionales

La Legislación Internacional sobre Derechos Humanos informa a los gobiernos qué hacer y qué no hacer, con el fin de garantizar que los derechos humanos de los individuos y grupos sean protegidos.

b) Instrumentos de Derechos Humanos

Los instrumentos de derechos humanos son las declaraciones oficiales, acuerdos internacionales y otras leyes que describen los derechos humanos y cómo deben ser aplicados por todos los países y por la comunidad mundial.

Los Derechos Humanos se pueden dividir en tres categorías diferentes:



Ejemplos de Instrumentos de los Derechos Humanos:

Instrumentos Universales	*Instrumentos Regionales*
• **Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en 1948 (*ver Apéndices A y B)***	• Convención Europea de 1950 sobre los Derechos Humanos
• Convención de 1948, sobre la Prevención y Castigo del Crimen de Genocidio	• Convención Americana de 1981 sobre los Derechos Humanos
• **Convenio Internacional de 1966 sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) (*ver Apéndice C)***	• Carta Africana de 1981 sobre los Derechos Humanos de los Pueblos.
• **Convenio Internacional de 1966 sobre Derechos Sociales y Económicos**	
• Convención de 1981 sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación de las Mujeres	
• Convención de 1984 contra las Torturas y otras formas de trato Crueles, Inhumanas o Degradantes	
• Convención de 1989 sobre los derechos de los niños	

Ratificación

Los derechos humanos establecidos en un tratado aplican a todos los países que suscriben (o ratifican) el tratado.

Suscribir el tratado quiere decir que el gobierno se compromete a respetar los derechos humanos establecidos en el tratado. También quiere decir que el tratado hará parte de sus leyes y que se compromete a realizar todos los esfuerzos posibles para promover los derechos mencionados en el tratado.

No todos los países suscriben todos los tratados.

Todos los anteriores documentos definen diferentes derechos de los pueblos alrededor del mundo. Los gobiernos de casi todos los países del mundo han estado de acuerdo y han suscrito los tratados.

La **Declaración Internacional de Derechos** hace referencia a los tres principales instrumentos de derechos humanos y a un protocolo opcional concretamente:

- Declaración Universal de Derechos Humanos - *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR)
- Convenio sobre Derechos Civiles y Políticos - *Covenant on Civil and Political Rights* (CCPR)
- Convenio sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales - *Covenant on Economic Social and Cultural Rights* (CESCR)
- Primer Protocolo Opcional del ICCPR - First Optional Protocol to the ICCPR

¿Sabía Usted qué?…
La Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR) fue distintosantecedentes legales y de todas partes del mundo

Establece por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben ser protegidos universalmente

Existen 382 traducciones diferentes de los DHR.

Tratados adicionales también conocidos como Convenciones, Acuerdos, Contratos), declaraciones, Principios Rectores, etc., han sido desarrollados desde La Declaración Universal de Derechos Humanos los cuales detallan los contenidos de los derechos humanos y las obligaciones de los Estados de promoverlos, protegerlos y cumplirlos.

Reflexión

Q En su entorno laboral, ¿cúales son los grupos cuyos derechos humanos están en riesgo?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

***Pista*:** Pueden ser personas que trabajen con Usted, personas cercanas a Usted o personas que viven en su vecindad.

c) Principios de Derechos Humanos

Hay algunos principios que pueden aplicarse para explicar los derechos humanos:

Fuente: Adaptado de la Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos - Office of the High Commissioner for Human Rights http://www.ohchr.org/en/issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx

En términos de las limitaciones de los principios de los Derechos Humanos, se establece que:

UDHR, Artículo 29(2) – Declaración Universal de Derechos Humanos:

En el ejercicio de sus derechos y libertades, todas las personas solamente estarán sujetas únicamente a las limitaciones establecidas por la ley con el propósito de garantizar el reconocimiento y el respeto por los derechos y libertades de otros y para garantizar el cumplimiento de los requisitos de moralidad, orden público y el bienestar general, en una sociedad democrática.

ICCPR, Artículo 21 - Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos:

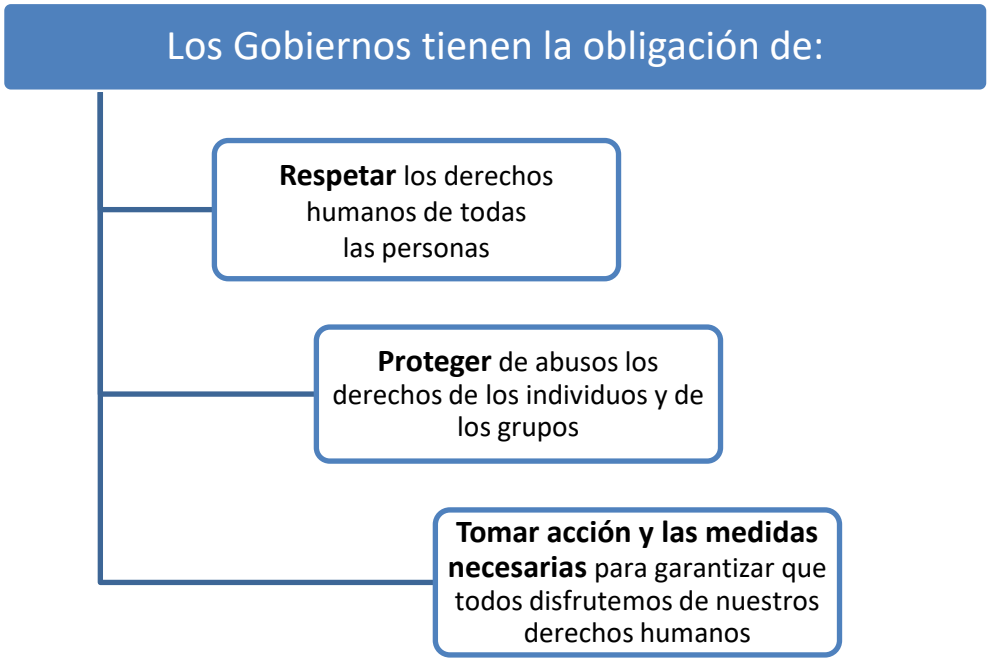
Se reconocerá el derecho a la reunión pacífica. No se podrán establecer restricciones de ninguna clase a este derecho, diferentes de aquellas necesarias conforme a la ley, necesarias en una sociedad democrática en el interés de la seguridad nacional,del orden público, de la protección de la salud pública, de los valores morales o de la protección de los derechos y libertades de otras personas.

La violación, por parte de personal de seguridad privada o pública, de los derechos humanos internacionalmente protegidos está sujeta a escrutinio y es materia de preocupación internacional.

El personal de seguridad, privada o pública puede ser procesado por cargos criminales si violan los derechos

El personal de seguridad Privada o Pública debe saber qué tan lejos puede llegar en la limitación de los derechos humanos de personas sospechosas de haber violado la ley.

Conozca los límites de su mandato y sus atribuciones.



Individuos (como nosotros) tenemos la responsabilidad de respetar y proteger los derechos de los demás, especialmente los de aquellas personas con quienes interactuamos en nuestro trabajo

Reflexión

P ¿Cuál es **su** responsabilidad para con los derechos humanos en su trabajo?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuál es la responsabilidad de **su compañía** para con los derechos humanos ?

_____
_____
_____
_____
_____

_____

P ¿Cuál es la obligación del **Estado** para con los derechos humanos?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

d) Relevancia de los DERECHOS HUMANOS para el Personal de Seguridad

Todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de **proteger**, **respetar**, **promover**, y **garantizar** los derechos humanos de todas las personas con las cuales interactúan.

Si una persona no respeta los derechos humanos de otros, comete un crimen, o viola la ley, entonces el personal de seguridad puede ser requerido para actuar contra dichas personas. Estas acciones podrán incluir, el arresto, la detención temporal, la investigación del crimen, requisas u otras acciones.

Las acciones y obligaciones del personal de seguridad podrán limitar los derechos de otras personas.

Ejemplos:

Toda persona tiene el derecho de libertad de movimiento.

- Este derecho puede limitarse cuando usted desea ingresar a una propiedad privada tal como las instalaciones de la compañía.
- La Administración puede decidir quién está autorizado para ingresar a la propiedad y quién no, y cuáles son las reglas que deben cumplir los empleados que ingresan a las instalaciones de la compañía.
- El personal de seguridad podrá limitar los derechos de algunos individuos, restringiendo su acceso a la propiedad.

Toda persona tiene el derecho de libre expresión, asociación o protesta.

- Los empleados, o la comunidad, tienen el derecho de protestar contra la compañía.

- Cuando los individuos causan daño a la propiedad, o ponen en peligro sus vidas o las de otra persona, el personal de seguridad está autorizado para proceder con la protección de la propiedad, de terceros o de ellos mismos.

El personal de seguridad de la compañía y de la seguridad privada **puede no tener la misma autoridad (legal)** que el personal de seguridad pública (i.e. la policía o los militares).

Por ejemplo, el personal de seguridad de la compañía y la seguridad privada pueden tener la autoridad para **detener temporalmente** un sospechoso con la idea de entregarlo a las autoridades de policía, mientras que el personal de seguridad pública puede **arrestar y detener** una persona ellos mismos.

Todo el personal de seguridad tiene restricciones de acción. **No tienen atribuciones ilimitadas (poder)**. Existen leyes, políticas y procedimientos que deben seguirse para el cumplimiento de sus deberes.

Personal de seguridad privado y de la compañía

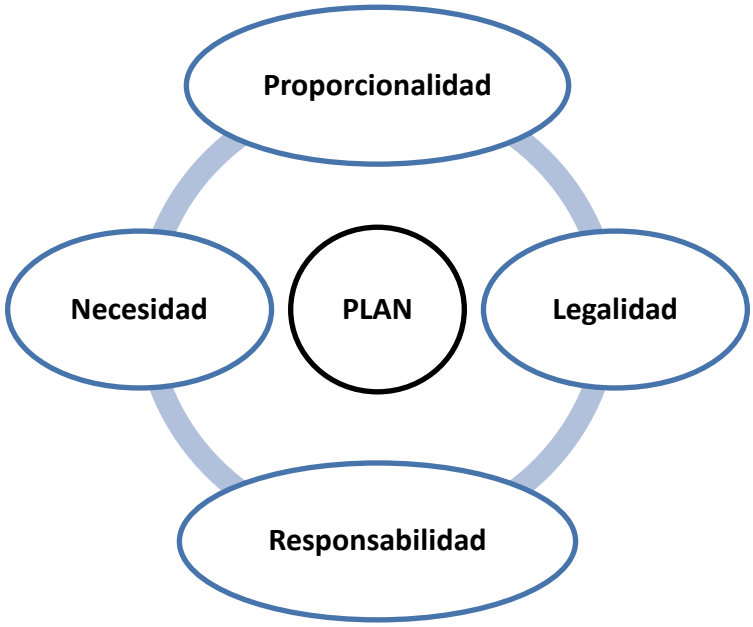
Personal de seguridad pública (fuerza pública)

Cuando haya necesidad de actuar y restringir los derechos de las personas, el personal de seguridad deberá aplicar siempre el principio del **PLAN.**

Proporcionalidad	Haga uso de la mínima fuerza o acción necesaria para resolver la situación.	• *¿Son mis acciones proporcionales a los objetivos que quiero lograr?* • *¿Estoy utilizando la mínima cantidad de fuerza necesaria para resolver la situación?*
Legalidad	Actuar siempre bajo la Ley.	• *¿La ley o las políticas y procedimientos de la compañía me autorizan para proceder?*
Responsabilidad	Actuar éticamente, teniendo presente que será responsabilizado por sus actos.	• *¿Estoy listo a asumir responsabilidad por mis actos?* • *¿Es ético mi comportamiento y está en línea con el código de conducta de la compañía?*
Necesidad	Actuar solamente cuando sea necesario actuar.	• *¿Es realmente necesario que yo actúe en esta forma?* • *¿Qué otras opciones existen para solucionar esta crisis o para resolver la situación?*

PLANEE
Antes de actuar

En otras palabras, debemos hacer uso del principio del **PLAN** para poder decir que nuestras acciones protegen y respetan los derechos de otros.



Puente: Adaptado del Commonwealth Manual on Human Rights Training for Police (2006)

Reflexión

P ¿Piensa Usted y **PLANEA** antes de actuar, o simplemente actúa y ruega a Dios que no se meta en problemas?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Todo el personal de seguridad **deberá** actuar como un equipo.

Para lograrlo, deberán tener pleno conocimiento de su autoridad y comprender los límites de acción que tengan.

Usted debe comprender sus responsabilidades y las del personal de seguridad que provee soporte a las operaciones de la compañía.

En el *Modulo 2: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad,* discutiremos y exploraremos estos roles y responsabilidades.

Mis Notas

DERECHOS NO-DEROGABLES *(SUSPENDIDOS)*
(El Principio de Siracusa)

1. El Derecho a la Vida.
2. Libre de torturas; crueldad; trato inhumano o castigo degradante; libre de experimentación científica o experimental sin previo consentimiento.
3. Libre de esclavitud o servilismo involuntario.
4. El derecho a no ser encarcelado por deudas contractuales.
5. El derecho a no ser sentenciado a una pena mayor por efecto retroactivo de una legislación sobre crímenes.
6. El derecho a ser reconocido como un ser humano ante la ley.

Libertad de pensamiento, conciencia y religión.

Estos derechos no son negociables bajo ningún punto de vista, aún bajo la premisa de preservar la vida de la nación.

Fuente: Comité Internacional de la Cruz Roja (ICRC).

2. LOS DERECHOS HUMANOS EN TIEMPO DE EMERGENCIA CIVIL Y CONFLICTOS ARMADOS

Inclusive durante los tiempos de emergencias civiles o públicas, "Estados de Emergencia", o conflictos armados, todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos básicos de todas las personas.

a) Suspensión de Obligaciones en Estados de Emergencia

Durante emergencias civiles y "Estados de Emergencia", que sean una amenaza para el país, el gobierno podrá resolver suspender temporalmente algunos derechos humanos con miras a mantener el orden público y el imperio de la ley.

Antes que esto suceda, el gobierno deberá declarar oficialmente el "Estado de Emergencia" e informar a la población y a las Naciones Unidas sobre esta situación.

Inclusive en tiempo de emergencia, el gobierno tiene la responsabilidad de mantener aquellos derechos **No-Derogables**. **Estos son los derechos que tanto el gobierno como el personal de seguridad pública (las fuerzas armadas) no pueden suspender**.

Esto se hace para garantizar que los derechos humanos estén siempre protegidos, sin discriminación alguna por sexo, género, origen social, religión o idioma.

Tanto el personal de seguridad de la Compañía y el de seguridad privada no están obligados a actuar en las emergencias públicas o en los "Estados de Emergencia".

Fuente: Articulo 4 del Acuerdo Internacional sobre Derechos Humanos y Civiles.

b) Derecho Internacional Humanitario (DIH) y Personal de Seguridad

La protección de los derechos humanos sigue siendo aplicable aún en emergencias públicas y conflictos armados. El DIH y los Derechos Humanos continuarán vigentes en estas situaciones.

En tiempos de Guerra. El Derecho Internacional Humanitario (DIH) protege a todas las personas afectadas por la Guerra. Ninguna provisión del DIH podrá ser derogada o suspendida.

Derechos Internacional Humanitario

- Conocida también como la "Ley de la Guerra" aplica para todas las personas que participan en la Guerra o conflicto armado.
- Aplica en tiempos de conflictos internacionales y no-internacionales.
- Limita los efectos negativos y las consecuencias de los conflictos armados.
- Protege a las personas que no toman parte en las hostilidades (i.e. civiles, personal médico y trabajadores en salud).
- Protege a las personas que no participan (o que ya no participan) en las hostilidades (i.e., heridos, soldados enfermos y accidentados y prisioneros de guerra).
- Provee ayuda humanitaria a las personas que padecen los efectos del conflicto armado.
- También restringe los medios y los métodos de la Guerra.

  DIH comprende las cuatro convenciones de Ginebra de 1949 y sus protocolos adicionales.

En conjunto, definen cuales actos pueden y no pueden tener lugar en las guerras.

Establecen reglas para tratar con aquellas personas que cometen "violaciones graves".

El Comité Internacional de la Cruz Roja (ICRC) es la agencia que lidera el Movimiento de la Cruz Roja/Red Crescent en el campo de los conflictos, monitoreando y reportando a la Legislación Humanitaria LHI, recordando a todos los participantes sus obligaciones.

La Cruz Roja desempeña un papel importante en tiempos de Guerra, para garantizar que todas las personas están protegidas.

Fuente : website de ICRC : http://www.icrc.org/

194 países han ratificado las Convenciones de Ginebra, logrando que sean aplicables universalmente.

Durante conflictos armados y ocupaciones, el personal de seguridad pública (fuerzas armadas) puede ser incorporado como parte de fuerzas armadas gubernamentales. El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada son considerados **no-combatientes** y no participarán en emergencias públicas o en conflictos armados. Las fuerzas armadas de los gobiernos son consideradas como **combatientes**.

Si Usted es un **combatiente**, debe entonces aprender las **Reglas del Soldado**.

Reglas del Soldado
1. Ser un soldado disciplinado.
2. Pelear únicamente contra enemigos combatientes y atacar solamente objetivos militares.
3. Destruir solamente los objetivos de la misión.
4. No combatir enemigos que se encuentran “fuera de combate” o que se han rendido. Desármelos y entréguelos a su superior.
5. Recoger y prestar cuidados a los heridos y enfermos, sean enemigos o amigos.
6. Tratar los civiles y todos los enemigos humanitariamente.
7. Los prisioneros de Guerra deben ser tratados con humanidad y solamente están obligados a rendir información sobre su identidad. No se permiten torturas mentales o físicas a los prisioneros de guerra.
8. No tomar rehenes.
9. Abstenerse de actos de venganza.
10. Respetar todos los objetos que luzcan emblemas de la Cruz Roja, y de la Media Luna Roja (Países Musulmanes), la bandera blanca de armisticio o los emblemas que designan propiedad cultural.

11. Respetar la propiedad ajena. Los saqueos son prohibidos.
12. Poner empeño para evitar violaciones de las anteriores reglas. Reporte cualquier violación de las mismas a su superior. Toda violación será castigada.

Fuente: ICRC website: http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/57jmeb.htm

Ejemplos de actos prohibidos durante los conflictos armados:

"Asesinatos, torturas, castigos corporales, mutilaciones, atropellos a la dignidad personal incluyendo violaciones, captura de rehenes, castigos colectivos, ejecuciones sin juicio alguno, crueldad, tratamientos inhumanos o degradantes. Recolección de suvenires o trofeos."

"Represalias con los heridos, enfermos o víctimas de accidentes; personal médico y de Servicio; prisioneros de Guerra; civiles; objetos culturales; el medio ambiente; y trabajos con fuerzas peligrosas."

Fuente: Convenciones de Ginebra de 1949 y sus Protocolos adicionales.

El personal de seguridad de la Compañía y de seguridad privada no hace parte de las fuerzas armadas nacionales y no podrá participar en actividades del conflicto armado.

El personal de seguridad no podrá ejecutar **actos prohibidos durante un conflicto armado**.

Todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de reportar violaciones a los derechos humanos observadas durante emergencias o durante un conflicto armado.

Mis Notas

_____
_____
_____
_____

Programas de Responsabilidad Social Corporativa (CSR)

Requieren que las Compañías se involucren en programas sociales a través de su responsabilidadsocial corporativa . Programas (RSC)

La Compañía seguirá comprometida con sus 10 principios y con la promoción del Global Compact en las localidades en las cuales opera.

3. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA EXTRACTIVA

El acelerado crecimiento y el impacto de la minería y la explotación de recursos naturales ha resultado en un amplio debate concerniente con los roles y responsabilidades de dichas firmas, incluyendo la insdustria extractiva, en lo pertinente a los derechos humanos.

Las Naciones Unidas (ONU) han establecido acuerdos conocidos como *El Global Compact de la ONU* suscritos entre las naciones Unidas y muchas Compañías que defienden un conjunto de valores en las áreas de:

- Derechos humanos
- Estándares laborales
- Prácticas medioambientales
- Anti-corrupción

a) Principios Rectores para la Implementación del Marco: "Proteger, Respetar y Remediar" desarrollado por la Naciones Unidas para Negocios y Derechos Humanos.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) juega un papel clave en la protección y promoción general de **empresas y derechos humanos**. En Junio 16 de 2011, acogió el Marco "Proteger, Respetar y Remediar". Este marco de referencia sirve de guía de tres principios básicos:

Este marco establece estándares globales para prevenir y mitigar riesgos e impactos adversos sobre los derechos humanos resultantes de la actividad empresarial.

Esto quiere decir que la Compañía tiene la responsabilidad de respetar la **Carta Internacional de Derechos Humanos** y los derechos fundamentales establecidos en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Laborales**.

La Compañía tiene la responsabilidad de proteger y respetar los derechos humanos de otros, y de analizar los efectos negativos y el impacto que los negocios tienen sobre los derechos humanos de otros.

Para lograrlo, la Compañía investiga y dialoga con las partes interesadas y con la comunidad para garantizar que sus políticas y prácticas de negocios respetan los derechos humanos de terceros.

La Compañía está comprometida a trabajar con, o a participar en, cualquier proceso legal orientado a remediar los efectos negativos y/o los impactos sobre los derechos humanos de las comunidades en las cuales trabajan.

La Forma en que trabajamos

Los valores de la Compañía incluyen:

Principios Fundamentales y Derechos Laborales

- Libertad de asociación y reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación con relación al empleo y ocupación.

Fuente: International Labour Organization http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscriminati

Respeto Reconocemos y respetamos los puntos de vista de otros y los tratamos como quisiéramos que nos trataran a nosotros.	**Integridad** Actuamos imparcialmente, honesta y consistente con lo que expresamos cuando es necesario.
Responsabilidad Somos responsables por nuestras acciones y responsabilizamos a los demás por las suyas.	**Trabajo en Equipo** Trabajamos en equipo y aprendemos de los demás para lograr nuestros objetivos.

Ejemplos:

- Australian Minerals Industry Code for Environmental Management www.minerals.org.au/downloads/pdf/Code2000.pdf
- Global Sullivan Principles of Social Responsibility www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm
- International Chamber of Commerce Business Charter for Sustainable Development www.iccwbo.org/home/environment/charter.asp
- International Council on Metals and Minerals Sustainable Development Framework www.icmm.com
- International Labour Organisation Convention 169: Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries www.unhchr.ch/html/menu3/b/62.htm
- International Labour Organisation Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/tindex.htm
- Organisation for Economic Cooperation and Development Convention on Bribery and Corruption www.oecd.org/pdf/M00007000/M00007323.pdf
- Organisation for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises www.oecd.org/pdf/M00021000/M00021070.pdf

- United Nations Universal Declaration of Human Rights
  www.un.org/Overview/rights.html

- United Nations Global Compact
  www.unglobalcompact.org/

- US/UK Voluntary Principles on Security and Human Rights
  www.state.gov/www/global/human_rights/001220_fsdrl_principles.html

- World Economic Forum Global Corporate Citizenship Statement
  www.weforum.org/pdf/GCCI/GCC_CEOstatement.pdf

b) Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs)

La protección de las personas y de los activos de amenazas de seguridad son tareas vitales.

La Compañía reconoce la necesidad de implementar los dispositivos de seguridad necesarios para la protección de los derechos humanos de sus empleados, de los miembros de las comunidades en las cuales viven, lo mismo que los de otras personas afectadas por sus operaciones.

En términos sencillos, si usted falla en tratar las personas con dignidad y viola de alguna manera sus derechos humanos, esto puede crear riesgos para la Compañía.

Lo anterior es especialmente válido en países en los cuales los gobiernos son débiles y el riesgo de corrupción y conflicto es grande.

La Compañía participa en los **PV**, y está comprometida con evitar las violaciones de los derechos humanos a través de sus dispositivos de seguridad.

La Compañía está comprometida con tomar todas las medidas necesarias para prevenir las violaciones de los derechos humanos por parte del personal de seguridad que trabaja para, o presta soporte a, las operaciones de la Compañía.

_____

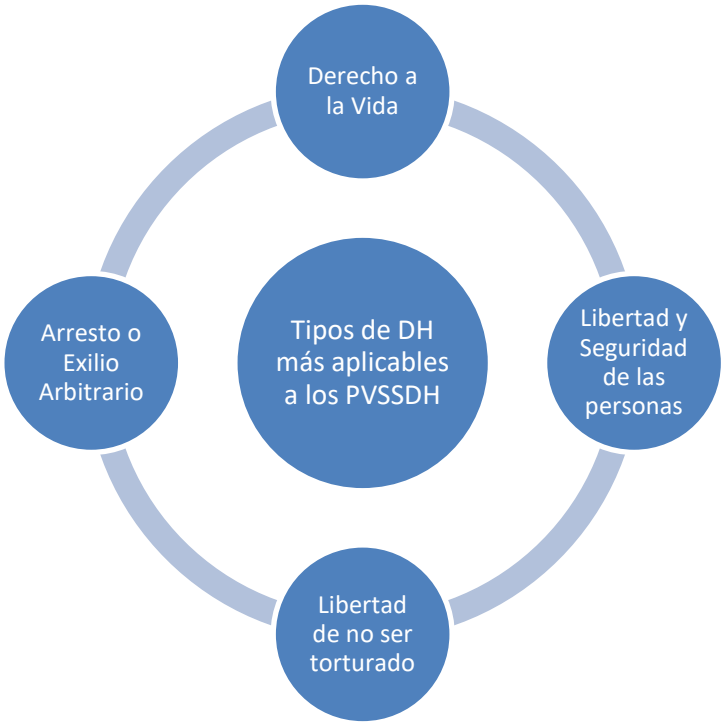
_____

¿Qué son los PVs?

PVs son in conjunto de principios voluntarios que gobiernos, un número de compañías y de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) compilaron y acordaron implementar.

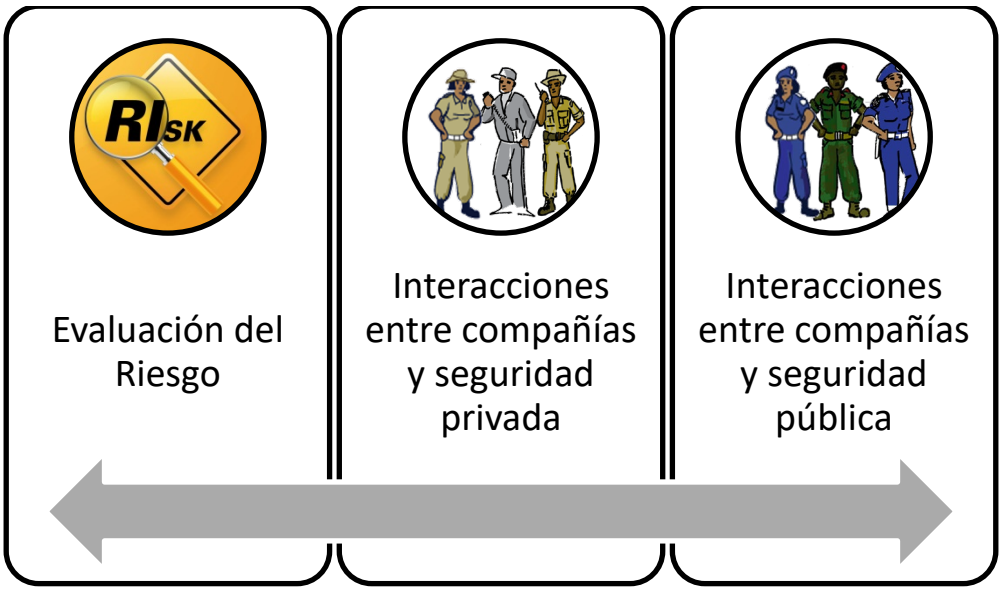
PVs guía a las compañías para mantener la seguridad de sus operaciones y respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales del país, las personas y las comunidades donde hacen negocios.

(Ver Apéndice D)



_____
_____
_____
_____
_____

Los PVSSDH proveen guías pertinentes a tres principales esferas de actividades:



Evaluación del Riesgo

Para prevenir violaciones de los derechos humanos, la Compañía debe evaluar de manera sistemática los riesgos en los países y en las comunidades en las cuales trabaja.

Durante la evaluación de riesgos, la Compañía:

IDENTIFICA los RIESGOS y ACTÚA	Identifica los riesgos de seguridad que tienen el potencial de generar violencia o de violación de los derechos humanos, y tomará medidas para prevenirlos **(i.e. evaluación y manejo del riesgo de seguridad)**.
Tiene en cuenta los REGISTROS de DERECHOS HUMANOS	Identifica que los Derechos Humanos -DDHH y el Derecho Internacional Humanitario -DIH sean **respetados** revisando los **Registros de los Derechos Humanos** de todo el personal de seguridad y de los proveedores.
IMPERIO DE LA LEY	Analiza la Legislación y la habilidad del sistema legal para responsabilizar a quienes violan los Derechos Humanos y el DIH.
ANÁLISIS DEL CONFLICTO	Identifica y entiende las raíces y naturaleza de los conflictos locales **(i.e. análisis del conflicto)**.
Considera los riesgos de transferencia de EQUIPOS	No proporcionar a los proveedores de seguridad, equipos que puedan resultar o conllevar a violaciones de los derechos humanos.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

La guía para la implementación de seguridad y derechos humanos provee las instrucciones para la implementación de los PVSSDH como parte de las operaciones de seguridad.

Salvo expresamente autorizado, **La Compañía y el Personal de Seguridad Privada realizarán sus tareas desarmados.**

Cualquier excepción a esta regla estará **soportada en un meticuloso análisis de riesgo** que justifique el equipamiento del personal de seguridad con armas de fuego.

La decisión de contratar personal de seguridad privada armado deberá discutirse con el Grupo de Seguridad, y aprobado formalmente por el Comité Ejecutivo de la Compañía.

Interacciones entre la Compañía y la Seguridad Privada

Dependiendo del nivel de riesgo que enfrenta la Compañía en una localidad/proyecto determinado, es posible que exista la necesidad de contratar proveedores de seguridad privada como soporte, o complemento de la seguridad interna de la Compañía.

Cuando la Compañía decida contratar proveedores de seguridad privada, la Compañía se asegurará que el personal de seguridad privada conozca los límites de su autoridad y que no violarán ningún Derechos Humanos en ninguna forma. Los requisitos de seguridad de Derechos Humanos deberán especificarse en el contrato que se suscribirá con el proveedor de seguridad privada.

En estos casos, la Compañía se asegurará que el contrato con seguridad privada se incluyan los mecanismos de cómo hacer frente a estos riesgos.

Es muy probable que estos procedimientos estén incluidos en su contrato o en las políticas de trabajo en la locación.

Si no está seguro de ello, debe preguntar su supervisor o gerente sobre políticas especiales a procedimientos que pueden aplicar en su caso.

Interacciones entre la Compañía y las Fuerzas Públicas de Seguridad (Fuerzas Armadas)

En algunos países, las situaciones de seguridad y los riesgos pueden requerir que la Compañía solicite el soporte de la Fuerza Pública de Seguridad (i.e. policía a militar) con el fin de proteger las instalaciones y el personal.

Estas instancias pueden involucrar **solicitudes especiales de emergencia de asistencia en seguridad para el manejo de incidentes de seguridad, lo mismo que la suscripción de convenios de colaboración para la provisión de servicios de seguridad,** (armada o desarmada).

La compañía podrá redactar un acuerdo o convenio , mejor conocido como Memorando de Entendimiento (MOU) con el proveedor de seguridad pública (fuerzas armadas) para el manejo de riesgos de violación de los Derechos Humanos por el personal de seguridad.

_____

_____

_____

LA COMPAÑÍA SE COMPROMETE A:

Administrar el personal de seguridad corporativa y privada utilizando los mismos parámetros establecidos para el personal de seguridad privada de la Compañía para los **PVSSDH**

Asegurar que el personal de seguridad que proveerá soporte a la operación de seguridad de la Compañía respetará y protejerá los derechos humanos.

Garantizar el entrenemiento en derechos humanos de todo el personal de soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía**.**

LA COMPAÑÍA CONTINUARÁ:

Demonstrando su compromiso con los derechos humanos en todas las locaciones en las que opera.

El cumplimiento interno con los **PVSSDH** es **OBLIGATORIO** de acuerdo con los procedimientos internos de control. El cumplimiento externo con los **PVSSDH** es **OBLIGATORIO** bajo los MOU de los proveedores de seguridad pública (e.g. fuerzas armadas gubernamentales).

c) Políticas de la Compañía sobre Derechos Humanos

La Compañía tiene su **propia política de Derechos Humanos** la cual es aplicable a todo el personal de seguridad y a todos los empleados al nivel de operaciones globales.

Todo el personal que provee soporte en el área de seguridad de la Compañía deberá cumplir con su política de derechos humanos.

Ejemplos de la Política de Derechos Humanos de la Compañía

La Compañía respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos humanos de sus empleados, de las comunidades en las cuales desempeña sus labores y de aquellas que puedan ser afectadas por nuestras operaciones. Nuestra enfoque hacia los derechos humanos se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Principios de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. Ponemos especial interés en la identificación, prevención y mitigación de impactos adversos a los derechos humanos en nuestras operaciones. Esto incluye la realización de estudios individuales cuando sea necesario, lo mismo que la integración de derechos humanos a nuestros procesos corporativos existente.

En cualquier lugar que operemos, nos sintonizamos con las comunidades para comprender su situación social, económico y cultural y evaluamos las implicaciones ambientales y económicas de nuestras actividades. Proveemos a las comunidades con mecanismo de queja fácilmente accesibles y tomamos acciones para solucionar dichas quejas. Trabajamos para optimizar los beneficios y reducir el impacto negativo de nuestras actividades, tanto en las comunidades locales como en los países donde operamos.

Reconocemos y respetamos las conexiones de los nativos con las tierras y aguas de sus comunidades, en forma consistente con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Nativos.

Rechazamos cualquier forma de esclavitud o de trabajo infantil.

Apoyamos e implementamos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, y garantizamos que nuestros empleados clave y nuestros contratistas sean entrenados de acuerdo con estos principios. Ejercemos controles estrictos sobre el uso de la fuerza y limitamos el uso de armas de fuego en nuestras instalaciones, hasta donde nos es posible. Trabajamos con contratistas externos, lo mismo que con seguridad pública y privada con miras a promover el entendimiento y la implementación de Principios Voluntarios para evitar que nuestros procedimientos de seguridad en los lugares de trabajo contribuyan a violaciones de los derechos humanos, incluyendo la utilización indebida de equipos e instalaciones.

Por medio de contratos de trabajo y proveeduría adecuados, hacemos que nuestros contratistas, agentes y proveedores tomen conciencia de y cumplan nuestros compromisos con los derechos humanos. Nos

esforzamos para que nuestros asociados y compañías que no controlamos, pero en las cuales participamos, también respeten nuestros compromisos con los derechos humanos.

Esta política proporciona las bases de nuestro enfoque en los derechos humanos. Nuestras políticas sobre Empleo, Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades también contienen compromisos con los derechos humanos.

Mis Notas

4. MONITOREANDO Y REPORTANDO QUEJAS Y VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Compañía tiene la **responsabilidad corporativa** de proveer, cooperar y compensar personas por cualquier **impacto sobre sus derechos humanos**, empleando procesos legítimos.

La Compañía tiene la **responsabilidad corporativa** de reportar, monitorear y hacer seguimiento a investigaciones que involucren violaciones de derechos humanos como consecuencia de sus operaciones, así como actos **relacionados con violaciones de derechos humanos, resultantes de los acuerdos de seguridad o en apoyo a la seguridad** por parte del personal de seguridad interna, privada o pública.

a) Monitoreando los Derechos Humanos

Existen varios grupos gubernamentales y no-gubernamentales, a nivel nacional, país y comunidad, que hacen monitoreo de los derechos humanos.

También reportan las violaciones a los derechos humanos cometidas por individuos, organizaciones gubernamentales, corporativas o por los empleados que trabajan en ellas.

A los niveles regionales e internacionales, hay también organizaciones que monitorean los derechos humanos en países de la región. Ejemplos:

- Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Comisión Europea sobre Derechos Humanos

Todo el personal de seguridad que labora en la Compañía tiene la **responsabilidad individual y ética** de garantizar que **cualquier violación a los derechos humanos sea reportada** a las autoridades competentes.

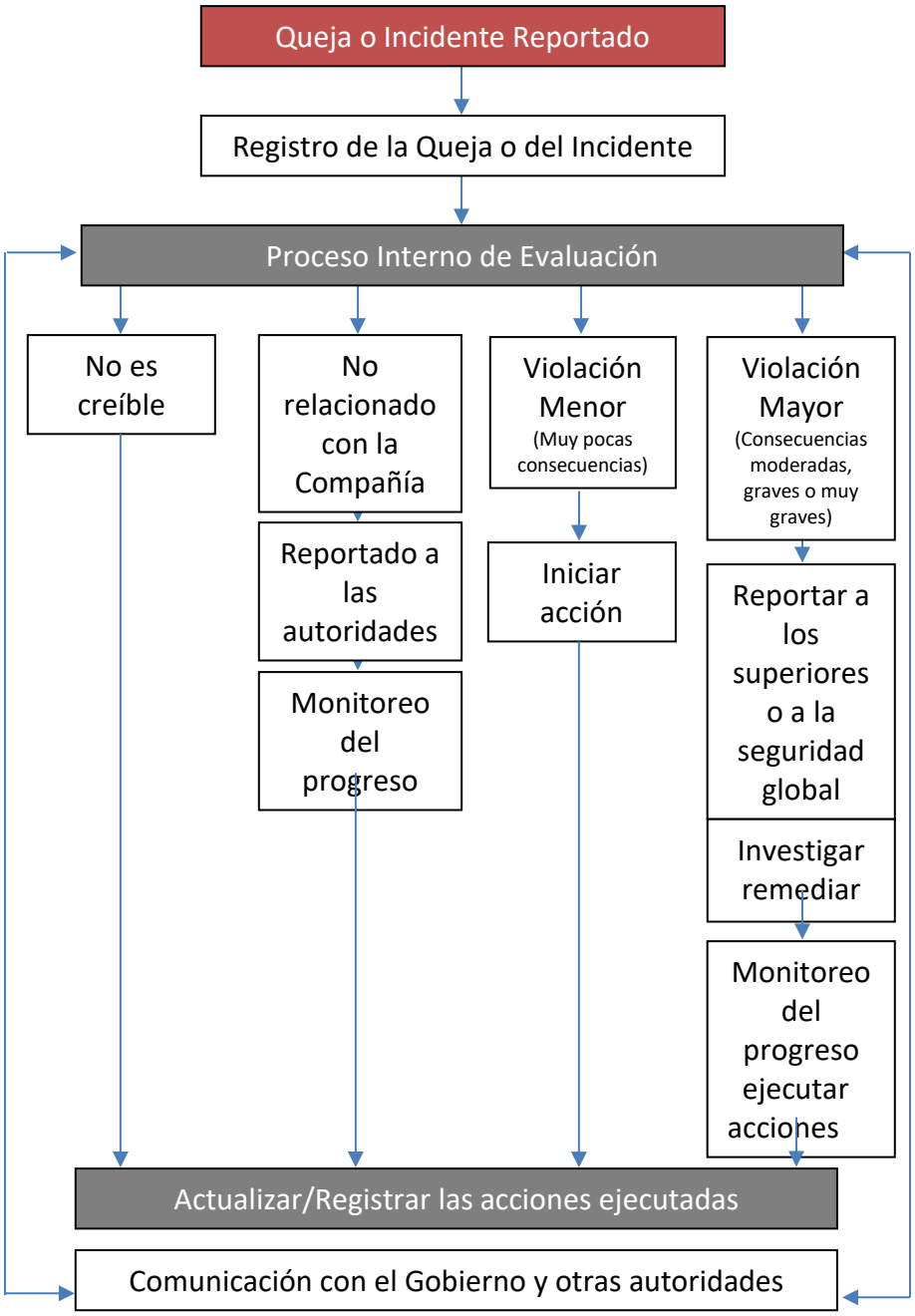
b) Política de la Compañía sobre el Reporte y la Investigación de Quejas o Incidentes de Violaciones de los Derechos Humanos

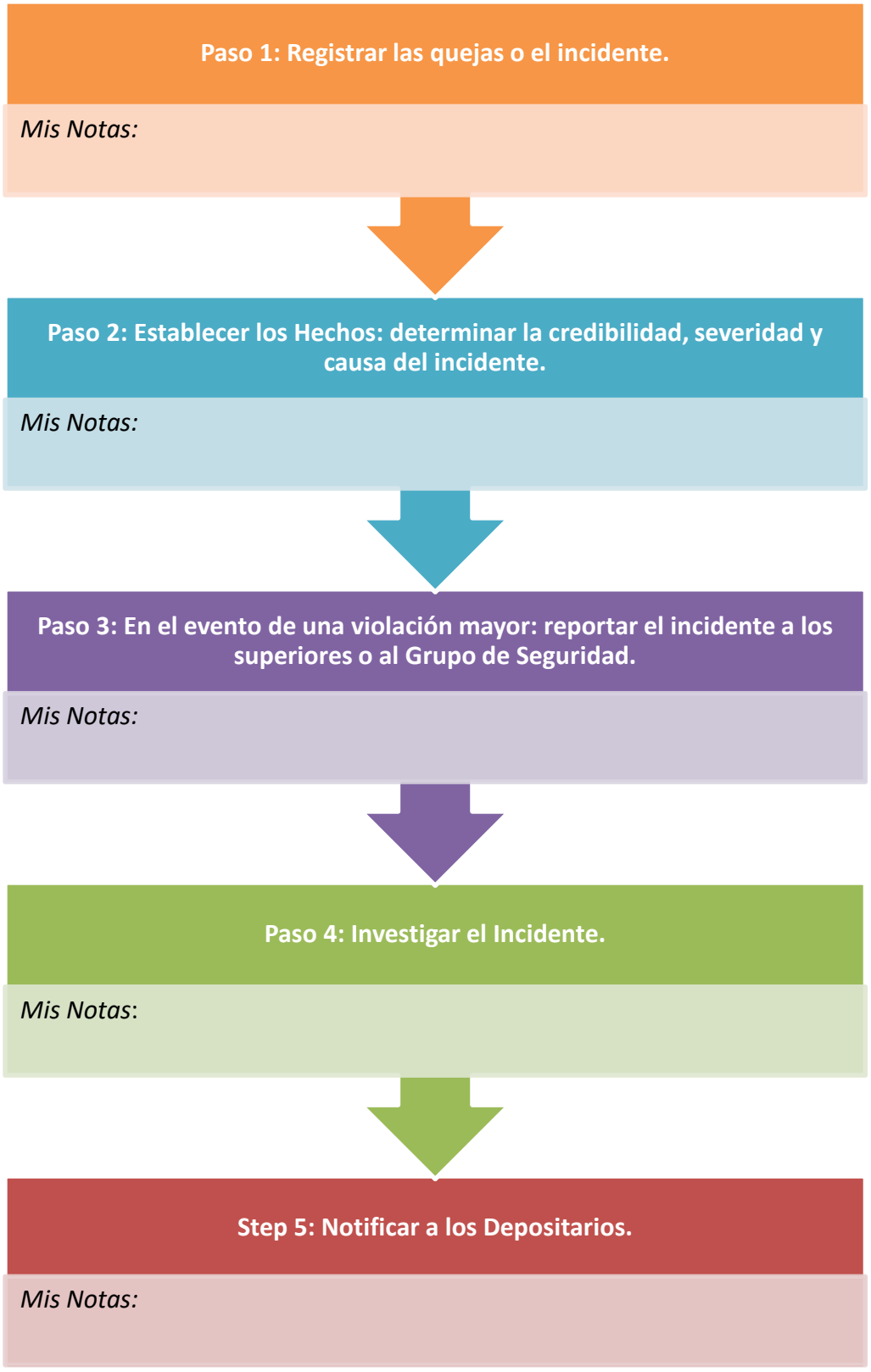
Todas las quejas sobre abusos de los derechos humanos por parte de la Compañía o por personal de seguridad privada o de la Compañía deberán ser registradas, investigadas y respondidas. Esto también incluye las quejas o

incidentes sobre abusos de los derechos humanos por personal de seguridad pública que se encuentre prestando asistencia al personal de seguridad de la Compañía.

Todo el personal de seguridad está obligado a seguir el siguiente proceso.

Pasos para Reportar Quejas o Incidentes de Abuso de los Derechos Humanos




Paso 1: Registrar las quejas o el incidente.
Mis Notas:
Paso 2: Establecer los Hechos: determinar la credibilidad, severidad y causa del incidente.
Mis Notas:
Paso 3: En el evento de una violación mayor: reportar el incidente a los superiores o al Grupo de Seguridad.
Mis Notas:
Paso 4: Investigar el Incidente.
Mis Notas:
Step 5: Notificar a los Depositarios.
Mis Notas:

Reflexión

P ¿A quién debe reportar las violaciones a los DERECHOS HUMANOS?

_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuál es la información de contacto de la persona a la cual usted debe reportar el incidente de violación de los Derechos Humanos?

_____
_____
_____
_____
_____

CONCLUSIÓN

Usted tiene ahora un mayor entendimiento de la estructura de los derechos humanos que regulan las operaciones globales y las prácticas de seguridad.

En su capacidad como personal de seguridad es su obligación profesional asegurarse y brindar apoyo a la implementación de:

- Los Derechos Humanos.
- El Derecho Internacional Humanitario en los eventos de emergencias y conflictos armados.
- Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, para la puesta en práctica del marco Proteger-Respetar-Remediar.
- Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- La política de la Compañía sobre los Derechos Humanos y los principios que orientan la implementación de los PVSSDH.

En el *Módulo 2*, discutiremos las obligaciones y responsabilidades específicas del personal de seguridad que trabaja para o en la operación de la Compañía.

MIS NOTAS

Violaciones de los DH - Conjunto de Tarjetas
Tarjeta 1

Violaciones de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Planee y prepare una corta representación de la violación de los siguientes principios de los derechos humanos:

Artículo 3:

Todos tienen el derecho a la vida, libertad y seguridad personal.

Artículo 5:

Ninguna persona puede ser sujeto de torturas o de trato o castigo cruel, inhumano o degradante.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III) de Diciembre 10 de 1948)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Violaciones de los DH - Conjunto de Tarjetas
Tarjeta 2

Violaciones de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Planee y prepare una corta representación de la violación de los siguientes principios de los derechos humanos:

Artículo 7:

Todos somos iguales frente a la ley y todos tenemos derecho de ser protegidos por la ley, sin discriminación alguna.

Artículo 10:

Todos tienen derecho a un juicio justo por una corte imparcial e independiente para determinar sus derechos y obligaciones y cualquier imputación que le sea atribuida.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III) de Diciembre 10 de 1948)

Violaciones de los DH - Conjunto de Tarjetas
Tarjeta 3

Violaciones de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Planee y prepare una corta representación de la violación de los siguientes principios de los derechos humanos:

Artículo 11:

Toda persona inculpada por una ofensa criminal tiene el derecho de ser presumida inocente hasta que sea declarada culpable de acuerdo con las leyes, mediante un juicio público y habiendo recibido todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie puede ser declarado culpable de una crimen por efecto de un acto u omisión que no constituya una ofensa penal, bajo las leyes nacionales o internacionales vigentes al momento de haber cometido el crimen.

Artículo 20:

Todos tienen el derecho de libre asociación y reunión pacífica. Nadie puede ser obligado a pertenecer a una determinada asociación.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III) de Diciembre 10 de 1948)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Violaciones de los DH - Conjunto de Tarjetas
Tarjeta 4

Violaciones de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Planee y prepare una corta representación de la violación de los siguientes principios de los derechos humanos:

Artículo 9(2):

Cualquier persona que sea arrestada debe ser informada de la razón de su arresto y deberá informársele prontamente los cargos por los cuales ha sido arrestado.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III) de Diciembre 10 de 1948)

Violaciones de los DH - Conjunto de Tarjetas
Tarjeta 5

Violaciones de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Planee y prepare una corta representación de la violación de los siguientes principios de los derechos humanos:

Artículo 14(1):

Todas las personas serán iguales ante cualquier corte o tribunal.

Artículo 14(2):

Cualquier persona acusada de una ofensa criminal tendrá el derecho a ser presumida inocente hasta tanto sea declarada culpable de acuerdo con la ley.

Artículo 14(7):

Nadie podrá ser juzgado o condenado por una ofensa por la cual ya había sido juzgado y condenado, o declarado inocente de acuerdo con las leyes y el código penal de cada país.

Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (adoptado por la Asamblea General de las UN, Resolución 2200A (XXI) de Diciembre 16 de 1966, vigente y de obligado cumplimiento desde Marzo 23 de 1976.)

Violaciones de los DH - Conjunto de Tarjetas
Tarjeta 5

Violaciones de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Planee y prepare una corta representación de la violación de los siguientes principios de los derechos humanos:

Artículo 14(3):

En la determinación de un delito atribuido a una persona, ésta tendrá el derecho a las siguientes mínimas garantías en forma equitativa:

(a) Ser informado, pronta y detalladamente, en un idioma comprensible para él, sobre la naturaleza y causa de los cargos en su contra.

(b) Tener derecho a un tiempo y a instalaciones adecuadas para preparar su defensa y a comunicarse con los abogados que escoja libremente.

(c) Ser juzgado prontamente y sin demoras indebidas.

Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (adoptado por la Asamblea General de las UN, Resolución 2200A (XXI) de Diciembre 16 de 1966, vigente y de obligado cumplimiento desde Marzo 23 de 1976.)

La forma como trabajamos

Respeto
Reconocemos y consideramos los puntos de vista de otros y los tratamos como nos gustaría ser tratados.

Rendición de Cuentas
Tomamos responsabilidad por nuestras acciones y hacemos que los otros rindan cuentas por las suyas.

Integridad
Actuamos de manera justa, honesta y coherente en lo que decimos y hacemos, y nos manifestamos cuando es necesario.

Trabajo en Equipo
Trabajamos conjuntamente y aprendemos unos de otros para alcanzar nuestras metas.

La forma en que trabajamos simboliza nuestra actitud hacia el negocio. Ilustra claramente nuestro comportamiento en lo pertinente a los valores de respeto, integridad, trabajo en equipo y responsabilidad.

Derechos Humanos

Respetamos los derechos humanos y estamos comprometidos con evitar violaciones de los derechos humanos.

- Soportamos la Declaración Universal de Derechos Humanos de las naciones Unidas y respetamos dichos derechos dondequiera que operemos.
- Tomamos las medidas necesarias para evitar involucrarnos en violaciones de los derechos humanos a través de nuestras relaciones de negocios. Rechazamos cualquier forma de esclavitud. Nunca hacemos uso de la fuerza ni del trabajo infantil.
- Trabajamos con proveedores de seguridad, privados y públicos, a fin de evitar acciones que puedan contribuir a violaciones de los derechos humanos. Mientras sea posible, limitamos el uso de armas de fuego en nuestras localidades de trabajo, por parte del personal de seguridad.

Módulo 2: Derechos Humanos y la Ética

Objetivo del Módulo	Al finalizar el modulo usted podrá desarrollar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con los diferentes códigos de conducta, aplicando sus habilidades y conocimientos en escenarios específicos.
Evaluación	La evaluación se hará a través de actividades de grupo y sesiones específicamente diseñadas que requerirán que usted aplique los conocimientos y habilidades adquiridos durante el módulo.
Secciones	Introducción 1. ¿Qué es la Ética? 2. Pasos para tomar decisiones éticas 3. Códigos de Conducta (COC) 4. Tratando con mala conducta y comportamientos No-Éticos 5. Ejercicio Individual: Violaciones a los Códigos de Conducta y a los Derechos Humanos Conclusión

INTRODUCCIÓN

En el *Módulo 1* aprendimos sobre derechos humanos (DH).

Ahora, cómo hacemos para hacer lo correcto?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

1. ¿QUÉ ES LA ÉTICA?

Ética es el estudio de la forma correcta de actuar de la gente. La Ética responde la pregunta: "¿**Qué hago?**"

Las leyes son reglas que deben ser acatadas. La Ética es algo más que leyes. usted no va a la cárcel por escoger una decisión éticamente incorrecta, pero sí se va a enfrentar a la necesidad de escoger entre bien y mal. Es por ello que las acciones éticas son importantes.

El personal de seguridad debe actuar a diario en cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.

Es importante que todo el personal de seguridad se asegure de tomar decisiones éticas.

La Compañía espera que todo lo que usted haga en su representación sea ético.

¿Seguridad Corporativa? ¿Seguridad Privada? ¿Seguridad Pública?

Personal de Seguridad Corporativa hace referencia a empleados internos quienes realizan, diariamente, tareas de seguridad en los proyectos y operaciones de la Compañía.

Personal de Seguridad Privada hace referencia a grupos de guardas de seguridad que trabajan para la Compañía, bien sea en calidad de empleados de la Compañía o de una compañía contratada para prestar servicios de seguridad a la Compañía.

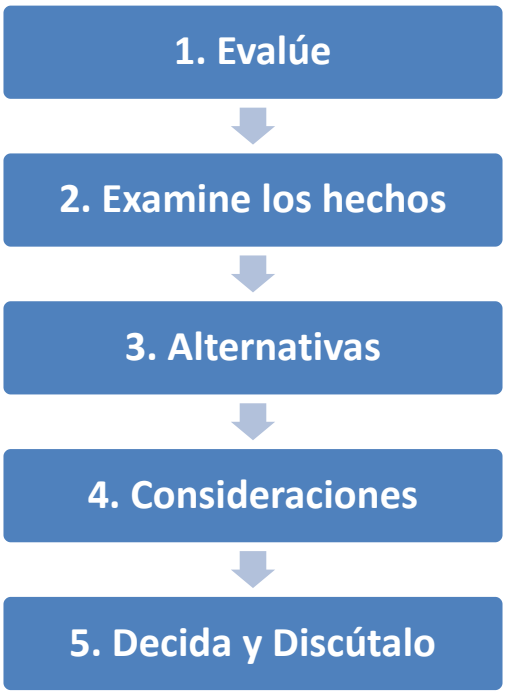
Personal de Seguridad Pública (fuera pública) hace referencia a la policía, los militares, guardas de frontera u otro personal de seguridad gubernamental. Trabajan para el gobierno pero colaboran con la Compañía en sus operaciones de seguridad.

Ética es Hacer Lo Correcto

No todo puede ser regulado por las leyes y por reglas; es por eso que la Compañía espera que usted siga los principios éticos y haga lo correcto.

Mis Notas

2. PASOS PARA TOMAR DECISIONES ÉTICAS



1. Evalúe.

Cuando Usted se enfrente a un dilema ético, deténgase y evalúe la situación.

2. Examine los Hechos.

a) ¿Cuál es el dilema?

- Defina claramente el problema
- Mientras más clara sea la pregunta, más fácil será encontrar una respuesta

b) ¿Qué regla y leyes están involucradas?

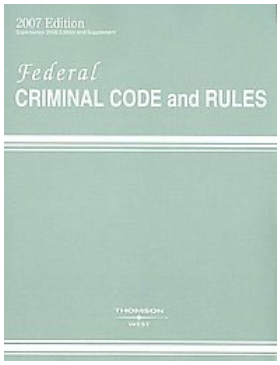
- **Leyes de Derechos Humanos (DH):** En su calidad de oficial de seguridad, usted está obligado a defender y proteger los derechos humanos de todas las personas

P ¿Puede usted nombrar algunos derechos humanos que usted debe defender en su calidad como oficial de seguridad?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Si usted así lo desea, puede referirse al *Módulo 1*

La Compañía está firmemente comprometida con la protección de los derechos humanos y lo establece claramente en sus políticas.



Controlar el uso de la fuerza es la parte difícil del trabajo de los oficiales de seguridad.

En el próximo módulo del curso explicaremos las técnicas para minimizar el uso de la fuerza y respetar los derechos humanos.

- **Leyes Nacionales:** Existen leyes que aplican en su país. usted debe cumplirlas. No puede violarlas. La Compañía no quiere que usted las viole.

- **Políticas y Estándares de la Compañía:** Existen varias políticas y estándares en la Compañía, las cuales incluyen:

  - Política de Seguridad
  - Política sobre Derechos Humanos

c) ¿Quiénes serán afectados?

- ¿Qué personas?
- ¿La comunidad?
- ¿La Compañía?
- ¿Los Empleados?

3. Alternativas!

a) ¿Cuáles son sus alternativas?

b) ¿Cuáles son los riesgos y beneficios de cada una?

- **¿Es ésta alternativa legal?** Todas las acciones deben acatar las leyes. Si una alternativa viola la ley, no debe hacerlo. La Compañía no viola la ley.

- **¿Es consistente con las leyes sobre Derechos Humano?** Todas las acciones deben ser respetuosas de los derechos humanos. La Compañía no viola los Derechos Humanos ni la Ley Humanitaria Internacional. Si ésta alternativa viola los Derechos Humanos o la Ley Humanitaria Internacional, debe evitarla.

- **¿Es ésta alternativa consistente con las políticas de la Compañía?** La Compañía tiene muchas políticas y estándares sobre cómo se trabaja y cómo nos comportamos. Usted puede conocer algunas. Estas son unas pocas:

  - Política de Seguridad
  - Política sobre Derechos Humanos

- Estándares de las Comunidades
- Estándares sobre la Integridad en los Negocios

Pegunte a su supervisor o gerente sobre las políticas y estándares relativos a su lugar de trabajo.

Si usted tiene alguna duda sobre si debe o no aplicar alguna política de la Compañía o de otras leyes, políticas y estándares, consulte con su oficial de cumplimiento u oficial legal.

- **¿Qué pensará mi familia, amigos y vecinos?** Si me avergüenzo de contarle a mi familia, a mis amigos o a mis vecinos, es muy probable que esté haciendo una mala elección.

- **¿Preferiría mantenerlo en secreto?** Algunas veces ciertas actividades deben mantenerse en secreto, debido a que la competencia pueda tomar ventaja de ellas o pueden perjudicar a la Compañía. Sin embargo si esta alternativa puede resultar deshonrosa, debe evitarse.

- **¿Querría que mis acciones fuesen publicadas en la prensa? ¿**Si la prensa se entera sobre esta alternativa, dirían que es buena o mala? Si la prensa diría cosas malas sobre la alterativa es probable que deba evitarse. Si dirían cosas buenas, es probable que sea correcta.

4. Consideraciones.

Tenga presente el efecto de sus decisiones sobre otras personas, la comunidad y la Compañía.

5. Decida y Discútalo.

Recuerde: ¡La Ética es hacer lo correcto!

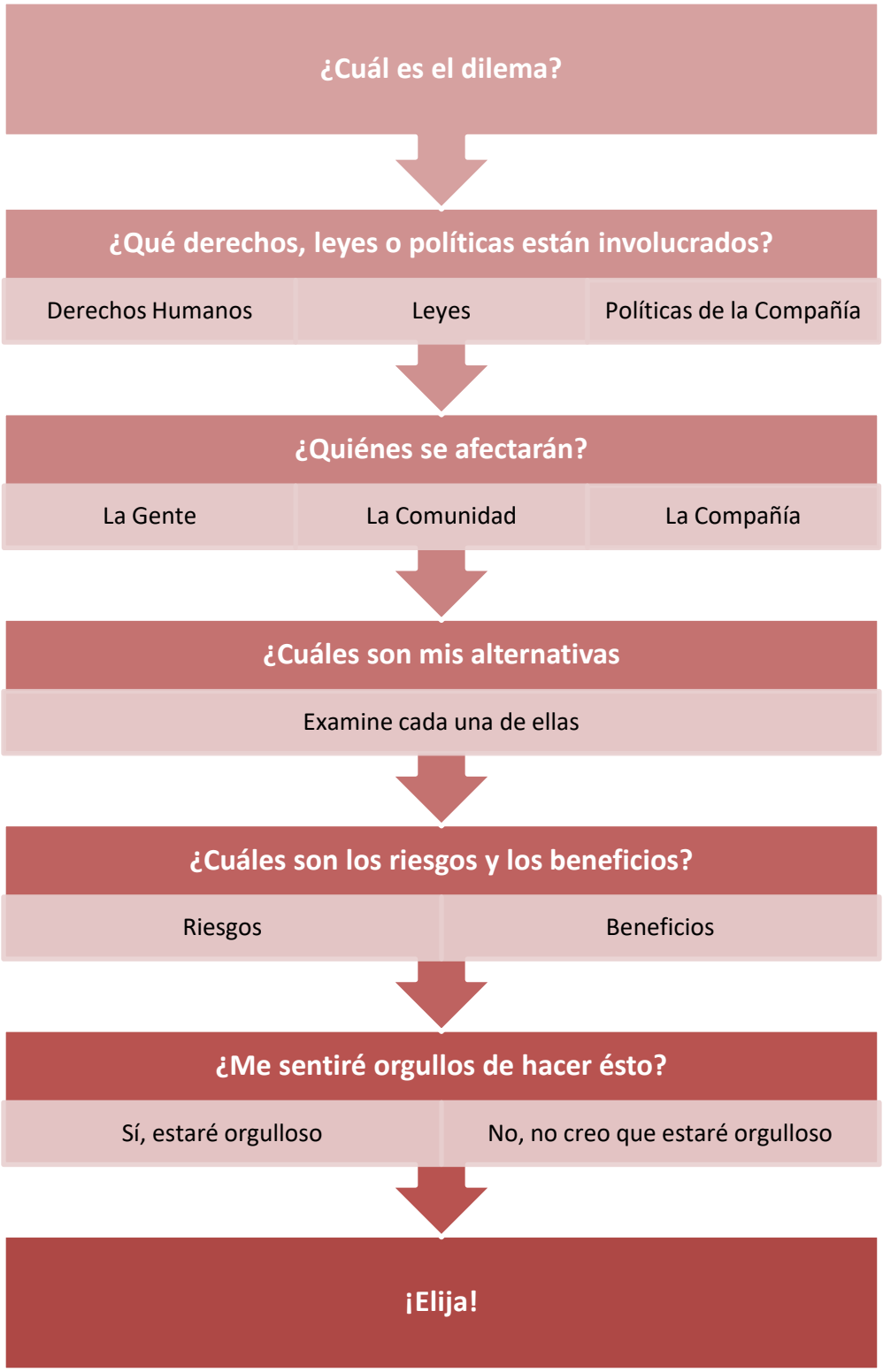
Comente sus decisiones con otros:
- Su gerente o supervisor
- ¡HABLE!

Usted no necesita decidir solo.

Si usted no está seguro o quiere revisar sus decisiones, hable con su supervisor o con su gerente, o con cualquier persona con autoridad y experiencia en su lugar de trabajo.

Si usted no está seguro si algo es legal o no. Puede contactar al oficial legal o de cumplimiento de la Compañía.

Recuerde que si es un asunto confidencial, usted puede no estar autorizado para comentarlo con terceros.


¿Cuál es el dilema?
¿Qué derechos, leyes o políticas están involucrados?
Derechos Humanos
Leyes
Políticas de la Compañía
¿Quiénes se afectarán?
La Gente
La Comunidad
La Compañía
¿Cuáles son mis alternativas
Examine cada una de ellas
¿Cuáles son los riesgos y los beneficios?
Riesgos
Beneficios
¿Me sentiré orgullos de hacer ésto?
Sí, estaré orgulloso
No, no creo que estaré orgulloso
¡Elija!

Actividad de Grupo: Haciendo lo Correcto

Discutan en pequeños grupos y analicen los siguientes dilemas éticos:

Dilema 1: Un lindo regalo

Usted trabaja como oficial de seguridad en una compañía minera. Sus obligaciones y responsabilidades son las de vigilar y controlar el acceso y salida de personas y bienes del área minera. Un hombre joven se le acerca con una bolsa en su mano. El joven parece ser empleado de la compañía y desea salir del área minera. Cuando usted le dice que debe requisar su bolsa antes que él pueda salir, él le solicita no mirar dentro de la bolsa y le dice que le dará un buen regalo a cambio.

P ¿Qué no es correcto en ésta situación?

P ¿Qué debe hacer Usted?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Dilema 2: Ayúdeme a hacer mi trabajo

Usted trabaja en el departamento de seguridad de una compañía minera nueva. Es necesario construir una nueva caseta para los guardas. El gerente de operaciones le dice que está buscando a alguien para que construya la caseta de guardas. Por pura coincidencia, su hermano es propietario de una pequeña compañía constructora. Su hermano le pide que use su influencia para que lo contraten para construir la caseta.

P ¿Qué no es correcto en ésta situación?

P ¿Qué debe hacer Usted?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Dilema 3: Burlándose de ellos

Por la mañana, los trabajadores llegan a la puerta principal de la mina. Juan es un oficial de seguridad asignado a trabajar con usted en dicho lugar. Todos los días él se burla de los trabajadores. Muchos de ellos son de países vecinos. El los molesta y se burla de ellos por la forma en que pronuncian las palabras. En ocasiones los insulta con palabras soeces.

P ¿Qué no es correcto en ésta situación?

P ¿ Qué debe hacer Usted?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Dilema 4: Descansos largos

Usted trabaja como oficial de seguridad en una importante compañía minera. Existe una cafetería en las premisas para el personal administrativo. A su colega Pedro le gusta ir a la cafetería a comprar cigarrillos durante las horas de descanso. Los descansos son solamente de 15 minutos, pero Pedro se toma a veces hasta 45 minutos. Usted le ha recordado que la política de la mina establece que los descansos son solamente de 15 minutos. El hace caso omiso de sus comentarios y dice que esa regla es para “gente estúpida” pero no para él.

P ¿Qué no es correcto en ésta situación?

P ¿Qué debe hacer Usted?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Dilema 5: Necesito Información

Usted trabaja en el departamento de seguridad de una compañía. Usted es el oficinista que controla todos los archivos de la oficina, incluyendo los archivos de personal. Uno de sus vecinos se le acercó ayer. El posee una casa que uno de los guardas de seguridad desea alquilar. El vecino quiere alquilar la casa por el mejor precio posible y se la quiere alquilar a alguien que no se problemático. Él le ha pedido el favor de que mire en los archivos y le consiga información sobre cuánto gana el guarda y si ha sido una persona problemática.

P ¿Qué no es correcto en ésta situación?

P ¿Qué debe hacer Usted

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Mis Notas

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

3. CÓDIGOS DE CONDUCTA (COC)

a) COC

La Compañía ha desarrollado un Código de Conducta sobre cómo deben comportarse sus empleados y contratistas.

- [Lístelo aquí]

Posiblemente hay muchas otras instancias que deben aplicarse a su trabajo. Lístelas aquí:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

b) Códigos de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada

Este Código de Conducta Internacional establece las pautas de comportamiento par los *proveedores de seguridad privada.*

Para un oficial de seguridad privada, esto significa:

Conducta General	El personal de seguridad tratará a todas las personas **humanamente y respetando su dignidad y privacidad.**
Uso de la Fuerza	El personal ejecutará las medidas necesarias para **evitar el uso de la fuerza**. Si fuese necesario hacer uso de la fuerza, ésta será **consistente con la ley.** No se utilizarán armas de fuego **excepto en defensa propia o para la protección de terceros** si ellos están en riesgo de ser asesinados o lesionados gravemente. Todo el personal de seguridad que sea requerido para realizar actividades de policía acatará **las reglas establecidas por las Naciones Unidas** para los oficiales de las agencias oficiales.
Detenciones	El personal de seguridad solamente custodiará **personas detenidas si la compañía ha sido autorizada por el gobierno para hacerlo**, y si han recibido un **entrenamiento especial**. Deberán tratar a todos los detenidos con **humanidad y los protegerán bajo las leyes humanitarias.**
Arrestando Personas	El personal de seguridad **no podrá arrestar a nadie salvo en defensa**

	propia y en defensa de terceros de una amenaza inminente de violencia o de un crimen contra las personas o contra la propiedad. Si están autorizados para arrestar personas, deberán remitirlas prontamente a las autoridades locales del caso. Siempre deberán tratar a las personas arrestadas **humanamente.**
No Torturas o Tratamientos Crueles, Inhumanos o Castigos Degradantes.	El personal de seguridad **nunca torturará o lesionará a la gente.** No les es permitido **castigar o degradarlos.** Siempre deberán respetar sus **Derechos Humanos**.
No Explotación o Abuso Sexual	El personal de seguridad **nunca violará, abusará sexualmente, explotará sexualmente, prostituirá o acosará personas o se beneficiará de los anteriores crímenes.** Si se llegasen a enterar de una situación como las anteriores, deberán **reportarla de inmediato a las autoridades.**
No Tráfico de Personas	**La esclavitud y el tráfico de personas son crímenes.** **Forzar o inducir personas para tráfico sexual es un crimen.**

	Los niños y todas las persona menores de 18 años no serán involucrados en actividades sexuales para el disfrute de terceros, esto es un crimen. **Forzar y engañar personas a ser esclavos o servidumbre por deudas, o cualquiera otra clase de servidumbre es un crimen.** **El personal de seguridad no podrá estar involucrado en ninguna de las crímenes antes señalados.**

c) Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales de la Ley

Las Naciones Unidas han creado un Código de Conducta para todo el personal de seguridad involucrado en hacer cumplir la ley.

Los Oficiales de la Ley deberán ejecutar y cumplir con las obligaciones que les son impuestas por la ley, servir a la comunidad y proteger las personas contra actos ilegales.

Lo anterior también aplica para las personas que no son normalmente parte de la policía pero que son llamados para hacer cumplir la ley.

Por ejemplo, si el personal militar o cualquiera otro *personal de seguridad pública (fuerza pública)* colabora con, o actúa como un oficial de la ley, deberá acatar este Código de Conducta.

¿Lo anterior es importante para usted?

Todo el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* que colabora con las operaciones de seguridad de la Compañía y hace cumplir la ley, debe tener en cuenta y adherirse a estos principios.

Ustedes encontrarán una copia complete de este Código de Conducta en los *Apéndices*, al final de éste libro.

d) Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción

Las Naciones Unidas han creado los Códigos de Conducta para prevenir la corrupción.

Cada país tiene un Código de Conducta para prevenir la corrupción de los empleados públicos. Este código aplica para todos los miembros de la seguridad pública.

Cada país también tiene un Código de Conducta para prevenir la corrupción pública por parte de individuos privados o por compañías. Este código también aplica para los miembros de las fuerzas de seguridad de la Compañía y para las compañías proveedoras de servicios de seguridad.

Todas el personal de seguridad de las compañías, públicas o privadas no podrán involucrarse en actos de corrupción.

e) Relevancia del Código de Conducta para el Personal de Seguridad

Los Códigos de Conducta son importantes para el personal de seguridad. Los Códigos de Conducta de la Compañía y de otras industrias también aplican para usted.

El Código de Conducta de la Compañía puede ser un Código de Conducta que aplica para usted. ¿Puede usted listar otros Códigos de Conducta?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Usted puede solicitarle a su supervisor o a su gerente que le ayude con esta lista.

4. TRATANDO CON MALA CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO NO-ÉTICO

La Compañía espera que todas las personas que trabajan en ella se comporten éticamente.

Las personas en cargos gerenciales tienen la especial responsabilidad de liderar con el ejemplo. Siempre deben actuar de una manera ética y asegurarse que los empleados y contratistas que ellos supervisan procedan de igual manera.

a) Reportando Malas Conductas

Todas las personas que trabajan para la Compañía son responsables (con sujeción a las leyes nacionales) de reportar malas conductas o inmoralidades, empleando para ello los mecanismos para reportarlas.

Usted puede:

1. Hablar con su gerente o con su supervisor, siendo ésta la mejor persona a la que debe contactar primero.

2. Haga uso de los procedimientos internos tales como el Sistema de Trato Equitativo o el Proceso Formal de Quejas.

3. Hable con el personal de Recursos Humanos de sus instalaciones.

4. Dadas las circunstancias adecuadas, póngase en contacto con:

    - Un abogado de la Compañía
    - Personal Corporativo Autorizado
    - El Departamento de Control de Normas de la Compañía
    - El sistema de la línea de emergencia (hotline)

5. Se hará seguimiento a toda la información obtenida a través de los canales de reporte.

Si usted observa algo que usted considera está mal, o no está seguro, hay alguien con quien usted pude hablar

Llame

A CUALQUIER HORA
Día o Noche

Existe un número de emergencia para cada uno de los países en los que la Compañía opera.

Solicítele la información a su supervisor o a su gerente

No se procederá contra las personas que reporten de buena fe una posible violación de la ley o de las políticas de la Compañía.

b) Consecuencias de las Malas Conductas para el Individuo, la Comunidad y la Compañía.

La mala conducta por parte de una persona que actúa en nombre de la Compañía puede traer serias consecuencias para la persona y para la Compañía.

En algunos lugares, la ley castiga no solamente a la persona con mal comportamiento (no ético) o ilegal, sino también a las personas cercanas a él que no detuvieron ese comportamiento no ético, tal como otros empleados, supervisores y gerentes.

La Compañía puede ser multada.

Las personas pueden ser multadas, arrestadas y pueden perder sus empleos.

P Si usted pudiera perder su empleo, ¿Cuáles piensa que serían las consecuencias para usted, para su familia y para su comunidad?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

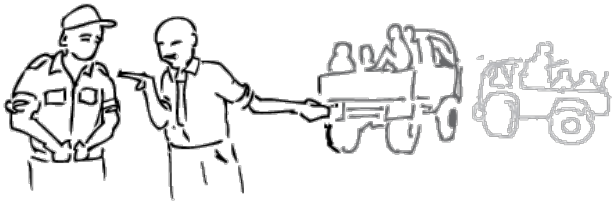
5. EJERCICIO INDIVIDUAL: VIOLACIONES DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Éste es un ejercicio individual.

Dilema 1: Reubicando los Residentes

Usted trabaja como oficial de seguridad para una mina pequeña de tajo abierto.

La mina ha recibido permiso del gobierno para expandir sus actividades a un área mayor. Un poblado cercano con cerca de 60 habitantes no está de acuerdo con el plan y no se quieren reubicar.



Esta mañana llegaron a la mina dos camiones trayendo 25 hombres fuertes. Usted se percató que en la parte trasera del camión había palos grandes y porras. El gerente de la mina le solicitó que discutiera los planes con los residentes de la población.

El gerente le dijo a Usted:

"Vamos a expandir la mina. Cavaremos un pozo grande y abierto donde se encuentra el poblado. Ya estoy harto con los residentes y quiero que se reubiquen. Han demorado el proyecto mucho tiempo. Han llegado 25 hombres fuertes para ayudarnos con el trabajo. Necesito que lo termine rápido."

¿Qué haría Usted?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Dilema 2: El Detenido Lesionado

Durante las últimas semanas, los trabajadores han estado construyendo edificios nuevos en la mina. Todas las noches los ladrones han estado robando alambre de cobre de los edificios nuevos, deslizándolo a través de la cerca.

Usted está de guardia esta noche. Es tarde, Usted oye a alguien gritando a lo lejos y por el radio, un guarda de seguridad le dice que alguien trato de ingresar a las instalaciones por el otro lado. Usted corre a ver qué es lo que está pasando.

Cuando usted llega se encuentra con dos guardas de seguridad. Uno de ellos está parado con una de sus botas sobre el brazo de un joven que se encuentra tendido en el piso. El guarda está haciendo presión con la bota sobre el brazo del joven y le está gritando averiguando dónde están sus amigos. El otro guarda está iluminando los edificios con una linterna, buscando donde hay alguien.

El joven en el piso tiene su brazo ensangrentado y pareciera que lo tiene fracturado. El joven está adolorido y grita que se encuentra solo.

¿Qué haría Usted?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

CONCLUSIÓN

En el *Módulo 1*, Ustedes aprendieron sobre derechos humanos.

En éste módulo hemos aprendido sobre la ética y la toma de decisiones éticas. Lo anterior le permite contestar **"¿Qué debo hacer?"** cuando se encuentra frente a una decisión ética.

En el *Módulo 3*, Ustedes aprenderán sobre sus obligaciones y responsabilidades como profesionales de seguridad para proteger y respetar los derechos humanos.

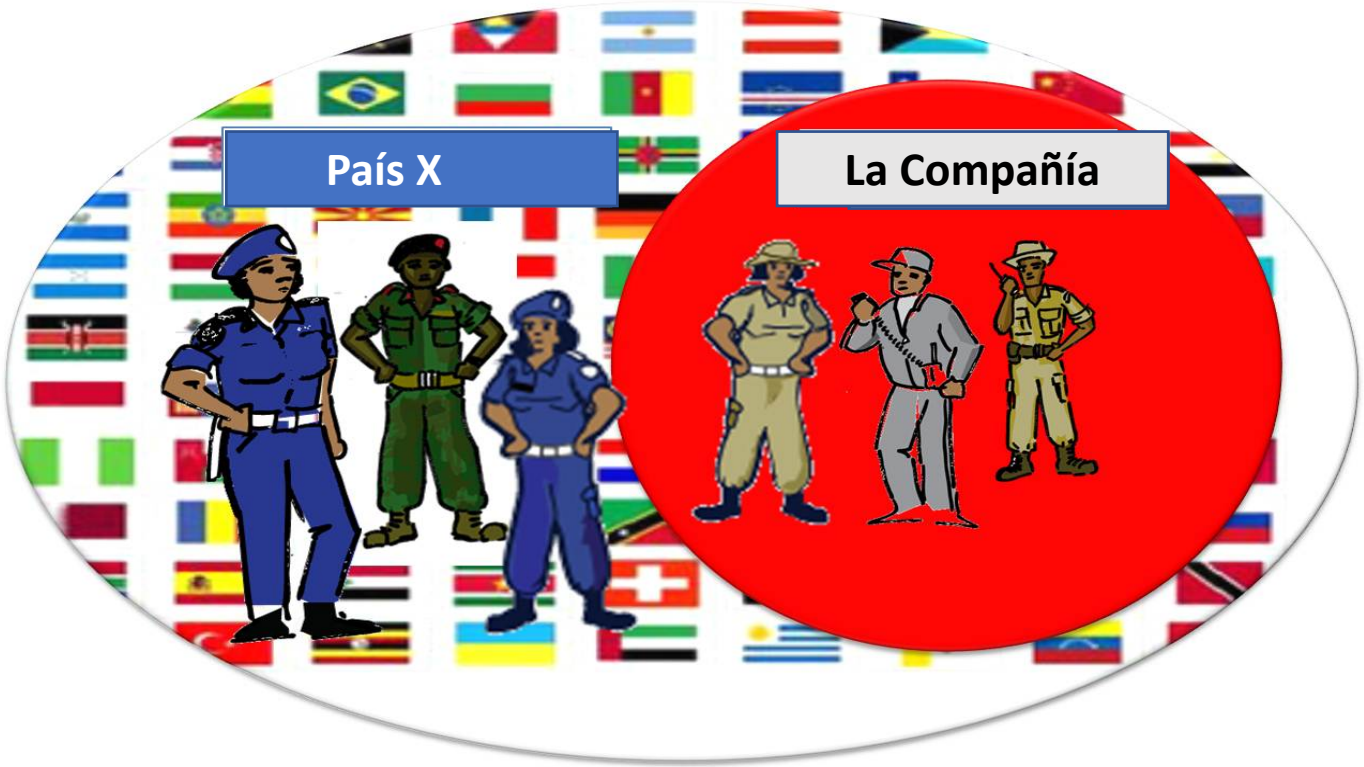
El Módulo 4 les dará una mejor ilustración sobre el uso apropiado de la fuerza para garantizar que las acciones de seguridad ejecutadas y los derechos humanos restringidos, sean proporcionales, legalmente justificables, responsables, y necesarios **(PLAN).**

MIS NOTAS

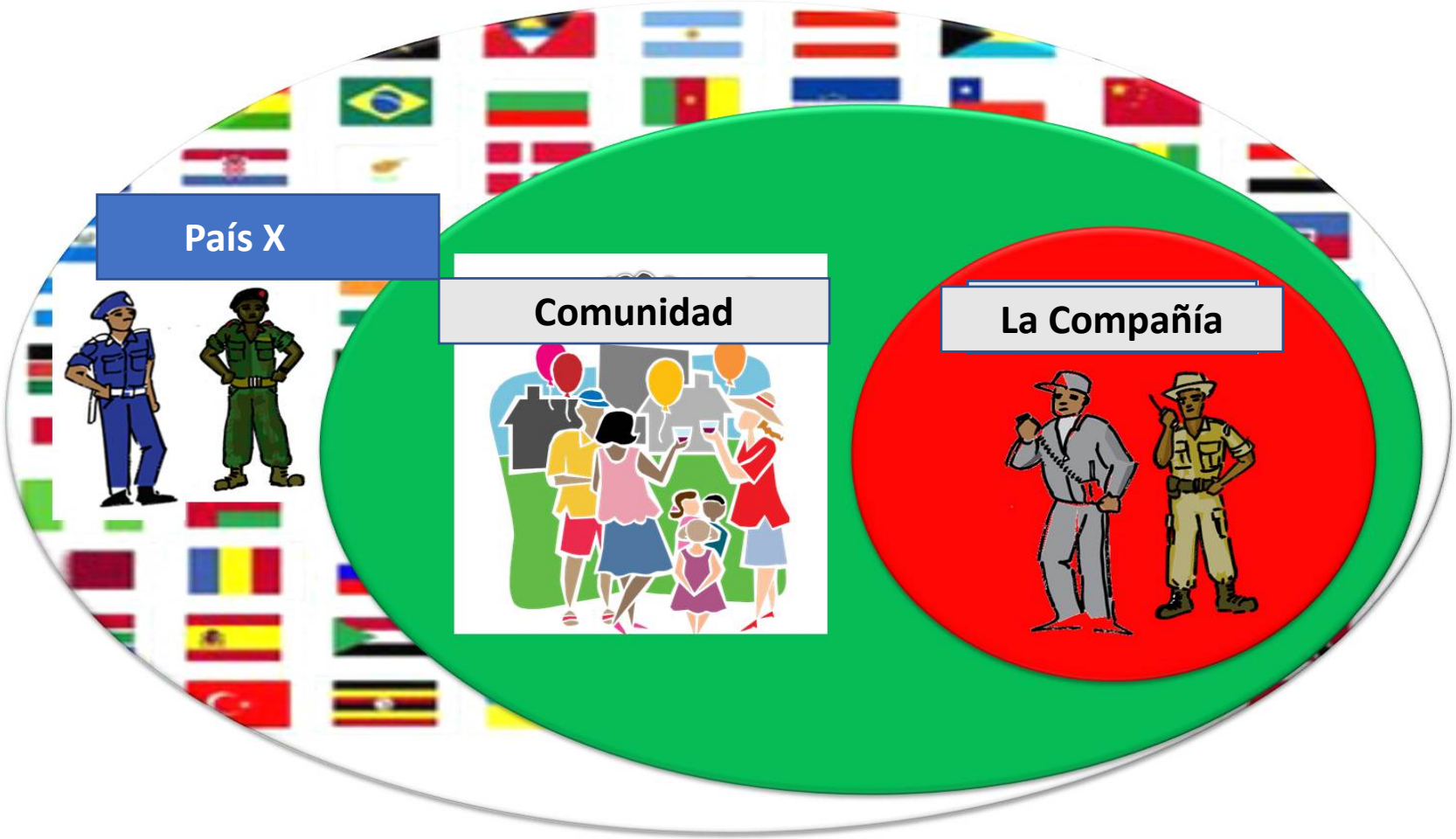
¿Quién hace qué?

Roles and Responsabilidades del Personal de Seguridad

Personal de Seguridad de la Compañía y de proveedores de Seguridad Privada		Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública)
Dentro de las instalaciones de la Compañía		**Por fuera de la Compañía**
Empleados de la Compañía o de un Contratista de seguridad privada contratado por la Compañía. Reclutados y contratados por la Compañía o por la compañía de seguridad. Supervisados por la compañía de seguridad en nombre de la Compañía. Protegen las instalaciones de la Compañía, sus proyectos, operaciones y personal. Controlan el acceso de vehículos, personas restringidas y el tráfico de enseres hacia y desde las instalaciones. Responden a las llamadas de servicio y emergencias, lo mismo que a amenazas inminentes al personal y a la propiedad de la Compañía dentro de las premisas. Implementan las políticas y procedimientos establecidos para prevenir y reducir los riesgos de seguridad a las instalaciones y a las operaciones de la Compañía. Protegen, respetan y hacen respetar los derechos humanos.		Personal de la Fuerza Pública, policía, fueras paramilitares o ejército, que presta servicios públicos de seguridad. Reclutados y entrenados por el gobierno. Supervisados por el Gobierno. Garantizan la seguridad de toda la comunidad, tanto de nacionales como de extranjeros. Mantienen la ley y el orden. Protegen y sirven a la comunidad. Responden a las llamadas de servicio y emergencias, lo mismo que a amenazas inminentes al personal y a la propiedad, dentro y fuera de las instalaciones de la Compañía. Implementan las leyes, políticas y procedimientos establecidos para prevenir y reducir los riesgos de seguridad al público. Protegen, respetan y hacen respetar los derechos humanos. Obligan al cumplimiento de la ley si han sido juramentados como oficiales de la ley.



¿Cómo Trabajamos Juntos?



Involucrando la Comunidad

Tarjetas Flash: Grupos Vulnerables

Tarjeta 1: Niños

Tratando con Grupos Vulnerables

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

End Child Detention Now

CHILDREN'S RIGHTS

Niños

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Terminar con la detención de niños – Derechos de los Niños

Tarjetas Flash: Grupos Vulnerables

Tarjeta 2: Mujeres

Tratando con Grupos Vulnerables

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Tarjetas Flash: Grupos Vulnerables

Tarjeta 3: Extranjeros (Trabajadores)

Tratando con Grupos Vulnerables

Extranjeros (Trabajadores)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

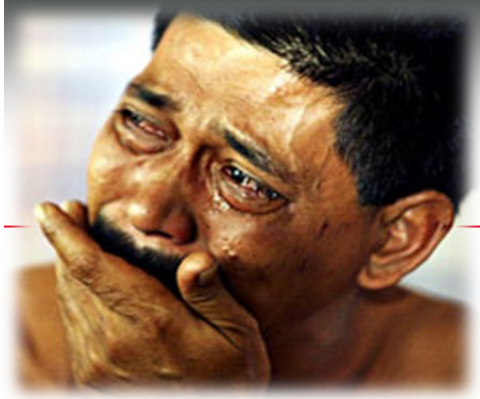
Tarjetas Flash: Grupos Vulnerables

Tarjeta 4: Victimas de Crímenes

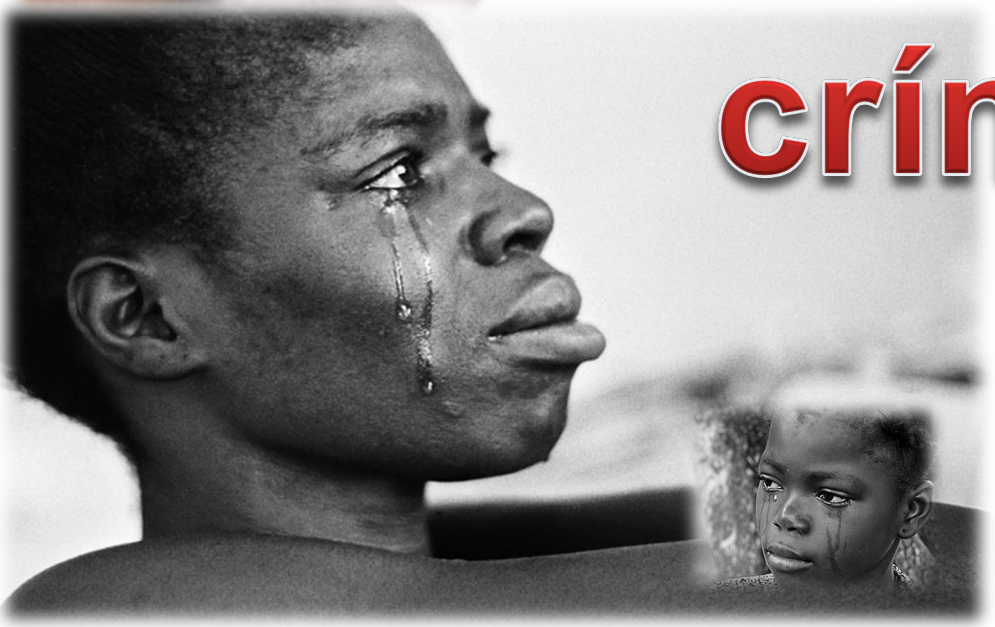
Tratando con Grupos Vulnerables

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

There is HELP for
VICTIMS
OF
CRIME



Víctimas de crímenes



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Existe AYUDA para las víctimas de crímenes

Módulo 3: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad

Objetivo el Módulo	Al finalizar este módulo, usted será capaz de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en su capacidad como personal de seguridad, de acuerdo con los derechos humanos (DH), las leyes nacionales, las políticas de la Compañía y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH), aplicando sus habilidades y conocimientos en los escenarios y actividades específicas.
Evaluación	La evaluación se hará por medio de actividades y sesiones de grupo específicamente diseñadas y que requerirán la aplicación de los conocimientos adquiridos por medio del módulo.
Secciones	Introducción 1. Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad 2. Marco Regulatorio para el Personal de Seguridad 3. Seguridad con un Enfoque de Género 4. Lidiando con Grupos Vulnerables Conclusión

INTRODUCCIÓN

Este módulo lo familiarizará con las obligaciones y responsabilidades de la Compañía, del personal de seguridad privada y del personal de la fuerza pública de seguridad teniendo en cuenta los derechos humanos, las leyes nacionales, las políticas de la Compañía y los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos. Específicamente usted se familiarizará con:

1. Sus **obligaciones y responsabilidades** en su condición de personal de seguridad.

2. El **Marco Regulatorio** que establece las pautas para sus operaciones de seguridad.

3. La importancia de un **enfoque de género** en la seguridad.

4. La necesidad y la importancia de la asociación y la cooperación entre el personal de seguridad y la **comunidad local**.

5. Su obligación y responsabilidad de proteger y respetar los derechos humanos durante su **desempeño en acciones de seguridad** que involucren el arresto, detención, requisas y capturas, lo mismo que el control de manifestaciones, control de multitudes y desalojos.

6. Su obligación y responsabilidad de garantizar que los derechos de **grupos vulnerables** tales como niños, mujeres, inmigrantes y víctimas de crímenes sean protegidos y respetados.

1. MARCO GUÍA PARA EL PERSONAL DE SEGURIDAD

Existen **dos** clases de personal de seguridad que protegen las instalaciones globales de la Compañía.

Who does what?

Roles and Responsibilities of Security Personnel

Company and private security personnel		Public security personnel (forces)
On Company Property		On or outside Company Property
Employees of the Company or a contracted private security company hired by the Company Recruited and trained by the Company or the security company. Supervised by the security company on behalf of the Company. Protect and secure the facilities, projects, operations and personnel. Control the access of vehicles, restricted persons and goods to and from facilities. Respond to service calls and emergencies and imminent threats to people and property on Company premises. Implement policies and procedures to prevent and reduce security risks to Company business operations. Protect, respect and uphold human rights.		Personnel of government security forces providing public security, such as the police, paramilitary forces or the army. Recruited and trained by the government. Supervised by the government. Maintain law and order. Ensure the safety and security of the whole community, both citizens and foreigners. Maintain law and order. Protect and serve the community. Respond to service calls, emergencies and imminent threats to people and property on or off Company premises. Implement laws, policies and procedures to prevent and reduce security risks to the public. Protect, respect and uphold human rights. Enforce the law if sworn law enforcement officials.

¿Quién Hace Qué?

Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad

Personal de Seguridad de la Compañía y de Seguridad Privada

Dentro de las Instalaciones de la Compañía

Empleados de la Compañía o personal contratado con un proveedor de servicios de seguridad privada.
Reclutados y contratados por la Compañía o por el proveedor de servicios de seguridad.
Supervisados por el Gerente de Seguridad de la Compañía.
Protegen y aseguran las instalaciones de la Compañía, los proyectos, operaciones y personal.
Controlan el acceso de vehículos, personas y elementos a las instalaciones de la Compañía.
Responden a llamadas de servicio, emergencias y amenazas a las personas y a la propiedad de la Compañía.
Implementan políticas y procedimientos para prevenir y mitigarlos riesgos de seguridad en los negocios y operaciones de la Compañía.
Protegen, respetan y acatan los derechos humanos.

Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública)

Dentro y fuera de las instalaciones de la Compañía

Personal de las Fuerzas de Seguridad del Gobierno a cargo de la seguridad pública, tales como Fuerzas de policía y Fuerzas Militares.
Reclutados y entrenados por el Gobierno.
Mantienen la Ley y el Orden.
Garantizan la seguridad de toda la comunidad, tanto de ciudadanos como de extranjeros.
Protegen y sirven a la comunidad.
Responden a las llamadas de servicio, emergencias y amenazas inminentes a las personas y protegen la Compañía dentro o fuera de sus instalaciones.
Implementan las leyes, políticas y procedimientos para prevenir y reducir los riesgos al público.
Protegen, respetan y acatan los derechos humanos.
Obligan al cumplimiento de la ley.

2. Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad

a) Roles, Responsabilidades y Cooperación entre todo el Personal de Seguridad

b) Las obligaciones y responsabilidades del personal de seguridad que trabaja en, y para las operaciones globales de la Compañía pueden ser diferentes debido a uno o varios factores tales como:

AUTORIDAD
Acuerdos entre la Compañía y las autoridades locales
LIMITACIONES Profesionales
CONSIDERACIONES de Obligaciones y Responsabilidades
SEGURIDAD Situación y RIESGO en el Área de Operación
EQUIPO, GEOGRAFÍA, UBICACIÓN
NATURALEZA y TAMAÑO del Proyecto o de la Operación

Rol Principal del Personal de Seguridad de la Compañía y del Personal de Seguridad Privada

- Proteger y asegurar las instalaciones, los proyectos y las operaciones.
- Controlar el acceso de vehículos, personas y elementos prohibidos hacia dentro y hacia afuera de las instalaciones.
- Responder a llamadas internas de servicio y emergencias que puedan presentar un riesgo inminente para el personal, las instalaciones y las operaciones.
- Implementar medidas de seguridad orientadas a prevenir o, reducir los riesgos de seguridad reales o presuntivo para las operaciones.
- Proteger y respetar los derechos humanos.

Obligaciones y Responsabilidades de la Compañía y del Personal de Seguridad Privada

Obligaciones DENTRO de la Propiedad de la Compañía

Obligaciones FUERA de la Propiedad de la Compañía

Obligaciones y Responsabilidades del Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública) que da soporte a la Seguridad de la Compañía

Obligaciones DENTRO de la Propiedad de la Compañía

Obligaciones FUERA de la Propiedad de la Compañía

Rol Principal del Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública)

- Mantener la ley y el orden.
- Proteger y servir a la comunidad.
- Garantizar la seguridad de los ciudadanos , no ciudadanos y de la comunidad local.
- Garantizar la seguridad de la Compañía como entidad corporativa extranjera, o nacional.
- Responder a las llamadas de Servicio y a las emergencias que presentan un peligro inminente de amenaza al personal de la Compañía sus instalaciones y operaciones que excedan la capacidad de respuesta de la Compañía.
- Proteger y respetar los derechos humanos.

Reflexión

P ¿Existe alguna **diferencia** entre las obligaciones y responsabilidades del ***personal de seguridad de la Compañía*** y el ***personal de seguridad privada*** comparadas con las obligaciones y responsabilidades del ***personal de seguridad pública (fuerza pública)****?* Si existe, explique.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Qué puede hacer el ***personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada*** que no puede hacer el ***personal de seguridad pública (fuerza pública)***? ¿Por qué?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Qué puede hacer el ***personal de seguridad pública (fuerza pública*** que no puede hacer el ***personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada***? ¿Por qué?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Quién o qué **autoriza** al personal de seguridad a realizar su obligaciones y responsabilidades?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Qué clase de situaciones cree Usted que requieren asistencia del ***personal de seguridad pública (fuerza pública)*** a las operaciones de seguridad de la Compañía?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Existe una **superposición** entre los roles y responsabilidades del ***personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada*** comparados con ***el personal de seguridad pública (fuerza pública)***?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cómo limita el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades por parte del personal de seguridad, los derechos humanos del personal de la Compañía, de la comunidad y/o de los sospechosos temporalmente detenidos o arrestados?

_____
_____
_____
_____
_____

Usted tiene la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades de manera tal que:

- **Los derechos humanos están protegidos y respetados.**
- **Sus acciones sean proporcionales, legales (autorizadas), responsables y necesarias (PLAN).**

Importante!

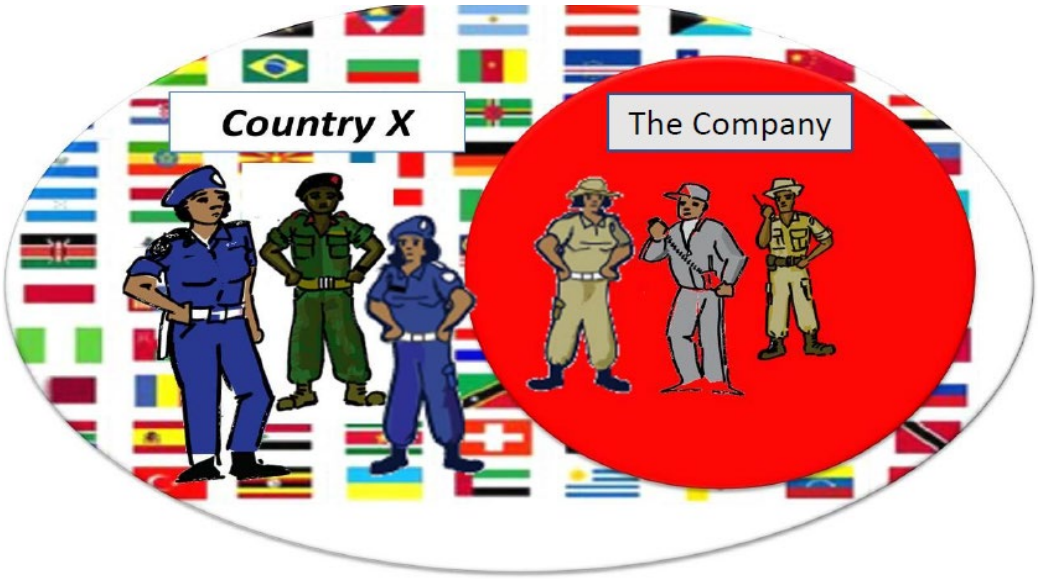
El personal de seguridad privada no recibirá órdenes de las fuerzas de seguridad pública y viceversa.

Las órdenes de seguridad para el personal de la Compañía y para el personal de seguridad privada serán dadas por el gerente de seguridad de la Compañía o por el supervisor asignado a dicha tarea.

El personal de seguridad pública (fuerza pública) que requiera la ayuda del personal de seguridad privada deberá hacerlo a través del gerente de seguridad de la Compañía o del supervisor asignado a dicha tarea.

Las órdenes e instrucciones de seguridad dadas al personal de seguridad deberán ser legales. La Compañía no desea que Usted viole la ley.

Las órdenes y las instrucciones de seguridad no podrán requerir que el personal de seguridad realice acción alguna que no sea proporcional, legal o necesaria (Principio PLAN).



How do we work together?

¿Cómo trabajamos juntos?

Cooperación entre el Personal de Seguridad

El marco guía *para implementar los Principios de seguridad y derechos humanos* establecen que la Compañía **es responsable por tomar las medidas necesarias para minimizar el riesgo de que el personal de seguridad exceda su autoridad y viole los derechos humanos en cualquier forma que fuere**.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Todo el Personal de Seguridad

Debe saber y acatar:

La ley y los estándares profesionales del país en el cual usted trabaja.	**Las políticas de la Compañía pertinentes a la conducta ética y los derechos humanos**	**Las políticas y procedimientos específicas de la seguridad en la localidad**
Las mejores prácticas derrolladas por la industria, la sociedad civil y los gobiernos.	**Los Derechos Humanos y la Ley Humanitaria Internacional.**	**Reportar cualquier violación de los Derechos Humanos**

Memorando de Entendimiento (MOU)

Un MOU is como un contrato donde las dos partes acuerdan hacer algo.

Usualmente sobre tareas, deberes y responsabilidades más que simplemente sobre dinero.

El Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública)

Por medio de un Memorando de Entendimiento, (MOU)

La Compañía debe:

- **Asegurarse que el personal no haya participado en violaciones de los derechos humanos.**
- **Hacer público el acuerdo.**
- **Reunirse regularmente con la comunidad.**
- **Discutir la conducta del personal con los supervisores y agencias gubernamentales.**
- **Solicitar prueba de entrenamiento en Derechos Humanos**
- **Apoyar el entrenamiento en Derechos Humanos.**

Comunicar la necesidad de tener una conducta ética que apoye losDerechos Humanos.

Asegurarse que el equipo usado cumple con la ley y que el personal está entrenado en su uso

Comunicar la necesidad del uso apropiado de la fuerza

Abogar por la Declaración Universal de Derechos Humanoss y por la Declaración de los Principios Fundamentales de los Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo

Asegurarse que los incidentes que requirieron el uso de fuerza física sean reportados a las autoridades locales y a la Compañía

Cerciorarse que se le preste atención médica a las personas y sospechosos lesionados

Asegurarse que la fuerza pública que fue desplegada sea competente, adecuada y proporcional a la amenaza

La Compañía y el Personal de Seguriad Privada

Al hacer uso de procedimientos y contratos internos la Compañía:

- **Asegurar la revisión de antecedentes criminarles y de violaciones de los Derechos Humanos antes de contratar el personal.**
- **Garantizar el entrenamiento en Derechos Humanos y en el uso correcto de la fuerza.**
- **El no uso de armas letales para cumplir con sus obligaciones (salvo que estén autorizados para ello)**
- **Aplicar conductas éticas y las políticas de la Compañía sobre Derechos Humanos y conductas.**
- **Aplicar las leyes y los estándares profesionales del país en el cual opera la Compañía**
- **Aplicar las políticas y procedimientos específicos de la localidad en la cual trabajan.**
- **Registrar e investigar las quejas sobre abusos de los derechos humanos por el personal de seguridad de la Compañía.**

_____
_____
_____
_____
_____

Como mejorar la Cooperación entre el Personal de Seguridad.

1. **Conocerse unos a otros.** Mejorar el nivel de entendimiento del por qué y cómo las obligaciones y responsabilidades son ejecutadas.

2. **No exceder su autoridad.** Haga solamente lo que está autorizado para hacer.

3. **Comparte la información crítica** necesaria para preparar, prevenir o responder a una situación de seguridad.

4. **Participe conjuntamente en entrenamientos y ejercicios** sobre el uso de la fuerza y sobre Derechos Humanos.

Reflexión

P ¿Existe una necesidad para que el ***personal de la Compañía y el personal de seguridad privada*** cooperen con las agencias de la ley locales?

P ¿Cómo sugiere usted que el personal de seguridad **puede cooperar mejor** con otros para el **desempeño de sus obligaciones**?

P ¿Cómo sugiere usted que el personal de seguridad puede **cooperar mejor con asuntos de Derechos Humanos**?

Estire el brazo e Incremente el Compromiso de la Comunidad con los temas de Derechos Humanos

- Participe en actividades comunitarias.
- Invite a la comunidad a que asista a las reuniones de seguridad.
- Establezca un grupo de monitoreo de Derechos Humanos conjuntamente con la comunidad.
- Identifique y comprometa los grupos locales de Derechos Humanos.
- Eduque la comunidad sobre sus derechos.
- Establezca Canales de reporte de violaciones a los derechos humanos.

Cooperación entre el Personal de Seguridad y la Comunidad

Involving the community …

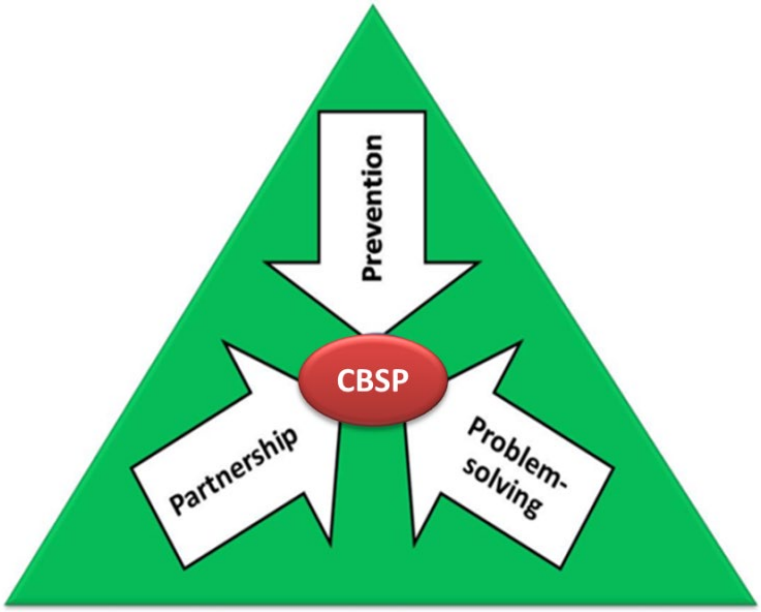
País X **- La Comunidad - La Compañía**

Involucrando a la Comunidad….

Cooperación entre el Personal de Seguridad y la Comunidad

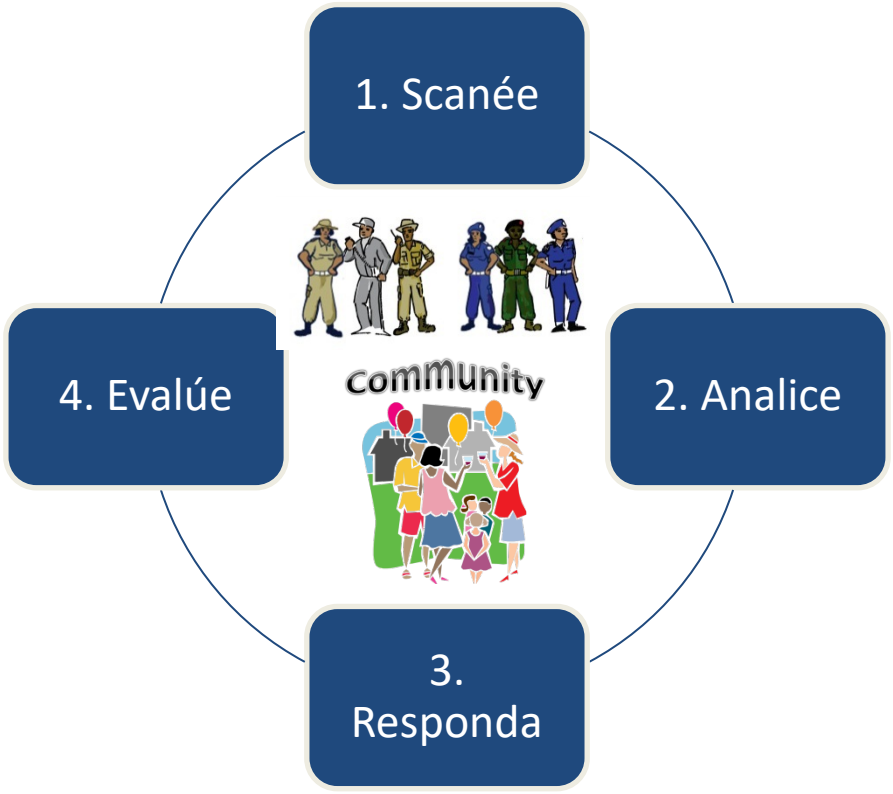
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Estos son los tres principios clave identificados para ser empleados en **procedimientos de seguridad con base en la comunidad (CBSP)**:

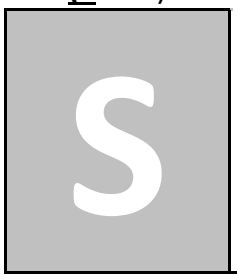


Prevención - Solución de Problemas - Colaboración - CBSP

Haga uso del **modelo SARA** para identificar y resolver problemas de Derechos Humanos y asuntos de seguridad con la comunidad.

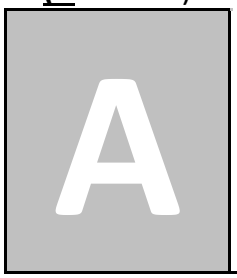


ESCANEE
(SCAN)



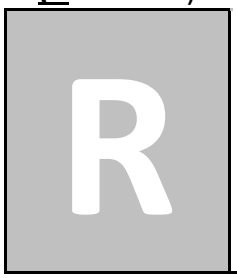
- **¿Ha identificado un problema de derechos humanos?**
- **¿Donde puede encontrar más información sobre éste problema de derechos humanos?**
- **¿Ha identificado las consecuencias del problema de derechos humanos?**
- **¿Ha confirmado que realmente existe un problema de derechos humanos?**

ANALICE
(ANALYZE)



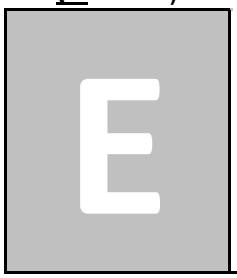
- **¿Por qué existe el problema de derechos humanos?**
- **¿Cuál es la principal causa del problema de derechos humanos?**
- **¿Qué puede usted hacer para entender mejor el problema de derechos humanos?**
- **¿Con quién tenemos que hablar?**

RESPONDA
(RESPOND)



- **¿Qué podemos hacer para soluciones el problema de derechos humanos?**
- **¿Ha escogido usted la mejor solución?**
- **¿Qué podemos hacer para limitar las consecuencias del problema de derechos humanos?**
- **¿Qué pretende lograr con su solución?**
- **¿Consultó con sus socios? ¿Lo apoyan?**
- **¿Quién será el responsable de implementar la solución?**

EVALÚE
(ASSESS)



- **¿Pudimos implementar la solución?**
- **¿La solución trabajó?**
- **¿Resolvimos el problema?**
- **¿Necesitamos más información?**
- **¿Necesitamos otra solución?**

_____
_____
_____

Reflexión

P ¿Cómo pueden las operaciones de seguridad de la Compañía beneficiarse **por involucrar** a la comunidad en asuntos de seguridad?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Puede la comunidad ayudar a **identificar y opinar sobre Derechos Humanos,** involucrándose en los proyectos y operaciones globales de la Compañía?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

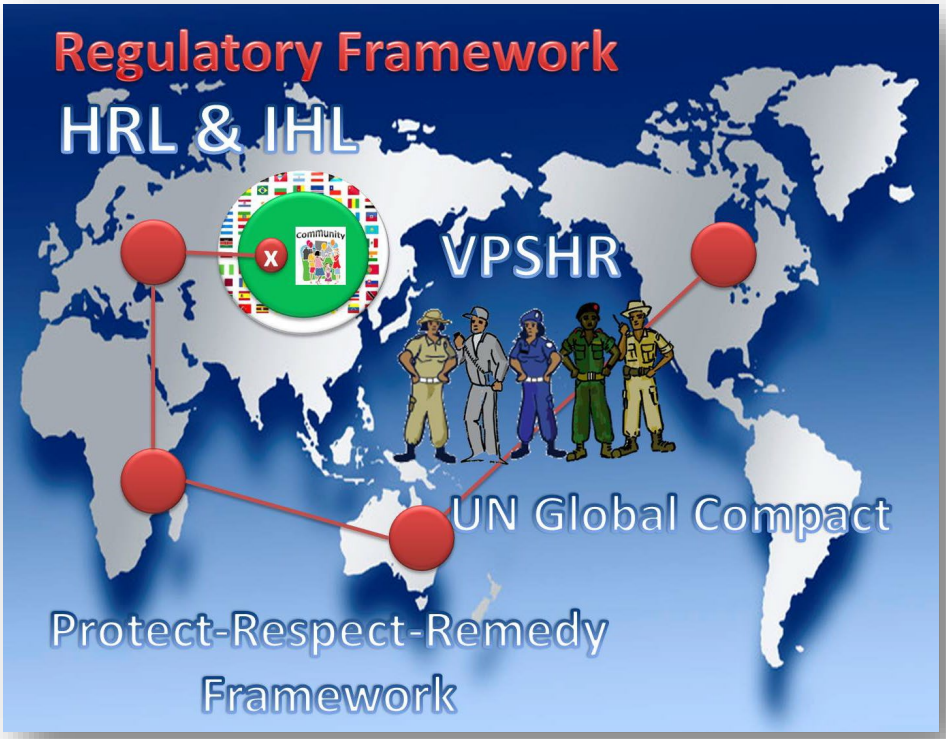
P ¿Cómo sugiere usted que **pueden cooperar mejor, en asuntos de Derechos Humanos**, el personal de seguridad y la comunidad?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Marco Regulatorio de Prácticas de Seguridad

Ejemplos:
Leyes sobre Derechos Humanos, Tratados, Instrumentos que me Informan Cómo Estoy Haciendo Mi Trabajo.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR)
- Convenciones de Ginebra (Protocolos I, II, III)
- Convención Contra la Tortura y el Tratamiento Cruel e Inhumano.
- Convención Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos.
- Carta Africana de los Derechos Humanos.
- PVSSDH



Algunas leyes, políticas, procedimientos y mejores prácticas lo informarán sobre:

- **Qué** hacer
- **Qué no debe** hacerse
- **Por qué** puede Usted hacerlo
- Por qué **tiene** que hacerlo
- **Cómo** hacerlo
- **Cuándo** hacerlo

Estas leyes, políticas, procedimientos y mejores prácticas conforman el **"marco regulatorio"** aplicable a su trabajo y a las operaciones de seguridad de nuestra Compañía.

Reflexión

Ejemplos de **leyes nacionales** que me informan cómo hacer mi trabajo:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ejemplos de **políticas y procedimientos de la Compañía** que me informan cómo hacer mi trabajo:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ejemplos de **estándares profesionales** que me informan cómo hacer mi trabajo:

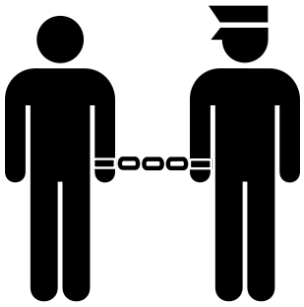
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ejemplos de **consideraciones con la comunidad** que me informan cómo hacer mi trabajo:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Mis Notas

c) Detención y Arresto Temporal



Cuando se cree que una persona o un sospechoso han cometido un crimen dentro de las premisas de la Compañía, **el personal de seguridad (dependiendo de su mandato) puede estar autorizado a detenerlo o a arrestarlo de acuerdo con las leyes locales y con las políticas de seguridad.**

Detención Temporal

El personal de seguridad privada y el personal de seguridad de la Compañía **solamente detendrán temporalmente a personas sospechosas de haber cometido un crimen o una ofensa.**

Las personas serán detenidas, **únicamente para entregarlas a las autoridades locales.**

La agencia de seguridad local decidirá si lo van a arrestar o a detenerlo como persona sospechosa de haber cometido un crimen.

Existen pautas de derechos humanos para las detenciones temporales de sospechosos o de personas, por parte del personal de seguridad, las cuales DEBEN cumplirse:

- Las personas solamente podrán ser detenidas **excepcionalmente**. Aplicar siempre el Principio PLAN para la detención temporal de personas.
- Informe a la persona inmediatamente el **motivo de la detención**. También informe a la persona que la agencia local de cumplimiento de la ley será contactada para tratar con la situación.
- **No torture o castigue a las** personas detenidas. **No haga uso de la violencia o de amenazas** contra ellas **No explote sexualmente o abuse** de las personas.
- Haga uso de la **mínima fuerza** necesaria para detener la persona. Si son lesionadas en el proceso obtenga **ayuda médica** de inmediato.

Cualquier persona arrestada o detenida por un cargo criminal deberá ser llevada prontamente ante un juez, u otro oficial autorizado por la ley y tendrá derecho a un juicio. En un tiempo razonable.

Fuente: Artículo 9 (3), Tratado Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos

DETENIDO

Una persona privada de su libertad personal, pero que no ha sido condenada por una ofensa. Los detenidos son en muchos caos, personas sospechosas de haber cometido un crimen o una ofensa.

Fuente: Principios para la Protección de todas las personas bajo cualquier forma de detención o encarcelación (1998)

Cualquier persona que está siendo arrestada debe ser informada, al momento de su arresto de las razones para el arresto y delos cargos que se le imputan.

Fuente: Artículo 9 (2), Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos

- Trate a la persona detenida **humanamente y con respeto**; son inocentes hasta haber sido comprobado que son culpables. Usted no es el juez.
- **Informe a la familia** de la persona que ésta ha sido detenida y fue entregada a las autoridades locales.
- Detenga **las mujeres, separadas de los hombres**, y los **niños separados de los adultos.**
- Las personas detenidas tienen **el derecho de ponerse en contacto con su familia o con un representante legal.**
- Únicamente en el caso de estar autorizados para ello, el personal de seguridad de la Compañía y el de seguridad privada **no pueden hacer uso de armas mortales durante la detención de una persona.**

Fuente:
- Naciones Unidas, *Reglas Estándar mínimas para el trato de los Prisioneros.* (1977)
- *Principios básicos para el trato de los Prisioneros* (1990)
- *Principios para la Protección de todas las Personas bajo cualquier forma de detención o encarcelación* (1998)

¿Cuáles son sus Poderes?

Ningún niño puede ser privado de su libertad ilegal o arbitrariamente. El arresto, detención o encarcelamiento de un niño debe estar en conformidad con la ley y solamente podrá como último recurso y por un periodo muy corto de tiempo.

Fuente: Artículo 37 (b), Convención sobre los Derechos de los Niños

Arresto

El arresto hace referencia al acto de aprehensión de una persona por haber supuestamente cometido un delito, ofensa o crimen.

Solamente los oficiales juramentados pueden arrestar una persona. Típicamente, los oficiales de la ley son fuerzas de seguridad del gobierno y tienen la potestad de arrestar legalmente y de detener a una persona o sospechoso.

El arresto se utiliza para lograr que un sospechoso asista a su juicio.

Solamente en el caso de estar autorizados por la ley, el personal de seguridad de la Compañía y el de seguridad privada NO pueden arrestar a una persona sospechosa.

Solamente pueden detenerlo temporalmente y entregarlo a los oficiales de aseguramiento de la ley locales.

El personal de seguridad pública (i.e. policía o fuerzas gubernamentales o militares) que se encuentra prestando ayuda al personal de seguridad de la Compañía, dependiendo de su mandato, están autorizados para arrestar una persona dentro de las premisas de la Compañía. En estos casos deben reportar el arresto de inmediato y transferir a la persona detenida a las autoridades locales del caso.

Arresto y Órdenes de Captura

Una persona puede ser arrestada **con o sin** orden de captura**.**

- **Arresto con Orden de captura** quiere decir que la persona que está realizando el arresto tiene en su poder un documento legal que lo autoriza para arrestar a la persona mencionada en el documento. Las órdenes de captura son generalmente emitidas por un magistrado o por un juez, oficial judicial o, en algunas instancias, un oficial superior de la ley (dependiendo la legislación nacional).

- **Arresto sin Orden de captura** normalmente ocurre cuando una persona comete un crimen, o intenta cometer un crimen, en presencia de un oficial de la ley juramentado.

Dependiendo de las leyes nacionales, o de la autoridad legal designada, puede ser posible que personal civil (incluyendo el personal de seguridad de la Compañía) pueda realizar un **arresto ciudadano**.

Si ha sido aprobado, un oficial de la ley debidamente juramentado puede solicitar al personal de seguridad de la Compañía o al personal de seguridad privada, que lo asistan en el arresto de un sospechoso dentro de las premisas de la Compañía.

En este caso, se debe reportar de inmediato al gerente de seguridad de la Compañía quien le dirá cómo proceder, si ayuda o no.

Una persona que hace un arresto ciudadano puede exponerse a una posible demanda, o a cargos criminales si arresta a la persona equivocada o si los derechos civiles del sospechoso han sido violados.

Dichos cargos pueden incluir la personificación de un oficial de la policía; arresto falso; encarcelación falsa; secuestro, arresto equivocado.

Antes de " Arrestar"

Antes de arrestar a alguien, la persona que hace el arresto de un sospechoso debe hacerse las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Quién puede arrestar a una persona?
- ✓ ¿Estoy autorizado para arrestar a una persona?
- ✓ ¿Qué leyes me autorizan para arrestar a una persona?
- ✓ ¿Conozco esas leyes?
- ✓ ¿Cuando puedo arrestar a una persona?
- ✓ ¿Tengo medios para someter a la persona que voy a arrestar?
- ✓ ¿Estoy autorizado para hacer uso del equipo con el cual voy a arrestar a esa persona?
- ✓ ¿Cuál es la política para el uso de la fuerza en un arresto?
- ✓ ¿Cuáles son los derechos de la persona arrestada?
- ✓ ¿Qué debo hacer antes de arrestar a una persona?
- ✓ ¿Si no soy un oficial de la ley juramentado, puedo arrestar esta persona ("arresto ciudadano")?
- ✓ ¿Cuándo puedo realizar un arresto ciudadano?
- ✓ ¿Qué debo hacer durante el arresto?
- ✓ ¿Qué debo hacer después del arresto?
- ✓ ¿Cuándo NO debo arrestar a una persona?

Si usted no pudo responder a las anteriores preguntas, es posible que usted NO ESTÉ AUTORIZADO para hacer el arresto. ¡Conozca los hechos!

El arresto de una persona limita seriamente sus derechos a la libertad, dignidad y libertad de movimientos.

Es por lo anterior que la fuerza de seguridad pública (fuerza pública) quienes han sido juramentados como oficiales de la ley, deben estar seguros de conocer los siguientes derechos de las personas que van a arrestar.

Guía para un Arresto

- Emplear solamente la fuerza necesaria para cumplir con el arresto. Evite lesionar a la persona arrestada.

- Informe a la persona la razón por la cual la está arrestando y que se le hacen.

- Informe al sospechoso sus derechos, incluyendo:

El derecho de **permanecer callado y no admitir culpabilidad alguna**, y su silencio no podrá ser interpretado como una aceptación de los cargos.
El derecho de **contactar a un pariente o amigo cercano** y de ser visitado por esa persona.
El derecho de contactar un **representante legal y de comunicarse** con él confidencialmente.
El derecho de que le sea asignado un **representante legal si el sospechoso no puede pagar por un abogado**.
El derecho de **ser llevado ante una corte dentro de un plazo razonable y de solicitar una fianza** (según lo establece la ley de cada país).
El derecho de ser **interrogado en presencia de un representante legal,** a no ser que dicho derecho sea desestimado, si el sospechoso es un extranjero.
El derecho de **ponerse en contacto con un oficial consular o un diplomático** de su país de origen.

- De ser necesario, le será asignado un intérprete para comunicarle sus derechos.

- Informar de inmediato la familia, los padres o guardianes de la persona arrestada. Los jóvenes arrestados deberán ser llevados de inmediato ante un juez quien decidirá si es liberado o no.

- Mantener un archivo del arresto.

- Si no hay evidencia de resistencia, mantener la calma, ser cortés y utilizar un lenguaje conciliador durante el arresto. Decida emplear tonos fuertes y autoritarios solamente si fuese necesario.

- Evaluar cuidadosamente el uso de la fuerza y la forma de aplicarla de acuerdo con las leyes del país.

Fuentes:
- Manual de Entrenamiento de la Policía de las Naciones Unidas: Capítulo 12: Arrestos
- Manual de la Comunidad para el Entrenamiento de la Policía en Derechos Humanos: Capítulo 3: Arrestos. Página 39.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Tratado Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1979)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (art.7, paras 4-5)
- Convención Europea sobre Derechos Humanos (art. 5, paras 2-3).
- Principios para la Protección de las Personas bajo cualquier forma de detención o de encarcelamiento (principio 37)
- Principios para la Prevención Efectiva y de Investigación Extra-Legal, Arbitraria y Ejecuciones Sumarias (principio 2)
- Normas Mínimas Estándar para la Administración de Justicia Juvenil (Reglas de Beijing)
- Resolución 20 (XXXVI) de Febrero 29 de a980, Comisión de Derechos Humanos

Juego de Roles: Arresto y Detención

Haga uso del siguiente espacio para tomar notas en soporte de ésta actividad.

P ¿Qué hubiera hecho diferente Usted? ¿Por qué? Explique.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuál es la diferencia entre detención temporal y arresto?

P ¿Quién puede arrestar a un sospechoso y quién puede detenerlo temporalmente?

P ¿Cuáles son algunos de los principios de derechos humanos que aplican en los arrestos?

P ¿Cuáles son los derechos de los sospechosos durante el arresto?

P ¿Cuáles son los derechos de los sospechosos después del arresto?

P ¿Cuándo y cómo debe usted informar al sospechoso sus derechos?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

d) Control del Perímetro y Requisas

Nadie puede ser sujeto de intervención arbitraria de su privacidad, familia, hogar o esta palabra no se ajusta, sugiero eliminar podría ser residencia?, ni pueden menoscabar su honor y reputación.

Todo el mundo tiene el derecho de ser protegido por la ley contra dichas interferencias o ataques.

Fuente: Artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos

Propósito

Las acciones de requisa y detenciones son parte de las operaciones de seguridad de la Compañía para:

- **Monitorear y controlar** el movimiento de elementos prohibidos y de personas ingresando y saliendo del área de operaciones.
- **Prevenir actos criminales** que comprenden el contrabando o hurto de elementos controlados y de pertenencia de la mina.

Requisa y decomiso también hacen parte importante de las acciones de seguridad para:

- Arrestar o detener temporalmente sospechosos.
- Evitar el movimiento clandestino de bienes o de gente.
- Decomisar elementos restringidos o controlados.
- Prevenir crímenes.

La requisa y el decomiso **limitan los derechos fundamentales de libertad y la seguridad de la persona, lo mismo que su privacidad.**

Recuerde:

El personal de seguridad de la Compañía y de seguridad privada solamente puede detener temporalmente los sospechosos para entregarlos a las autoridades locales.

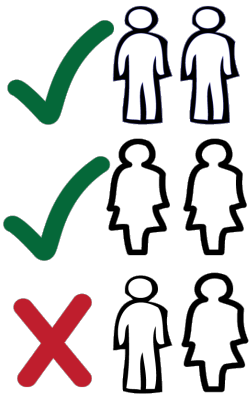
Los arrestos solamente pueden ser realizados por oficiales de la ley debidamente juramentados (i.e. la policía).

Los bienes o pertenencias decomisados durante la detención de un sospechoso deben ser entregados a las autoridades locales.

La Dignidad Humana y las Requisas

Las requisas deben ser hechas siempre de tal forma que respeten los derechos humanos y la dignidad de la persona que está siendo requisada. Esta es una norma muy importante que aplica para todo el personal de seguridad.

La requisa de cualquier persona debe ser realizada con un **estricto respeto por la decencia y el orden.** La requisa corporal debe ser realizada en privado si es posible. Esto es para proteger la dignidad de la persona siendo requisada.



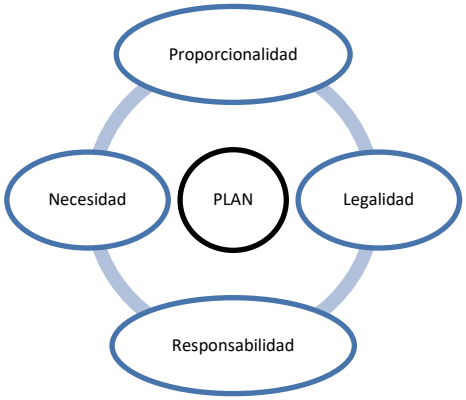
Cuando requise a una persona recuerde:

1. **Una mujer debe ser requisada únicamente por otra mujer.** Si no hay un oficial del sexo femenino, la requisa debe ser por una mujer designada para este propósito por un oficial de la ley. Los hombres deben ser requisados solamente por hombres.

2. La requisa de cavidades íntimas (i.e. cavidades tales como la vagina y el ano) son enteramente responsabilidad del personal de seguridad. **Deben ser realizados en privado y únicamente por un practicante de la medicina, tal como un doctor o una enfermera.** Esto es una violación muy grave de la privacidad y dignidad de una persona. Esta clase de requisas solamente pueden hacerse cuando existan serios indicios para sospechar que un artículo que ha estado involucrado en un acto criminal se encuentra

escondido en esas partes del cuerpo. Esto depende la las leyes nacionales. La tecnología moderna tal como rayos X o medidas no invasivas pueden disminuir las violaciones a los derechos humanos.

3. Aplicar el principio PLAN cuando se requise un sospechoso. El principio de una mínima fuerza también debe ser tenido en cuenta durante las requisas.
4. Los oficiales de la ley pueden requisar una persona durante su arresto. Si es necesario que hagan uso de la fuerza, deberán hacer uso de la fuerza necesaria para sobreponerse a la resistencia y poder conducir la requisa



Resultados de Requisas Ilegales

- Humillación
- Hostigamiento
- Daños maliciosos a la propiedad
- Inadmisibilidad de la evidencia
- **Acción Civil**

No hay ninguna necesidad de hacer uso de la fuerza cuando usted no debe hacer uso de ella.

Personas que realizan las Requisas

- Las requisas pueden ser realizadas por personal de seguridad del proyecto/lugar de operación, con base en las políticas y procedimientos específicos, con el consentimiento de los empleados, o como un requisito voluntario para el empleo.
- El personal de seguridad solamente puede hacer la requisa a una persona o a las pertenencias si está autorizado para ello.
- Por norma general, las requisas son realizadas por oficiales de la ley.
- Confirme con su supervisor o gerente cuáles son sus obligaciones y autoridad para requisar personas o sospechosos.

_____
_____
_____
_____

Las Requisas pueden llevarse a cabo Con o Sin una Orden Judicial

- Dependiendo de las leyes nacionales, los oficiales pueden ser autorizados con base en **circunstancias de duda razonable**, para requisar a una persona sin necesidad de una orden judicial, si la demora en conseguirla va en detrimento del objetivo de la requisa.

- Dependiendo la las políticas específicas de las instalaciones y de los procedimientos como condiciones de acceso a las premisas de la Compañía, **las personas, vehículos, y artículos pueden ser revisados por el personal de seguridad.**

- **Si se autoriza, los sospechosos detenidos temporalmente** pueden ser requisados para garantizar la ausencia de objetos que puedan causar heridas o lesiones, o pueden ser decomisados para propósitos de evidenciar el delito, o para salvaguardarlos.

- Las personas que van a ser requisadas **DEBEN dar su consentimiento** para la requisa.

- El oficial de seguridad debe explicar el **propósito** de la requisa.

Antes de usted Requisar o Confiscar

Antes de usted requisar o incautar, debe asegurarse que está autorizado para ello. Pregunte a su supervisor o gerente si usted está autorizado para hacerlo.

Hágase las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué dicen las políticas y procedimientos de seguridad de la Compañía respecto a las requisas e incautaciones?
- ✓ ¿Quién puede requisar una persona, vehículo o elementos dentro de las premisas de la Compañía?
- ✓ ¿Qué elementos son permitidos/restringidos dentro de las premisas de la Compañía?
- ✓ ¿Estoy yo autorizado para requisar a una persona?
- ✓ ¿Qué leyes o políticas me autorizan para requisar?
- ✓ ¿Qué leyes o políticas me autorizan para incautar?

- ✓ ¿Conozco dichas leyes o políticas?
- ✓ ¿Puedo requisar a una persona por artículos?
- ✓ ¿Tengo equipo que me ayude a requisar?
- ✓ ¿Estoy autorizado para utilizar dicho equipo?
- ✓ ¿Sé cómo utilizar el equipo?
- ✓ ¿Cuál es la política para el uso de la fuerza durante una requisa?
- ✓ ¿Cuáles son los derechos de la persona que se requisa?
- ✓ ¿Qué debo hacer antes de requisar a una persona?
- ✓ ¿Qué debo hacer durante la requisa?
- ✓ ¿Qué debo hacer después de haber requisado a una persona o sus pertenencias?
- ✓ ¿Si yo no estoy autorizado para requisar a una persona, quién puede hacerlo?
- ✓ ¿Cuándo puedo requisar a una persona?

Si usted no puede responder las anteriores preguntas, no proceda con la requisa. Pregunte a su supervisor/gerente por direcciones.

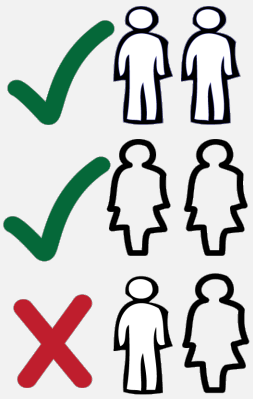
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Principios Rectores para Todas las Requisas

1. La requisa debe hacerse acatando el principio PLAN.
2. Trate a la persona que está requisando con dignidad y respeto.
3. Si usted debe hacer uso de la fuerza para requisar a una persona, haga uso solamente de la fuerza necesaria para ello.

Cuando Requise Personas

- Siempre proteja la dignidad de la persona lo mejor que pueda.
- Las mujeres serán requisadas únicamente por mujeres.
- Los hombres solamente serán requisados por hombres.
- Si no hay presente un oficial de sexo femenino disponible, la requisa debe hacerla una persona designada para ello por un oficial de seguridad.



- Las requisas personales deben ser hechas en privado.
- Las requisas personales solamente deben ser hechas por un practicante de medicina (médico o enfermera).
- Haga uso únicamente de la fuerza necesaria. Recuerde el principio PLAN.

Cuando Requise Pertenencias

- Antes de comenzar, informe a la persona dueña de las pertenencias su intención de conducir una requisa. Solicite el consentimiento para ello.

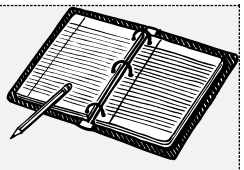
- Haga uso únicamente de la fuerza necesaria. Recuerde el principio PLAN. No cause daños innecesarios a las pertenencias.

- Requise solamente en lugares donde puedan esconderse pertenencias o artículos.

- Si usted tiene una orden para requisar una propiedad, entregue una copia de dicha orden al dueño o a las personas ocupando dicha propiedad.

Decomisando Pertenecías

- Mantenga un registro de las pertenencias restringidas que fueron decomisadas temporalmente en los puntos de acceso (i.e. teléfonos móviles, armas de fuego).



- Las pertenecías restringidas y peligrosas incautadas en las premisas de la Compañía deberán ser manipuladas de acuerdo con las políticas y procedimientos de seguridad de las instalaciones.

- Informe al propietario si las pertenencias han sido incautadas.

- Solicite a los oficiales de la ley que firmen un recibo por las pertenencias incautadas que les fueron entregadas.

Juego de Roles: Requisar y Decomisar

Haga uso de los espacios libres para tomar notas en soporte de esta actividad.

P ¿Qué hubiera hecho usted diferente? ¿Por qué? Explique.

_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Quién está mejor capacitado para realizar la requisa de un sospechoso – un oficial de la ley o un oficial de seguridad? ¿Es permitido que una persona del sexo opuesto proceda con una requisa corporal?

_____

_____
_____
_____
_____

P ¿Necesita una orden judicial para requisar el vehículo de alguien?

_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Pueden los empleados ser requisados aleatoriamente por posesión de artículos robados?

_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Pueden ser requisados los empleados para controlar el acceso de artículos restringidos a las premisas de la Compañía?

_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las pautas para la requisa de personas y para el decomiso de artículos dentro de las premisas de la Compañía?

_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las pautas para la requisa de la propiedad privada y el decomiso de pertenencias dentro de las premisas de la Compañía?

_____
_____

P ¿Cuál es el resultado de requisas ilegales y el del decomiso ilegal de pertenencias?

Los Derechos de los Testigos

- La seguridad de la persona y de su familia.
- Ser tratado con dignidad y respeto.
- Ser tratado con afecto y consideración.
- Ser informado de su rol en los procedimientos legales.

_____
_____
_____
_____
_____

e) La Investigación de un Crimen

Posterior al arresto de un sospechoso, la policía local y las agencias de seguridad locales iniciarán una investigación con el fin de:

- Identificar los sospechosos.
- Identificar los testigos.
- Identificar las víctimas.
- Descubrir y recolectar evidencias.
- Presentar las evidencias recolectadas con el propósito de establecer los hechos y determinar la culpabilidad o inocencia del sospechoso.
- Arrestar a los perpetradores.
- Identificar otros crímenes.

La agencia gubernamental local investigará todos los crímenes y liderará todas las investigaciones de crímenes cometidos por los empleados de la Compañía y por el público general.

El personal de seguridad no está autorizado para investigar crímenes cometidos por los empleados dentro de las premisas de la Compañía. Los crímenes serán investigados por la policía local y por el **oficial investigador designado.**

El personal de seguridad podrá prestar una **asistencia menor**, si ha sido autorizado por la policía local, durante la investigación del crimen.

Se podrá solicitar al personal de seguridad que:

- Proteja la escena del crimen hasta tanto haga presencia la policía local. Utilice cordones o cintas para demarcar la escena del crimen. Se asegure que la evidencia no es alterada.

- Tome notas y reporte a su supervisor.

- No interfiera con las obligaciones del oficial investigador.

- Rinda una declaración precisa de los hechos al oficial investigador.

- Comparta evidencias y detalles de los testigos.

- Testifique en los procedimientos si le es solicitado.

- Reporte cualquier crimen o presunto crimen a su supervisor/gerente.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

En todas las circunstancias los derechos humanos deben ser respetados.

El oficial investigador es responsable por cualquier investigación criminal después de un crimen o de una supuesta ofensa. El oficial investigador debe asegurarse que las leyes y los derechos humanos sean respetados durante el proceso.

Durante la investigación, la entrevista de los testigos, víctimas y sospechosos, las requisas personales, de vehículos y de premisas, y la interpretación de la correspondencia y de las comunicaciones:

- Todo el mundo tiene el derecho a su seguridad personal.

- Todas las personas se presumen inocentes hasta ser demostrado que son culpables en un juicio imparcial.

- Todo el mundo tiene el derecho a un juicio imparcial.
- Nadie estará sujeto a una interferencia arbitraria con su privacidad, familia, hogar o correspondencia.
- Nadie será objeto de ataques ilegales o a su honor y reputación.
- Ninguna presión, física o mental, podrá ser ejercida sobre los sospechosos, testigos o víctimas persiguiendo información.
- Las torturas u otros tratos inhumanos o degradantes están absolutamente prohibidas.
- Las víctimas y los testigos serán tratados con afecto y respeto.
- La confidencialidad y el cuidado en el manejo de información sensible deberá mantenerse todo el tiempo.
- Nadie podrá ser obligado a confesar o a testificar contra sí mismo.
- Las actividades de investigación serán conducidas de acuerdo con la ley.
- No se permitirán actividades arbitrarias o intrusivas durante las investigaciones.

Los Derechos de los Sospechosos

- Permanecer callados y no testificar contra sí mismos, o confesar culpabilidad alguna.
- No ser torturados.
- Ser informados de la naturaleza y causa de los cargos en su contra.
- Tener suficiente tiempo y facilidad para preparar su defensa.
- Ser juzgado sin dilación.
- Tener el derecho a defender:

  - Defenderse personalmente
  - A buscar su propio abogado defensor
  - A ser informado del derecho a un abogado
  - A recibir asistencia legal gratis

- A llamar e interrogar testigos.

- A tener el derecho a un intérprete gratis, si fuere el caso.

- A no testificar en su contra.

- A no confesar culpabilidad.

Principios Rectores para las Investigaciones Criminales

- Si usted no está seguro qué debe hacer, consulte de inmediato con su supervisor.

- Trate a todos los sospechosos, víctimas y testigos de manera profesional y respetuosa.

- Lleve un registro detallado de todas las entrevistas y de la evidencia recolectada.

- Antes de entrevistar un sospechoso, víctima o testigo, usted debe informarles sus derechos.

- Antes de emprender cualquier acción investigativa pregúntese a usted mismo:

  - ¿Es Legal?

  - ¿Se sostendrá en la Corte?

  - ¿Es necesaria?

  - ¿Es ilegalmente intrusiva?

Fuentes:

- Tratado Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles (1979)
- Manual de Entrenamiento de la Policía en Derechos Humanos: Capítulo 11: Investigaciones Policivas. Páginas 97 to 98, 108 a 109

- Manual de la Comunidad para el Entrenamiento de la Policía en Derechos Humanos: Capítulo 6: Investigación de crímenes. Páginas 76 a 88.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recuerde:

***El personal de seguridad de la Compañía y el de seguridad privada* no estarán obligados a investigar crímenes. Dependiendo de si el personal de seguridad pública (fuerza pública) han sido juramentados como oficiales de la ley, ellos podrían estar autorizaos a desempeñar un papel más activo durante la investigación de crímenes dentro de las premisas de la Compañía.**

En su calidad de personal de seguridad autorizados, el personal de seguridad podrá ser requerido para apoyar al oficial investigador.

En su calidad como personal de seguridad tendrán la responsabilidad de observar y asegurarse que los derechos humanos de los sospechosos sean respetados y protegidos.

Juego de Roles: Investigaciones Criminales

Haga uso del espacio para tomar notas en soporte de esta actividad.

P ¿Qué hubiera hecho usted de forma diferente? ¿Por qué? Explique.

_____
_____
_____

_____
_____
_____
_____

P ¿Quién está mejor capacitado para realizar una requisa corporal a un sospechoso – El oficial de la ley o el oficial de seguridad? ¿Se permite que una persona haga una requisa corporal a otra persona de sexo opuesto?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Necesita una orden judicial para requisar el vehículo de un sospechoso?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Puede un empleado ser requisado aleatoriamente por estar en posesión de artículos robados o prohibidos?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Pueden los empleados ser requisados para controlar el acceso de artículos restringidos dentro de las premisas de la Compañía?

_____
_____
_____

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuales son los principios rectores para la requisa de personas y el decomiso de artículos restringidos dentro de las premisas de la Compañía?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuales son las pautas para la requisa de la propiedad privada y el decomiso de pertenencias?

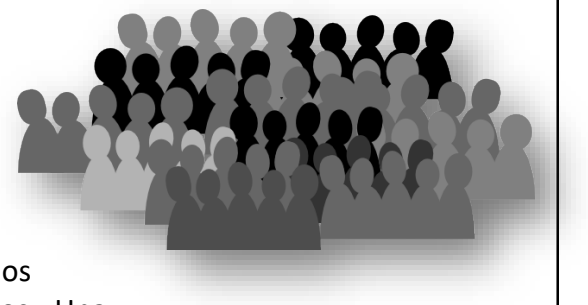
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

P ¿Cuál es el resultado de requisas ilegales y del decomiso ilegal de pertenecías?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

f) Tratando con Manifestaciones, Control de Multitudes y Desalojos

Tratando con Manifestaciones y Control de Multitudes



Las personas tienen derecho a una opinión, a reunirse **pacíficamente** con otros mientras lo hagan responsablemente y acatando las leyes del país.

Pacíficamente **no quiere decir** que los manifestantes se mantengan callados. Una manifestación puede gritar y hacer bulla, bailar y escupirlo a usted pero seguirá siendo pacífica y no amenazante. Pueden decir cosas que a usted no le gusten o que piense que están equivocadas.

Existen varios derechos y libertades aplicables a las manifestaciones, por ejemplo:

- El derecho a opiniones sin interferencia (ICCPR, Artículo 19.1)
- El derecho a la libertad de expresión (ICCPR, Artículo 19.2)
- El derecho a reuniones pacíficas (ICCPR, Artículo 21)
- El derecho a la libre asociación (ICCPR, Artículo 22.1)

Estos derechos no son ilimitados: Las razones que hacen necesario imponer restricciones son:

- Respeto por los derechos y libertades de los demás o de sus reputaciones.
- El orden y la seguridad pública.
- La seguridad nacional.
- La salud pública y la moral.

‘‘La seguridad pública’’ puede ser una razón legal para restringir el derecho a la asociación pacífica y a la libertad de asociarse.

Fuente: ICCPR, Artículos 19.3, 21 y 22.2

Algunas veces, la Compañía necesita hacer frente a manifestaciones legal e ilegales dentro de, o cerca de las premisas de la Compañía. En estos casos, el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* o la policía local autorizada

para hacer frente a manifestaciones y control de multitudes ayuda a la Compañía a tratar con manifestaciones legales e ilegales.

Las acciones del personal de seguridad pública autorizado (fuerza pública) o la policial local deben cumplir con el principio PLAN, principalmente por:

Proporcionalidad	Los oficiales de la ley siempre harán uso de los métodos menos forzados para tratar con manifestaciones. Ellos aplicarán los pasos sugeridos para el uso de la fuerza y armas de fuego.
Legalidad	Antes de emprender una acción, los oficiales de la ley deben cerciorarse que las leyes locales los autorizan a intervenir y que ellos son conocedores de las leyes que aplican para el control de las manifestaciones.
Responsabilidad (Accountability)	El personal de control de la ley y los comandantes serán responsabilizados por sus acciones y por la fuerza que utilizaron.
Necesidad	Las acciones emprendidas por el personal de seguridad deberán ser apropiadas y acordes con las situación y las circunstancias.

Principios rectores para el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante las manifestaciones y el control de multitudes se encuentran establecidas en los Principios Básicos de las Naciones Unidas para el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego. Esto se discutirá en al *Módulo 4: Derechos Humanos y el Uso de la Fuerza.*

Fuentes:

- Tratado Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1979)
- Manual de Entrenamiento de la Policía en Derechos Humanos: Capítulo 11: Investigaciones Policivas. Páginas 97 to 98, 108 to 109
- Manual de la Comunidad para el Entrenamiento de la Policía en Derechos Humanos: Capítulo 6: Mantenimiento del Orden Pública. Páginas 101 a 102.
- De Rover, C. 1998. Capítulo 7, Mantenimiento del Orden Público. Entrenamiento para Servir y Proteger los Derechos Humanos y la Ley Humanitaria para las Fuerzas de Seguridad. ICRC: Ginebra, Página 202 - 203

Estándares Básicos de Derechos Humanos para Manifestaciones y Control de Multitudes

1. **Todas las acciones que se ejecuten deberán respetar los derechos humanos.**
2. **Aplique el principio PLAN.**
3. **Respete los principios básicos que incluyen los derecho a la libertad de expresión, opinión, reunión y asociación.**
4. **Haga uso de la fuerza solamente como último recurso después de haber agotado otros medios no violentos.**

Planeando para Manifestaciones

Mientras sea posible, la Compañía deberá recurrir al *personal de seguridad pública (fuerza pública) y las agencias de la ley* **autorizadas** durante la **fase preparatoria** de las manifestaciones, paros, marchas o reuniones. De ésta manera los socios y organizadores podrán trabajar conjuntamente para:

- Discutir los derechos humanos y las leyes nacionales aplicables a las manifestaciones y al control de multitudes.
- Aclarar el propósito y el objetivo de la reunión.
- Trabajar sobre el tiempo y ruta de las reuniones y marchas.
- Identificar y comunicar las preocupaciones de seguridad.
- Informar sobre los niveles de tolerancia del personal de los oficiales encargados de hacer cumplir las leyes.
- Explicar las obligaciones y responsabilidades de las agencias y del personal oficial encargado del cumplimiento de la ley, de los manifestantes y del personal de seguridad de la Compañía involucrados.
- Hacer frente a los posibles conflictos y tensiones que se generan antes de las reuniones y marchas.

Obligaciones y Responsabilidades del Personal de Seguridad Pública (fuerza pública) de las Agencias Locales encargadas del Cumplimiento de la Ley (Agencias de la Ley) en lo pertinente a las Manifestaciones y Control de Multitudes dentro de las premisas de la Compañía

Antes de las manifestaciones y control de multitudes:

- Reunirse con los representantes y organizadores de la protesta, y con los que protestan en contra, para tratar de solucionar conflictos disputas o acuerdos.
- Asegurarse de estar bien entrenado y equipado para hacer frente a las multitudes. Esto incluye la práctica en el uso de escudos, chalecos defensivos, cascos e instrumentos no letales.
- Asegurarse de estar debidamente entrenado en el uso de la fuerza y de las armas de fuego dado caso que esté equipado con y autorizado para hacer uso de ellas.
- Recibir entrenamiento en: primeros auxilios, defensa propia; el uso de equipo de defensa propia; el uso de instrumentos no letales; el uso de armas de fuego; comportamiento de las multitudes, tácticas y técnicas para el control de las multitudes; solución de conflictos y manejo del estrés.
- Practique en grupos las técnicas de control de las multitudes que pueden minimizar el uso de la fuerza lo mismo que el uso apropiado del equipo.
- Disponga de equipos médicos de emergencia para cuidado y tratamientos.
- Antes de desplegarse solicite ser informado de la situación, amenazas, recursos y el uso de la fuerza para el control de las multitudes.

Durante las manifestaciones y control de multitudes:

- Escuche las instrucciones de su comandante.

- Trate con comportamientos individuales en la multitud y no con la multitud como si fuera un solo individuo. Lo anterior quiere decir que si hay un solo individuo que amenaza la seguridad de los demás, no se justifica hacer uso de la fuerza con los demás.

- No haga o diga algo que pueda provocar a la multitud.

- Practiquen en grupo técnicas de control de multitudes con el fin de minimizar el uso de la fuerza.

- Evite tácticas individuales provocadoras (i.e. la utilización de perros, arrestos injustificados).

- Haga uso de la fuerza gradual y progresivamente, comenzando por medios no violentos y negociación.

Después de las manifestaciones y el control de multitudes:

- Reporte el uso de la fuerza durante el control de la multitud.

- Asegúrese que los sospechosos arrestados sean tratados de acuerdo con sus derechos.

- Encárguese de prestar primeros auxilios y tratamiento médico a los lesionados.

- En reunión con los miembros de su equipo, averigüe qué problemas experimentaron y las soluciones sugeridas.

Obligaciones y Responsabilidades del Personal de Seguridad Privada y de Seguridad de la Compañía en lo pertinente a las Protestas y Control de Multitudes dentro de las premisas de la Compañía

- No intervenga en el control de la multitud. Eso es responsabilidad del *personal de seguridad pública (fuerza pública)* y de las agencias de la ley, **debidamente autorizadas** para ello.

- Proteja las instalaciones de la Compañía y su personal, de acuerdo con las políticas y procedimientos de seguridad.

- Reporte cualquier violación a los Derechos Humanos por parte del *personal de la fuerza pública y de las agencias gubernamentales* **debidamente autorizadas** para el control de las manifestaciones y de las multitudes.

_____
_____
_____
_____
_____

Manejo de Desalojos

Los desalojos son a veces necesarios debido a:

- Actividades de la Compañía
- Desarrollos y proyectos de infraestructura
- Remodelación urbana
- Ocupación ilegal de tierras (invasiones)

En algunas ocasiones la Compañía adquiere o le es otorgado un lote de terreno por parte del gobierno, el cual algunas veces está siendo ocupado por miembros de la comunidad.

El desalojo forzoso ocurre cuando las personas que ocupan el terreno no quieren evacuarlo y deben ser **desalojados** por *personal de la fuerza pública*, **debidamente autorizado** para ello.

Derechos de los Desalojados

Con el fin de garantizar que los derechos humanos de los desalojados sean respetados, **a todas las personas involucradas en el desalojo deben respetar el principio PLAN.**

Esto aplica tanto para el Gobierno como para la Compañía.

Proporcionalidad	Los oficiales de la ley siempre harán uso de los métodos menos forzados para tratar con manifestaciones. Ellos aplicarán los pasos sugeridos para el uso de la fuerza y armas de fuego.
Legalidad	Antes de emprender una acción, los oficiales de la ley deben cerciorarse que las leyes locales los autorizan a intervenir y que ellos son conocedores de las leyes que aplican para el control de las manifestaciones.
Responsabilidad (Accountability)	El personal de seguridad autorizado será responsabilizado por sus acciones y por la fuerza que utilizaron.
Necesidad	Las acciones emprendidas por el personal de seguridad deberán ser adecuadas y acordes con la situación y las circunstancias.

Los desalojos son generalmente delegados al personal de seguridad pública (fuerza pública) o por las agencias locales de cumplimiento de la ley.

El personal de seguridad privada y de seguridad de la Compañía no podrá involucrarse directamente en los desalojos, salvo autorización directa de los supervisores y gerentes.

Actividad: Manifestaciones, Control de Multitudes y Desalojos

Escenario 1: Haciendo entrega de una Petición

Los manifestantes se han reunido frente a la portería principal, fuera de las premisas de la mina. Ellos quieren hacer entrega, al gerente de la mina, de una petición firmada. El grupo parece ser pacifico.

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades de la ***fuerza de seguridad pública (fuerza pública) y/o de los oficiales de la ley***, para tratar con la protesta?

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del ***personal de seguridad privada y del personal de seguridad de la Compañía*** para tratar con la protesta?

_____
_____
_____
_____

P ¿En su calidad como oficial de seguridad, qué puede hacer usted para garantizar que la situación continúe siendo pacífica?

_____
_____
_____
_____

Escenario 2: Una Protesta Violenta

Un grupo de empleados está protestando contra el despido injustificado de un empleado. El empleado fue encontrado robando y fue despedido. La protesta es violenta y el grupo de manifestantes está arrojando piedras a los vehículos que entran y salen de la mina.

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades de la ***fuerza de seguridad pública (fuerza pública) y/o de los oficiales de la ley***, para tratar con la protesta?

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del ***personal de seguridad privada y del personal de seguridad de la Compañía*** para tratar con la protesta?

_____
_____
_____
_____

Escenario 3: Desalojo

Un grupo de miembros de la comunidad decide ocupar ilegalmente una hostal de la mina que ha sido abandonada hace varios meses. El hostal no es un lugar seguro para ser habitado. El hospedaje se encuentra ubicada dentro de las premisas de la Compañía. El Gerente de Salud y Seguridad exige que los invasores sean desalojados de la propiedad. La Compañía no puede aceptar que haya gente invadiendo propiedades de la mina y viviendo en condiciones que pueden ser riesgosas para sus vidas y para el bienestar general.

P ¿Cuáles son los derechos de los desalojados?

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades de la ***fuerza de seguridad pública (fuerza pública) y/o de los oficiales de la ley***, para tratar con el desalojo?

_____
_____
_____
_____

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del ***personal de seguridad privada y del personal de seguridad de la Compañía*** para tratar con el desalojo?

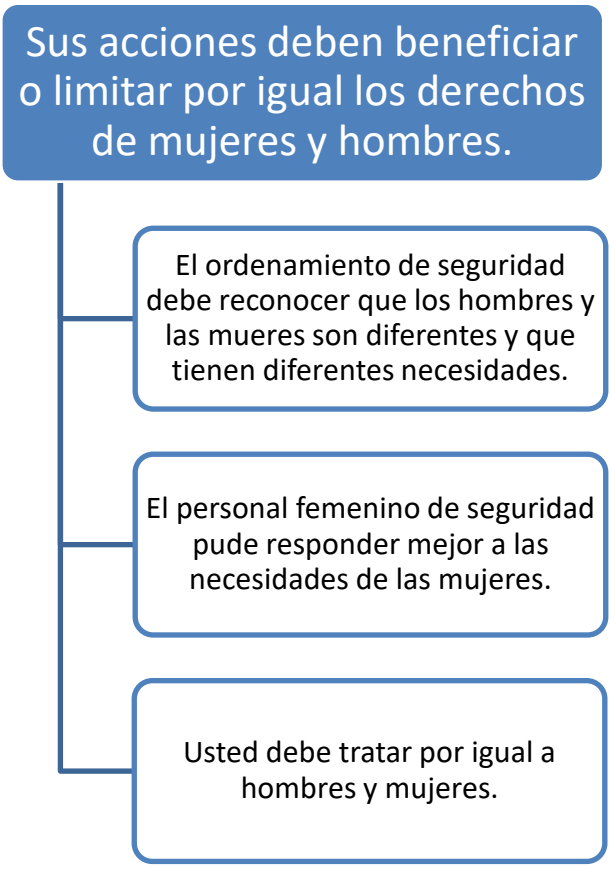
Mis Notas

3. UNA APROXIMACIÓN DE GÉNERO A LA SEGURIDAD

La igualdad entre hombres y mujeres es reconocida en muchos documentos legales y en instrumentos de los derechos humanos.

Tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos. **Todo el personal de seguridad** tiene la obligación de respetar y proteger los derechos de hombres y mujeres.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todas las personas tienen los mismos derechos sin distingo de sexo o género. Todos somos iguales ante la ley y con los mismos derechos, sin discriminación alguna. **Esto aplica para todos los países.**



_____
_____
_____
_____

Oportunidades Iguales para el Personal de Seguridad Femenino y Masculino

Igualdad de oportunidades en seguridad para hombres y mujeres implica:

- Reconocer el rol y la importancia de tener personal femenino como parte del equipo de seguridad y del equipo de acatamiento de la ley.
- Igual oportunidades de carrera, entrenamiento, educación, paga y beneficios.
- Igual compromiso y capacidad de decisión.
- Tomar los pasos adecuados para dejar a un lado la anterior discriminación y restaurar el balance entre hombres y mujeres.

¡Recuerde!

Igualdad no necesariamente quiere decir lo mismo.

Pero si quiere decir que debe ser imparcial para todos.

El Mismo Tratamiento

El mismo tratamiento implica:

No discriminar contra una víctima, reclamante, sospechoso o colega con **base en su sexo o género.**

Tratar hombres y mujeres igual con la dignidad y el respeto que merecen.

Usted debe reconocer las diferentes necesidades de las mujeres y niñas como:

- **Personal de seguridad (privado y público)**
- **Sospechoso**
- **Víctimas de un crimen**

Necesitamos Hombres y Mujeres

- Las mujeres no son iguales a los hombres.
- Los hombres no pueden requisar a las mujeres.
- Las mujeres no pueden requisar a los hombres.

- **Grupos vulnerables en la sociedad.**

Mis Notas

4. TRATANDO CON GRUPOS VULNERABLES

La Compañía reconoce los derechos, necesidades especiales y la vulnerabilidad de los **niños, mujeres, extranjeros** y **víctimas de un crimen.**

Estos grupos merecen ser tratados con la misma dignidad y respeto que cualquier otro ser humano. El personal de seguridad tiene la responsabilidad especial de garantizar que los derechos de estos grupos sean respetados y protegidos.

a) Tratando con Niños

La Convención de las naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CRC) reconoce la necesidad de proteger y cuidar, incluyendo la protección legal de los niños, antes y después de nacidos.

Derechos de los Niños

- De no ser discriminados *(Artículo 2, 3)*.
- A la vida *(Artículo 6)*.
- De ser protegido de todas las formas de violencia física y mental, injuria o abuso, negligencia o trato negligente, maltrato o explotación, incluyendo abuso sexual. *(Artículo 19)*.
- A que sean investigado los casos de maltrato (*Artículo 19)*.
- De ser protegidos de la explotación económica y de realizar cualquier trabajo que fuere que limite sus derechos *(Artículo 32)*.
- De ser protegidos de toda forma de explotación y abuso sexual (*Artículo 34)*.
- De no ser secuestrado, vendido o traficado con él *(Artículo 35)*.
- A no ser sujeto de tortura; tratamiento cruel, inhumano o degradante, castigo corporal, encarcelación sin posibilidad de libertad. *(Artículo 37)*.
- Si ha sido privado de la libertad, ser tratado con humanidad y respeto *(Artículo 37).*
- A ser arrestado, detenido o apresado de acuerdo con la ley y como último recurso, y por un período corto de tiempo *(Artículo 37).*
- Ser excluido del servicio militar si es menor de 15 años *(Artículo 38)*.
- Ser presumido inocente hasta ser declarado culpable *(Artículo 40)*.
- Ser informado de los cargos en su contra *(Artículo 40)*.
- De ser juzgado prontamente *(Artículo 40)*.
- No ser obligado a declarar *(Artículo 40)*.

- Tener la asesoría gratis de un intérprete *(Artículo 40)*.
- Tener la mínima edad legal para poder ser declarado responsable *(Artículo 40)*.

Fuentes:

- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Niños (1989)
- Manual de las Naciones Unidas para el entrenamiento de la Policía: Capítulo 17: Acatamiento de la Ley y derechos de las mujereas. Página 176 a 177 Fuente: Adoptado del Manual de las Naciones unidas para el Entrenamiento de la Policía Capítulo 16: La Policía y la Protección de los jóvenes. Página 199 a 200
- Reglas Estándar Mínimas para la Administración de Justicia Juvenil (Reglas de Beijing)
- Principios Rectores de las Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil (Riyadh Guidelines)
- Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Jóvenes Privados de su Libertad.
- Reglas Mínimas Estándar de las Naciones Unidas para la No Custodia (Tokyo Rules)

Cuando los Niños son Detenidos Legalmente por Personal de Seguridad Autorizado

- Debe ser el último recurso y tan corto como sea posible.
- Los Niños deben ser aislados de las adultos detenidos.
- La dignidad y privacidad de los niños debe ser respetada todo el tiempo. Los Niños deben ser tratados de una manera humana.
- Los niños no podrán ser torturados o maltratados. Restricciones solamente se les impondrán cuando todos los demás controles hayan sido ineficaces. Solamente podrán ser empeladas por un tiempo muy breve.
- Los oficiales que tratan con jóvenes deber estar debidamente entrenados y aptos para dicho propósito. No podrán portar armas.
- Los padres deben ser notificados de cualquier arresto, detención, transferencia, enfermedad, lesión o muerte de un niño.
- Cualquier sospecha de abuso deberá ser reportada a los superior y deberá ser investigada.

El personal de seguridad de la Compañía y de seguridad privada entregará de inmediato a las autoridades locales cualquier niño detenido temporalmente o sospechoso de estar involucrado en un crimen.

Bajo ninguna circunstancia estará autorizado el personal de seguridad para castigar niños. Eso es responsabilidad de un juez.

La Compañía no empleará niños ni permitirá que sean explotados en cualquier forma que fuere. Cualquier sospecha deberá ser reportada. Si usted tiene alguna duda o sospecha, comuníquesela a su superior, o reportelo.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

b) Tratando con Mujeres

Las mujeres tienen los mismos derechos humanos. Estos derechos son políticos, económicos, sociales, culturales y civiles.

Estos derechos incluyen:

• El derecho a la vida	• Igualdad	• Libertad y seguridad de la persona
• Igual protección bajo la ley	• No discriminación	• El más alto estándar posible de salud física y mental
• Condiciones de trabajo favorables	• No ser torturada, libre de tratos inhumanos u otros tratos crueles, degradantes.	

Violencia en contra de la mujer, en todas sus formas, violación de los derechos humanos y fundamentales de la libertad femenina.

Cuando las mujeres son víctimas de crímenes violentos y de ofensas sexuales, el personal de seguridad deberá tratarlas en una forma discreta y sensible.

Calme la víctima, asegúrese que se encuentra segura, cúbrala con una cobija si sus ropas han sido destrozadas, reúnase con ella en privado, tómele su declaración y obtenga asistencia médica.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres (2003) pide a los gobiernos que prevengan la violencia contra las mujeres y enjuicien a aquellos que comenten dicha violencia.

Principios Rectores para el Personal de Seguridad

- El personal de seguridad femenino tratará con las mujeres víctimas y sospechosas. Las mujeres serán detenidas separadamente de los hombres.

- Evite mayor victimización de las mujeres víctimas de un crimen. Sea sensible y cariñoso en su trato con ellas y trátelas con dignidad y el respeto que se merecen.

- Reporte y actúe para asegurarse que los crímenes y actos violentos en contra de las mujeres son reportados y sean investigados por las agencias locales de seguridad.

- la violencia contra la mujer es un crimen – repórtelo. También ayude a que las mujeres reporten la violencia doméstica. Se fuere necesario obtenga un asilo temporal para prevenir un abuso mayor.

- No discrimine ni explote las mujeres detenidas o arrestadas.

- Las mujeres detenidas deben ser interrogadas o supervisadas por personal femenino de seguridad.

- Las mujeres embarazadas y las lactantes deben ser detenidas en instalaciones especiales para su condición.

Fuentes:

- Manual de las Naciones Unidas para el Entrenamiento de la Policía. Capítulo 17: Acatamiento de la Ley y los Derechos de las Mujeres. Páginas 207 a 208, Página 222 a 223.
- Manual de la Comunidad sobre el Entrenamiento de la Policía en Derechos Humanos: Capítulo 10: Grupos Vulnerables: Mujeres. Página 123.

c) Tratando con el Tráfico de Personas

"Tráfico de Personas" se refiere al reclutamiento, transporte, transferencia, y recibo de personas, por medio de amenazas del uso de la fuerza, u otra forma de coerción o secuestro, fraude o decepción, del abuso de poder o de una posición vulnerable, o de dar o recibir coimas o pagos por lograr el consentimiento de una persona con control sobre otra, para el propósito de explotarla.

La explotación incluye, como mínimo, la explotación de la prostitución de otras personas o de otra forma de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares, servitud o la remoción de órganos.

El tráfico de personas es un crimen grave

Las Naciones Unidas solicitan a los gobiernos:

- Que eviten y combatan el tráfico de personas, poniendo especial atención en los niños y las mujeres.

- Que protejan y ayuden a las víctimas de dicho tráfico, con pleno respeto por sus derechos humanos.

- Promover la cooperación entre países para cumplir con los anteriores objetivos.

Fuente: Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Cancelar y Castigar el Tráfico de Personas, especialmente Mujeres y Niños (2000)

La Compañía está comprometida con los esfuerzos para combatir el tráfico humano y el crimen organizado. El personal de seguridad de la Compañía debe ser consiente de estos crímenes que son muy serios y debe reportar cualquier sospecha de ellos a los gerentes o a las autoridades locales.

Los Gobiernos tienen la Obligación de:	**El Personal de Seguridad tiene la Obligación de:**
• Proveer asistencia a, y proteger las víctimas del tráfico de personas. • Ayudar con la repatriación de las víctimas del tráfico de personas. • Prevenir el tráfico de personas por medio de políticas, programas y otras medidas preventivas. • Investigar los reportes de quejas de tráfico de personas.	• Reportar los actos o sospechas de tráfico de personas a su supervisor y a la agencia gubernamental correspondiente.

d) Tratando con Extranjeros (Trabajadores) y Trabajadores Ilegales

Los trabajadores extranjeros tienen los mismo derechos humanos que los ciudadanos del país.

No importa si son ilegales o legales en el país. Sus Derechos Humanos deben ser protegidos.

Los Derechos de Extranjeros Detenidos y Prisioneros

- Al momento del arresto o detención, ser informado sobre el **derecho de notificar a su consulado**, y decidir si quiere ponerse en contacto con el consulado o no.
- El derecho de solicitarle al **oficial de seguridad que le informe a su consulado que ha sido detenido o arrestado.**
- A **comunicarse gratis** con el consulado.
- A **aceptar o declinar** cualquier asistencia consular ofrecida.

Fuente: Artículo 36 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (VCCR) (1963)

El Artículo 36 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares otorga a los **consulados** el derecho:

- De comunicarse con, y tener acceso a los nacionales detenidos.
- De ser informado prontamente sobre la detención, a pedido del ciudadano.
- A visitar y comunicarse con el detenido en cualquier momento.
- A obtener un representante legal para el detenido.
- A proveer otras formas de ayuda humanitaria, protección o asistencia legal, con permiso del detenido.

Obligaciones y Responsabilidades del Personal de Seguridad con los Extranjeros y con los Trabajadores Ilegales

En el evento de una lesión o muerte, informar de inmediato al consulado y a la familia de la persona.

Reportar de inmediato un extranjero que no posee documentos de viaje válidos, documentos de identificación o documentos laborales a las autoridades locales correspondientes (i.e. personal de acatamiento de la ley, aduanas o inmigración.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

e) Tratando con las Víctimas de Crímenes

La Declaración de las Naciones Unidas sobre las Principios Básicos de Justicia para las Víctimas de Crímenes y Abuso de Poder (Declaración de Victimas) (1985) provee los principios rectores sobre cómo asistir y tratar a las víctimas de crímenes.

Derechos de las Víctimas de Crímenes

- Ser tratado con **compasión y respeto**. Ser amable, comprensivo y afectuoso con la víctima.
- **Acceso a la Justicia.** Reportar el crimen, y si usted es un oficial de la ley, responda de inmediato a la llamada. No se haga el "de la vista gorda" y permita que los crímenes pasen desapercibidos.
- Mantenerse **informado** sobre el progreso del caso, especialmente si se trata de un crimen grave.
- Recibir **material, médico, psicológico y asistencia social**.
- Recibir **seguridad y respeto a su privacidad.** Prevenir un mayor daño, intimidación o retaliación contra las víctima y su familia.
- Ser **compensada** por un arresto o detención equivocada.
- Le sea **explicado por qué se utilizaron las armas de fuego y la fuerza** contra ustedes.
- **Solicitar que los abusos sean investigados** y que los **responsables sean imputados por sus acciones.**

Fuente: Adoptado de De Rover, C. 1998*. Para servir y proteger, Entrenamiento en Derechos Humanos y en la Ley Humanitaria para las Fuerzas de Seguridad.* ICRC: Ginebra.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Obligaciones y Responsabilidades del Personal de Seguridad para con las Víctimas de los Crímenes

Seguridad Pública Autorizada (juramentada como oficiales de la ley)	**Personal de Seguridad de la Compañía y Seguridad Privada**
Garantizar la seguridad y el bienestar de las víctimas y de sus propiedades: • Proveerles o conseguir para ellas primeros auxilios y atención médica en la escena del crimen. • Si están lesionadas acompañarlas a los servicios médicos de emergencia. • Referir las víctimas a las agencias que les pueden prestar consejería o soporte. • Asegurar las propiedades de las víctimas. • Arrestar los sospechosos.	Garantizar la seguridad y el bienestar de las víctimas y de sus propiedades: • Proveerles o conseguir para ellas primeros auxilios y atención médica en las escena del crimen. • Si están lesionadas, acompañarlas a los servicios médicos de emergencia. • Asegurar las propiedades de las víctimas. • Detener temporalmente al sospechoso y entregarlo a las autoridades de policía.
Respetar y Proteger los Derechos de las Víctimas: • Tratar las víctimas con dignidad y respeto.	**Respetar y proteger los derechos de las víctimas:** • Tratar las víctimas con dignidad y respeto.

Seguridad Pública Autorizada (juramentada como oficiales de la ley)	**Personal de Seguridad de la Compañía y Seguridad Privada**
• Realizar las acciones razonables para evitar que la víctimas sea sujeto de mayor daño u o lesión. • Informar a la víctima sus derechos. • Permitir que las mujeres víctimas de asalto sexual o de violencia doméstica sean atendidas por un oficial de sexo femenino. • Informar a la víctima sobre cómo proteger la evidencia.	• Realizar las acciones razonables para evitar que la víctimas sea sujeto de mayor daño u o lesión. • Informar a la víctima sus derechos. • Permitir que las mujeres víctimas de asalto sexual o de violencia doméstica sean atendidas por un oficial de sexo femenino • Reportar el crimen a la policía.
Recolectar evidencia e investigar el crimen: • Asegurar y preservar la escena del crimen para propósitos de obtener evidencias. • Recolectar evidencias. • Procesar las evidencias. • Identificar testigos y recibir sus testimonies. • Conducir la Investigación. • Arrestar los sospechosos.	**Preservar, la evidencia en la escena del crimen:** • Informar a la víctimas sobre cómo proteger la evidencia. • Bloquear el acceso a la escena del crimen. • No tocar la evidencia o permitir el acceso de la gente a la escena del crimen. • Identificar los testigos potenciales y registrar sus señas. • Entregar la escena del crimen a la primera autoridad que llegue. • Comunicar las señas de los testigos a los oficiales de la ley.

Seguridad Pública Autorizada (juramentada como oficiales de la ley)	**Personal de Seguridad de la Compañía y Seguridad Privada**
Hacerle seguimiento personal a la víctima después de 24 – 48 horas.	**Cooperar con los oficiales de la ley durante la investigación del crimen.**
Proporcionar a las víctimas la siguiente información: • Nombre y contacto del oficial investigador. • Proveer retroalimentación en forma regular sobre el estado de la investigación. • Fecha del juicio de su caso. • Cancelación de cualquier juicio y proporcionar las nuevas fechas. • Fecha en la cual el reo fue condenado. • Resultado del juicio y la sentencia dictada. • Lugar y fecha en la cual cualquier propiedad de la víctima que hubiera sido confiscada podrá ser recuperada. • Cualquier provisión que exista para la compensación para la víctima, servicios de soporte, etc.	**Suministrarle su nombre e información de contacto al oficial investigador.**

Fuente:: Adoptado de *Manual de la Comunidad sobre Entrenamiento en Derechos Humanos para la Policía*: Capítulo 12: Grupos Vulnerables: Víctimas de crímenes, páginas 150-155.

Mis Notas

_____

_____
_____
_____
_____
_____
_____

CONCLUSIÓN

Este módulo lo familiarizó con las obligaciones y responsabilidades del personal de seguridad, con las consideraciones sobre derechos humanos, las leyes nacionales, las políticas de la Compañía y los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH).

Las discusiones sobre las Convenciones y Tratados Internacionales los informaron sobre un enfoque básico de los Derechos Humanos y los principios aplicables a las acciones del personal de seguridad, arrestos, detenciones, requisas y confiscaciones, investigaciones criminales, el manejo de manifestaciones, control de multitudes y desalojos.

Las Leyes Nacionales que soportan estas acciones le informarán sobre las obligaciones legales y su responsabilidad en el soporte de cada una de estas acciones.

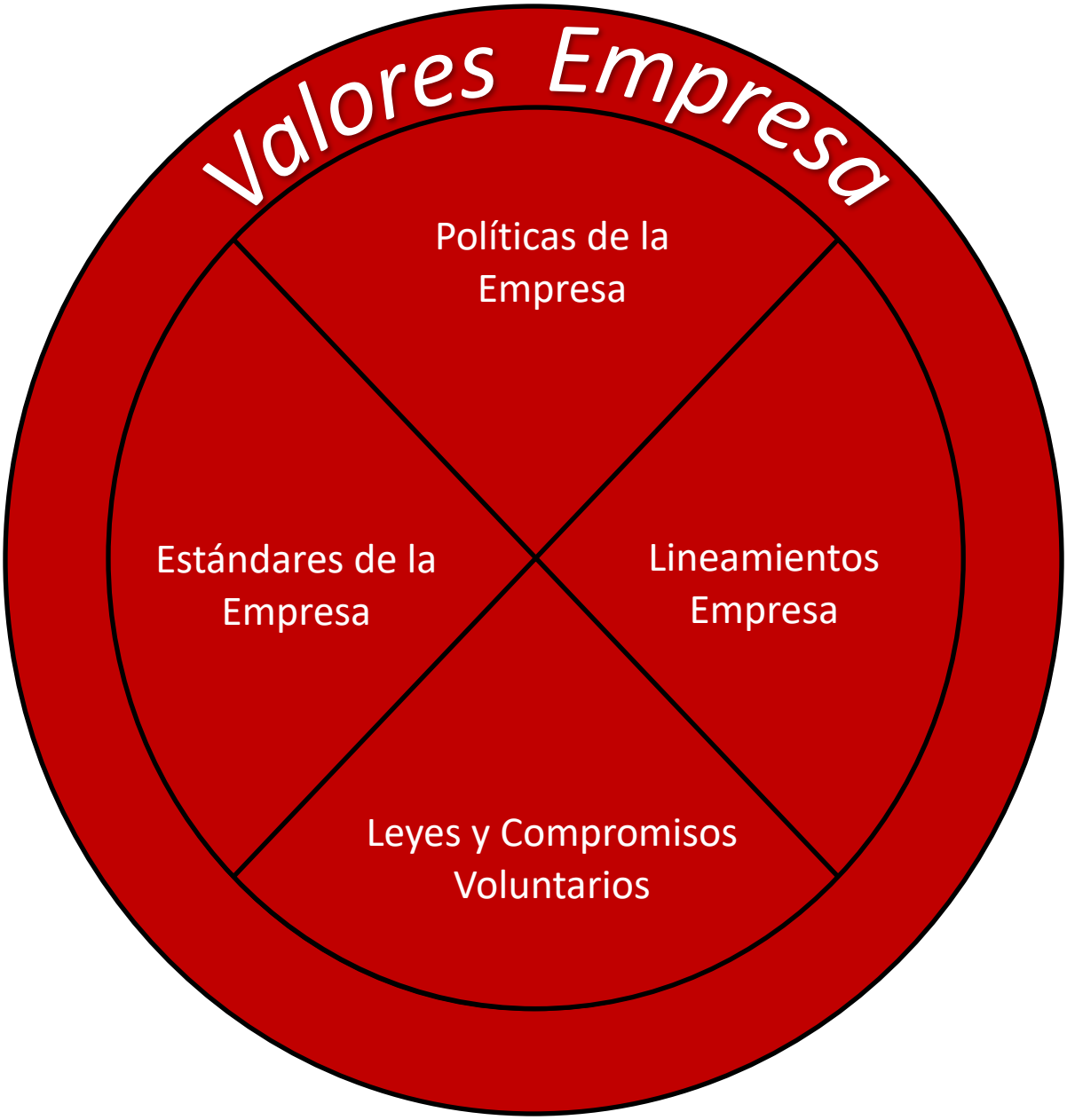
Usted debe estudiar, conocer y aplicar las leyes nacionales sobre cada una de estas acciones.

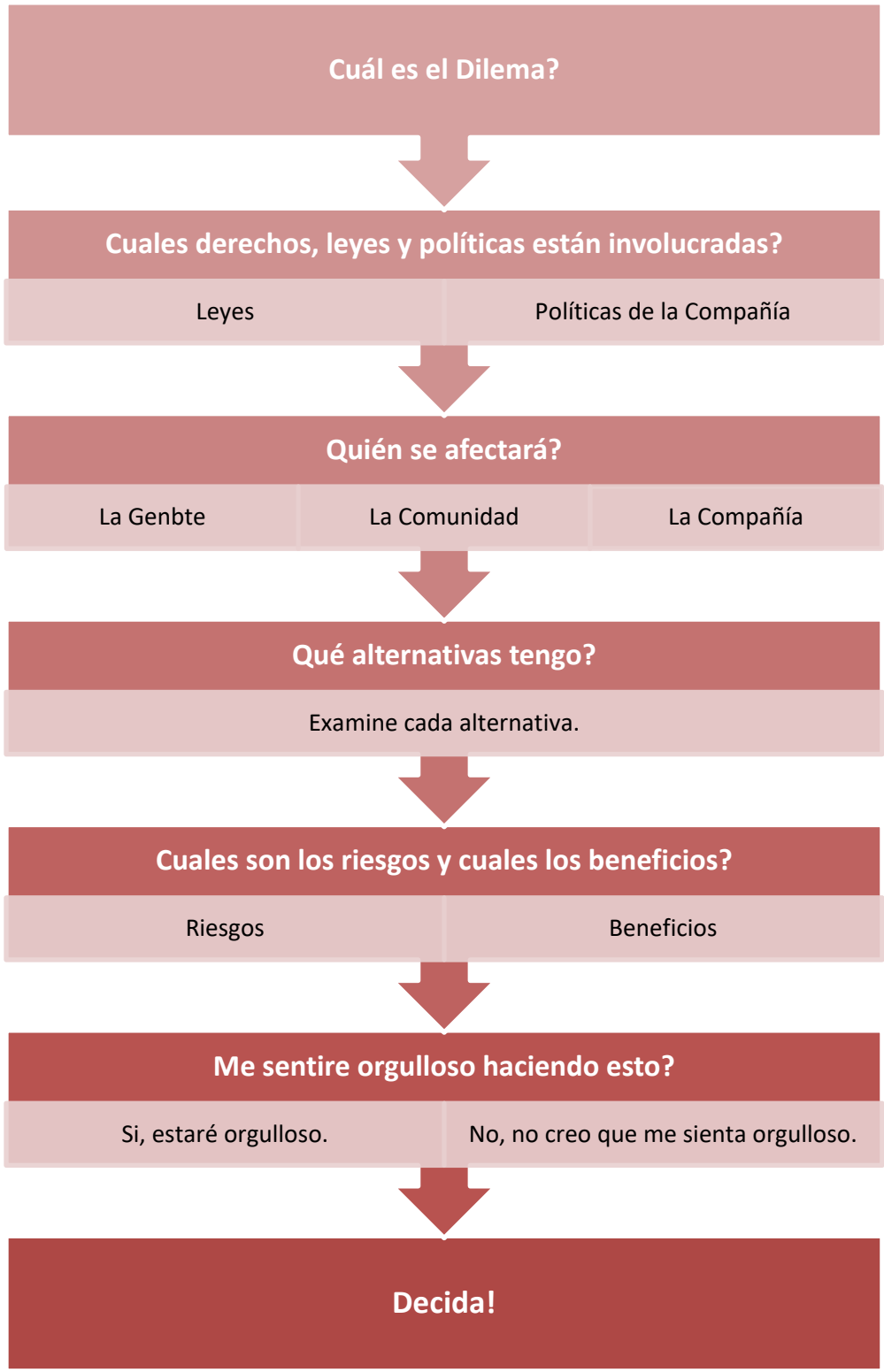
También revisamos los **derechos específicos y la habilidad de los grupos vulnerables** tales como los niños, mujeres, extranjeros (trabajadores) y las víctimas de los crímenes.

Debido a la naturaleza de su trabajo, usted tendrá una **responsabilidad especial y desarrollará una habilidad** para apoyar y proteger los derechos de estos grupos vulnerables.

El Módulo 4 le dará una mejor visión del uso apropiado de la fuerza para garantizar que las acciones de seguridad emprendidas sean legalmente justificables y los derechos limitados por dichas acciones hayan sido legalmente justificables, proporcionales, responsables y necesarias (PLAN).

MIS NOTAS


Valores Empresa
Políticas de la Empresa
Lineamientos Empresa
Leyes y Compromisos Voluntarios
Estándares de la Empresa


Cuál es el Dilema?
Cuales derechos, leyes y políticas están involucradas?
Leyes
Políticas de la Compañía
Quién se afectará?
La Genbte
La Comunidad
La Compañía
Qué alternativas tengo?
Examine cada alternativa.
Cuales son los riesgos y cuales los beneficios?
Riesgos
Beneficios
Me sentire orgulloso haciendo esto?
Si, estaré orgulloso.
No, no creo que me sienta orgulloso.
Decida!

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 1

Seguridad y Salud

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Creemos que todas las fatalidades, lesiones y enfermedades ocupacionales son prevenibles. Nuestra meta es que todo el mundo regrese a casa sano y salvo todos los días.

- ***Cada uno de nosotros es responsable por trabajar con seguridad, acatando nuestros estándares y preocupándose por la salud y la seguridad de quienes nos rodean.***

- ***Debemos estar en buena forma cuando venimos a trabajar. Esto quiere decir, entre otras cosas, no estar en posesión de, consumir o estar bajo la influencia del alcohol o de drogas mientras trabajamos en una cualquiera de nuestras localidades.***

- ***Esperamos que nuestros compañeros de trabajo, incluyendo consultores, agentes, contratistas y proveedores, respeten y adhieran a nuestros requisitos de salud y de seguridad.***

- ***Tenemos la responsabilidad de reportar y detener el trabajo de colegas si consideramos que están poniendo en riesgo su propia seguridad y salud, lo mismo que las de terceros.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 2

Empleo e Inclusión

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Creemos que todos los empleados tienen el derecho a un ambiente de trabajo equitativo e incluyente del cual puedan sentirse orgullosos.

- ***Valoramos la diversidad; nosotros no discriminamos con base en raza, género, nacionalidad, origen étnico, religión, edad, orientación sexual o cualquiera otro estatus.***

- ***Creemos que todos deben ser tratados con dignidad y respeto. El matoneo, la intimidación, el acoso o vejamen de cualquier clase que sean no son aceptables en nuestro lugar de trabajo.***

- ***Estamos comprometidos con las leyes locales y con los acuerdos internacionales pertinentes a los trabajadores. Respetamos el principio "la gente tiene el derecho de pertenecer o no a un sindicato para negociar colectivamente".***

- ***Trabajamos con los gobiernos para compartir los beneficios económicos de los recursos minerales con las comunidades en las cuales operamos. Esto puede incluir los requisitos gubernamentales para favorecer el empleo local.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 3

Derechos Humanos

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Respetamos los derechos humanos y estamos comprometidos con evitar perjuicios a los derechos humanos.

- ***Respaldamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y respetamos dichos derechos dondequiera que operemos.***

- ***Realizamos las acciones necesarias para prevenir involucrarnos en perjuicios a los derechos humanos durante todas nuestras relaciones de negocio. Rechazamos cualquier forma de esclavitud. Nunca hacemos uso de la fuerza ni del trabajo infantil.***

- ***Trabajamos con proveedores de seguridad, tanto pública como privada con el fin de evitar disposiciones de seguridad que puedan contribuir a violaciones de los derechos humanos. Limitamos el uso de armas de fuego en nuestras localidades mientras nos sea posible.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 4

Privacidad de la Información

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Respetamos la privacidad de cada persona. Cumplimos con toda la legislación que regula la recolección, utilización y protección de la información personal pertinente a nuestro negocio.

- ***Solamente recolectamos y manejamos información personal de nuestros colegas, accionistas, socios de negocio, proveedores, clientes y sus familias o allegados cuando es necesario para propósitos de negocio legítimos. Respetamos los derechos que cada uno de nosotros tiene para revisar, actualizar y corregir nuestra información.***

- ***Solamente compartimos información personal con terceros cuando existe una necesidad legítima, bien sea de negocios o legal que deban conocer. Nos aseguramos que esas personas comprenden la importancia de mantener dicha información confidencialmente.***

- ***Cuando trabajamos con terceras personas tales como proveedores y consultores, realzamos la importancia que le damos a la privacidad y a los estándares que deseamos mantener.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 5

Conflictos de Interés

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Nos aseguramos que nuestras actividades e intereses personales no entren en conflicto con nuestras responsabilidades para con la Compañía.

- **Hacemos uso de un buen juicio para evitar conflictos de interés, lo mismo que evitar la posibilidad que existan.**

- **Divulgamos los conflictos existentes y potenciales. En el evento que existiere un conflicto que no podemos evitar, lo administramos adecuadamente.**

- **No nos permitimos la obtención de cualquier ventaja personal por medio de nuestra posición y rol dentro de la Compañía.**

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 6

Sobornos y Corrupción

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

No sobornamos ni permitimos que nos involucren en un soborno o acto corrupto de cualquier clase que sea.

- ***No compramos negocios o favores, sin importar donde estemos operando, ni la situación en que podamos encontrarnos, ni quienes están involucrados.***

- ***Nunca ofrecemos, damos, solicitamos o aceptamos ningún favor, financiero o de cualquiera otra naturaleza, de, o para, cualquier persona con el fin de lograr un negocio u otra ventaja.***

- ***No hacemos uso de pagos destinados a acelerar acciones administrativas rutinarias o no.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 7

Información Confidencial y Acceso a Información Privilegiada

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Protegemos a nuestros accionistas y a nosotros mismos administrando responsablemente nuestra información confidencial y la de terceras personas. Nunca hacemos uso de ella para beneficio personal.

- ***El término Información Confidencial incluye la información técnica de nuestros productos y procesos, listas de clientes, precios, estrategias de servicio y de mercadeo, reportes financieros no de dominio público, información sobre venta de activos, fusiones y adquisiciones.***

- ***Somos cuidadosos acerca de cuando y con quién compartimos información confidencial y cuando y donde la archivamos.***

- ***No divulgamos ni hacemos uso de información confidencial para beneficio o ventaja personal.***

- ***No compartimos información interna con nadie, incluyendo nuestros familiares y amigos; nunca nos involucramos en divulgar información privilegiada de nuestra compañía o de terceras personas.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 8

Comunidades Anfitrionas

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Desarrollamos relaciones firmes y duraderas con nuestras comunidades anfitrionas, locales y regionales, con base en el respeto, el deseo de aprender y el mutuo beneficio.

- ***Nuestras relaciones con las comunidades locales y regionales son una parte clave de nuestros proyectos y operaciones. Reconocemos y respetamos las culturas, estilo de vida y herencia cultural de nuestros vecinos.***

- ***Respetamos la diversidad autóctona de las gentes y reconocemos su interés y la importancia que tienen para ellos sus tierras, aguas y medio ambiente, lo mismo que su historia y tradición.***

- ***Trabajamos con las comunidades estableciendo acuerdos de mutuo beneficio; compartimos y comunicamos nuestros planes con ellas en una forma y lenguaje tales que sean comprensibles para ellas.***

- ***Fomentamos la participación de las comunidades locales en la actividad económica y en las operaciones que emprendemos. Soportamos proyectos regionales y comunales que contribuyan al desarrollo sostenible e independiente.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 9

Relaciones con los Gobiernos, Organizaciones Internacionales y con la Sociedad Civil

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Establecemos relaciones duraderas con los gobiernos y participamos con las organizaciones internacionales y con la sociedad civil en la búsqueda de un desarrollo robusto y bien cimentado. No favorecemos ningún individuo, grupo o partido político.

- ***Participamos en políticas públicas y asuntos legislativos que afecten nuestro negocio. Contribuimos con información importante y compartimos experiencias con el fin de crear políticas y legislación razonables.***

- ***Respetamos los procesos políticos. Nuestra Compañía no se involucra a asuntos relacionados con partidos políticos. No realizamos pago alguno con el fin de elegir, o reelegir un funcionario.***

- ***No restringimos los derechos y libertades individuales; Los proveedores y contratistas pueden dar soporte a partidos políticos, candidatos o campañas, en su propio tiempo y con sus propios fondos.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 10

Comunicación Transparente

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Creamos confianza comunicando honesta y abiertamente.

- ***Compartimos información precisa sobre nuestras operaciones y resultados financieros con nuestros accionistas, incluyendo los medios, inversionistas y reguladores.***

- ***Cumplimos con nuestras obligaciones de divulgación de información y compartimos material informativo que puede afectar la forma en la cual el mercado analiza nuestra compañía.***

- ***Nos comunicamos abiertamente y a tiempo con nuestros empleados y fomentamos interlocución honesta entre nosotros.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 11

Medio Ambiente

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Estamos comprometidos con la protección de los valores ambientales de las regiones en las cuales operamos y en gerenciar adecuadamente a largo plazo.

- ***Entendemos y mitigamos los impactos que nuestras actividades y productos puedan tener sobre el medio ambiente a medida que planeamos, construimos, operamos, descontinuamos y clausuramos nuestras operaciones, y trabajamos con nuestros proveedores y clientes.***

- ***Colaboramos con las comunidades vecinas y buscamos continuamente mejoras sostenibles en el ciclo de vida de los productos, biodiversidad, cambio climático, uso del suelo, agua y aire y cierre de mina para continuar teniendo acceso a los recursos y mercados.***

Código de Conducta – Conjunto de Tarjetas

Tarjeta 12

Propiedad y Archivos de la Compañía

Planee y prepare una corta representación demostrando el siguiente principio:

Hacemos uso de recursos de propiedad de la compañía, financieros y electrónicos para conducir los negocios de la Compañía y no para uso personal u otros usos no autorizados.

- ***No obtenemos, hacemos uso de, o desviamos propiedad o recursos financieros de la Compañía para actividades que puedan generar conflictos de interés o para usos inapropiados o ilegales.***

- ***Tenemos recursos electrónicos tales como e-mail, internet y teléfonos que nos facilitan nuestro trabajo. Podemos, ocasionalmente hacer uso de estos recursos para diligencias personales si dicha utilización no impacta los sistemas de la Compañía, incurre en costos indebidos para la Compañía o interfiere con nuestras responsabilidades laborales.***

- ***Mantenemos registros exactos de todas las transacciones financieras y de otros componentes no financieros.***

- ***No alteramos, destruimos o removemos propiedad de la Compañía, o registros de la Compañía sin la debida autorización.***

Módulo 4: Derechos Humanos y el Uso de la Fuerza

Objetivo del Módulo	Al finalizar el módulo, los participantes podrán hacer uso de la fuerza de acuerdo con los estándares internacionales, las leyes del país anfitrión y las políticas y procedimientos de la Compañía, utilizando para ello escenarios prácticos.
Evaluación	Actividades de grupo específicamente diseñadas y sesiones que servirán para evaluar la aplicación de los conocimientos adquiridos a través del módulo.
Secciones	Introducción 1. ¿Qué es el Uso de la Fuerza (UDF)? 2. Actividad: Tarjeta Verde, Tarjeta Roja: Escenarios sobre el Uso de la Fuerza 3. Uso de la fuerza durante la contención y el arresto 4. Uso de la fuerza durante las manifestaciones 5. Actividad: Discusión y escenarios sobre el uso de la fuerza durante las manifestaciones Conclusión

INTRODUCCIÓN

Este módulo se enfoca en el uso de la fuerza (UDF):

- ¿Qué es?
- ¿Cuándo hacer uso de la fuerza?
- ¿Cuáles son los pasos para el uso de la fuerza?
- ¿Cuál es la política de la Compañía y los protocolos sobre el Uso de la Fuerza?
- ¿Cuáles son las pautas para el personal de seguridad pública (fuerza pública)?
- ¿Cómo reportar el Uso de la Fuerza?

Después de haber aprendido los principios básicos sobre el uso de la fuerza, ustedes aplicaran sus conocimientos en escenarios prácticos.

Uso de la Fuerza (UDF): Información Básica

Mientras usted trabaje en seguridad, siempre existirá la posibilidad que se enfrente con situaciones peligrosas o violentas. Estas situaciones pueden requerir que usted haga uso de la fuerza.

Cuando esté autorizado para hacerlo, usted podrá tener que hacer uso de la fuerza para cumplir con sus obligaciones.

Ejemplos:

- Tratar con personas agresivas, verbal o físicamente.
- Tener que contener o arrestar un sospechoso que es físicamente más fuerte que usted, o que se rehusa a ser detenido, a cooperar, o a ser arrestado.

El riesgo de situaciones peligrosas durante su trabajo puede ser ligeramente mayor para la Fuerza Pública comparado con el riesgo del personal de seguridad privada, el cual trabaja en un ambiente más controlado.

Cuando se enfrente a situaciones peligrosas o impredecibles, usted tendrá, generalmente, muy poco tiempo para evaluar la situación y decidir sobre una posible respuesta.

Un buen Entrenamiento puede ayudarle:

- **Reaccione adecuadamente** a la amenaza o posible amenaza.
- **Responda empleando las tácticas adecuadas** para hace frente a la situación, incluyendo, posiblemente, algún nivel de fuerza, *si fuere necesario,* dadas las circunstancias.

Existen algunas **leyes, políticas y procedimientos** que lo guiarán para aplicar el uso adecuado de la fuerza.

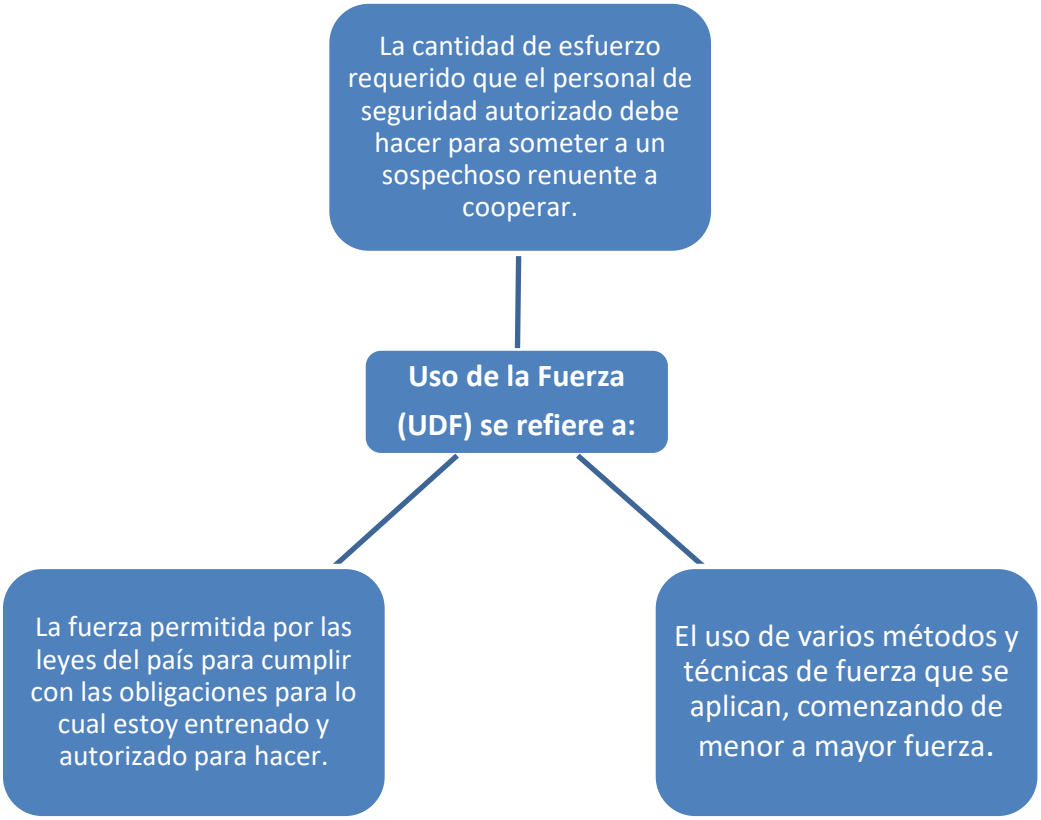
Las leyes del país lo guiarán en el uso de la **fuerza legal y proporcional** para cumplir con la ley y con los reglamentos.

Sin embargo, existen algunas restricciones:

Usted debe comportarse **éticamente, respetando los derechos humanos** y haciendo uso de fuerza **legal y proporcional.**

Recuerde, usted puede ser llamado a responder por sus actuaciones y por la fuerza empleada durante su acción.

1. ¿QUÉ ES EL USO DE LA FUERZA (UDF)?



El Uso de la Fuerza está regido por las **leyes domésticas** y es generalmente autorizado en una serie de acciones progresivas referidas como el "**uso de fuerza”** .

Todas las agencias de la ley o las operaciones de seguridad pueden tener sus propias políticas y procedimientos sobre el Uso de la Fuerza las cuales dictan las pautas para el uso de dicha fuerza.

Los gobiernos pueden (dependiendo de las leyes del país) permitir que los oficiales de la ley, los ciudadanos, los oficiales de correccionales y otro personal de seguridad hagan uso de la fuerza para evitar que ocurra un crimen o para disuadir personas de cometer un crimen o para protegerse ellos y a terceros contra amenazas contra sus vidas.

1.1 Mis Opciones y Medios para el Uso de la Fuerza

Las opciones para el uso de la fuerza dependen del comportamiento del sospechoso y del nivel de la amenaza que dicho comportamiento presente para usted o para terceros.

Tenga presente sus obligaciones y responsabilidades.

¿Es usted un oficial de seguridad privada o un oficial de seguridad pública?

¿Está usted AUTORIZADO para hacer uso de la fuerza?

¿Cuáles son sus opciones?

¿Qué medios tiene disponibles para usar?

¿Está usted AUTORIZADO para hacer uso de armas de fuego?

Piense en su equipo personal y en las armas, o armas de fuego de que dispone, está entrenado y autorizado para utilizar (i.e. un bolillo/bastón/batuta, agentes químicos e incluso armas de fuego).

Usted puede caer en la cuenta que está desarmado y sin ninguna protección.

Puede ser que no esté autorizado para usar, o estar en posesión de cierta clase de equipo y de armas. Por ejemplo, en algunos países solamente la policía está autorizada para hacer uso de spray de pimienta.

Debe asegurarse de estar bien entrenado en el uso del equipo y de las armas que le han sido suministradas. Su empleador tiene la responsabilidad de asegurarse que usted esté bien entrenado en el uso seguro de las armas, armas de fuego y equipo asignado a usted. Usted también debe conocer y aplicar las leyes que regulan su uso.

Usted debe asegurarse que las tácticas y técnicas empleadas conjuntamente con su equipo y armas hayan sido autorizadas por su organización. Por ejemplo, usted puede no estar autorizado para utilizar su linterna como arma, o utilizar algún equipo sin saber exactamente qué efecto tendrá sobre la persona contra quien usted lo utilizó.

Pregúntese:

1. **¿Cuáles son mis opciones? ¿Qué estoy autorizado legalmente para usar?**
    - ¿No hacer nada?
    - ¿Continuar observando?
    - ¿Llamar a la policía?
    - ¿Pedir ayuda?
    - ¿Hacer presencia física uniformado?
    - ¿Hacer uso del diálogo y de las órdenes verbales?
    - ¿Utilizar mis habilidades para negociar, mediar o persuadir?
    - ¿Hacer uso de técnicas de control manual, suaves y duras?
    - ¿Utilizar químicos o agentes incapacitantes?
    - ¿Utilizar bolillos/bastones/batutas y armas de impacto?
    - ¿Hacer uso de la fuerza letal?
      Esta última opción debe ser evitada a toda costa y si es utilizada debe ser de acuerdo con la ley.

2. **¿Qué medios y equipamiento tengo?**
    - ¿Uniforme (no letall)?
    - ¿Acciones verbales y órdenes (no letal)?
    - ¿Mis manos (técnicas de control manual suaves y duras)?
    - ¿Agentes químicos como el gas pimienta?
    - ¿Esposas?
    - ¿Linterna?
    - ¿Chaleco y vestimenta de protección?
    - ¿Bolillos/bastones/batutas y otra armas de impacto?
    - ¿Armas?
    - ¿Armas de fuego?

3. **¿Y si lo tengo?:**
    - ¿Puedo hacer uso de él?
    - ¿Cuándo puedo usarlo?
    - ¿Qué técnicas debe utilizar?
    - ¿Estoy entrenado para hacer uso de él?
    - ¿Qué debo hacer después de usarlo?

Recuerde:

Si Usted cae en la cuenta que no tiene los **medios** para hacer frente a la situación, es muy probable que no esté autorizado o equipado para hacerlo. Mejor pida a alguien que tenga la **autoridad, habilidad y entrenamiento** para que venga a ayudarlo.

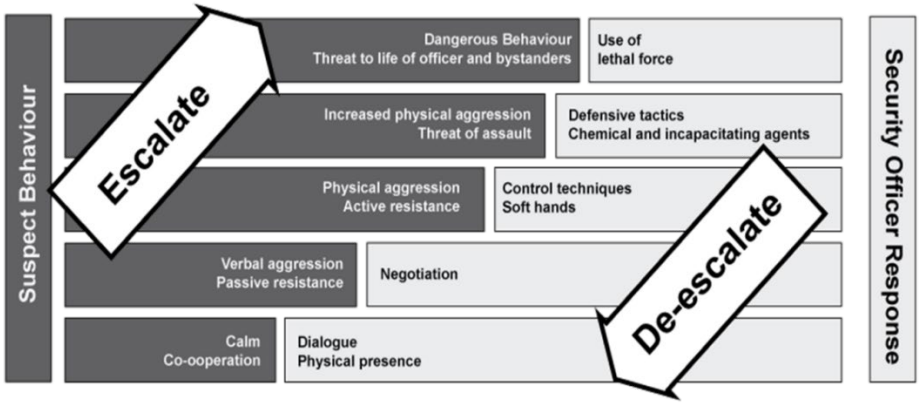
Por ejemplo:

- Un oficial de seguridad desarmado no está en una posición para tratar con un sospechoso armado o peligroso. Es recomendable que el oficial llama a la policía local por ayuda.

1.2 Uso de la Fuerza (UDF)

Su organización/empleador puede hacer uso de las opciones y medios disponibles para el personal de seguridad para compilar un **Uso de Fuerza.**

Por ejemplo:



Comportamiento Sospechoso – Escalar	**Respuesta del Oficial de Seguridad – Des-escalar**
Comportamiento Peligroso – Amenaza a la vida del oficial y la de los curiosos	Uso de Fuerza Letal
Incremento en las Agresiones Físicas – Amenaza de Asalto	Tácticas Defensivas – Agentes Químicos e Incapacitantes
Agresión Física – Resistencia Activa	Técnicas de Control – Mano Suave
Agresión Verbal – Resistencia Pasiva	Negociación
Calma – Cooperación	Diálogo – Presencia Física

Fuente: Adaptado de: *Commonwealth Training Manual on Human Rights Training for Police*, 2006, página 70.

Cuando detallamos el ejemplo del uso de fuerza, Usted notará que a medida que el comportamiento del sospechoso se vuelve más amenazante, el oficial de seguridad responde incrementando la fuerza.

En otras palabras, **la respuesta del oficial de seguridad se empareja con el comportamiento del sospechoso para garantizar que la fuerza utilizada es proporcional** a la situación.

Recuerde, el Uso de Fuerza:

- Muestra que si la **fuerza o la amenaza disminuyen**, entonces sus **acciones deben disminuir**. Si la **fuerza o la amenaza se incrementa,** entonces sus **acciones deben incrementarse.**

- El hacer uso de una fuerza **proporcional** para contener una situación puede ser ventajoso para usted.

- Debe ser **específico** de su trabajo, de sus opciones de fuerza y de los medios (equipamiento) que usted tiene disponible.

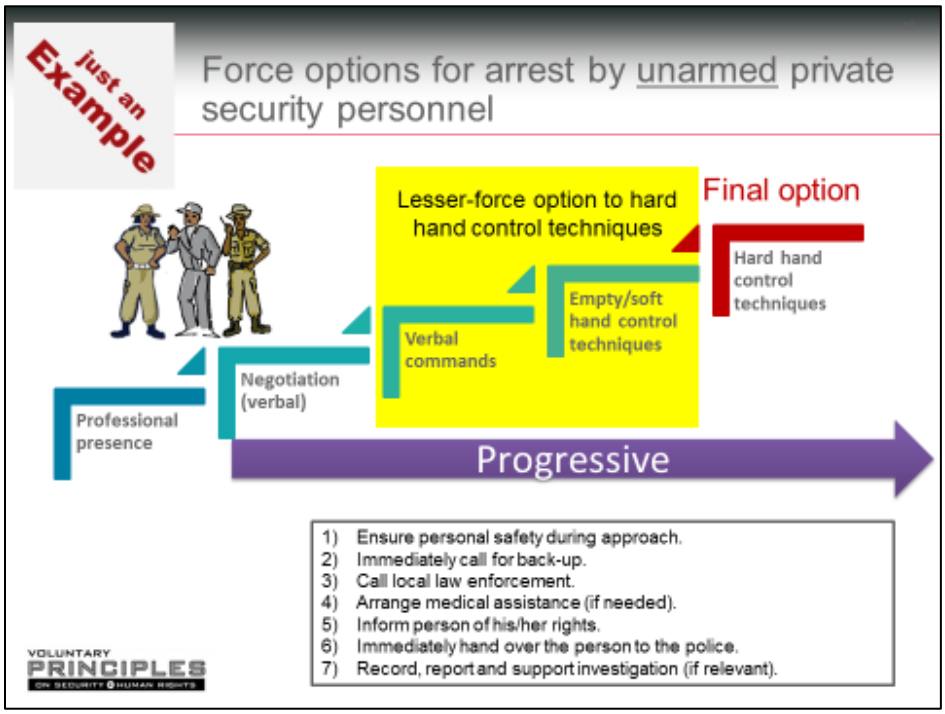
- **No da autoridad ni permite el uso de todos los medios posibles**. Por ejemplo, *el personal de seguridad pública (fuerza pública)* puede estar armado mientras que el *personal de seguridad privada* puede estar desarmado. Como resultado, *el personal de seguridad privada* solamente podrá hacer uso de la presencia profesional, el diálogo y las técnicas de control manual como opciones de fuerza.

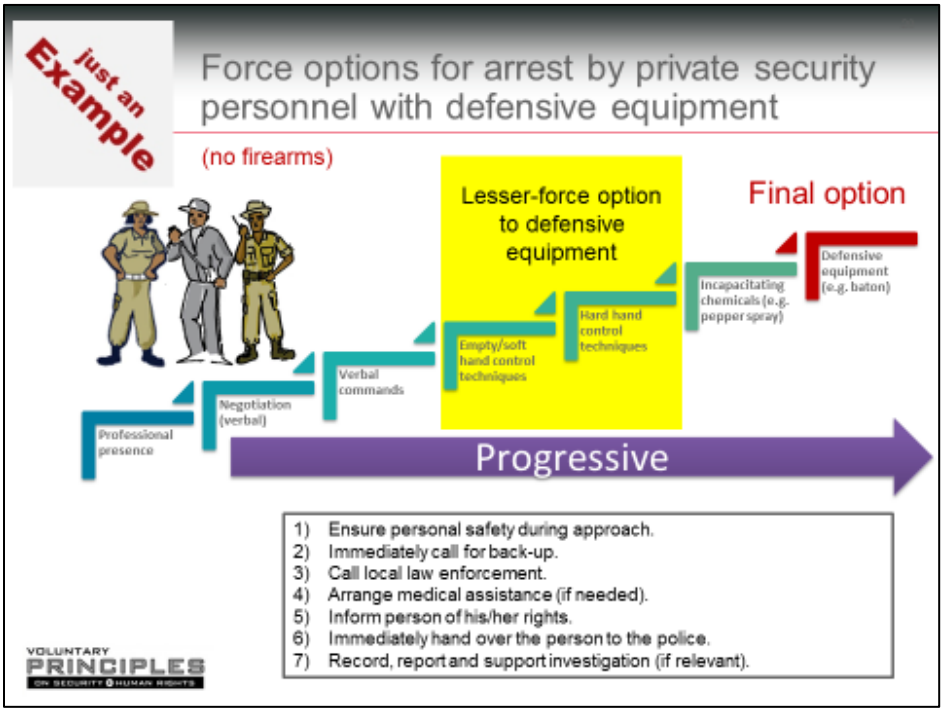
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

El Uso de Fuerza, para un mismo caso, puede ser **diferente** para el *personal de seguridad privada* comparado con el del *personal de seguridad pública (fuerza pública).*

Por ejemplo:

1. Un **oficial de seguridad privada desarmado** necesita detener temporalmente a una persona para efectos de entregarlo a la policía local.



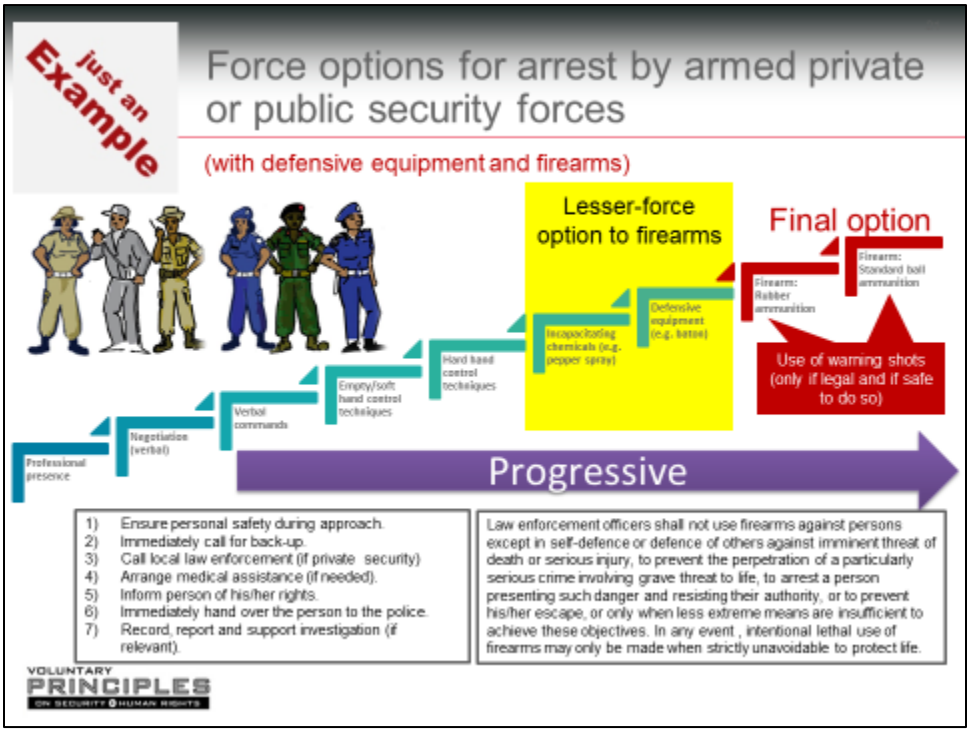


Nota del traductor: Estas tres diapositivas sobre el uso de fuerza no se pueden editar por ser imágenes copiadas de otro módulo, en el Módulo 4 SP de las diapositivas sobre el uso de la fuerza y los derechos humanos están traducidas (Ver las diapositivas Nos. 19 – 20 y 21 en dicho módulo)

Mis Notas

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

2. ***El personal de seguridad pública (fuerza pública)*** puede estar armado y autorizado para arrestar un sospechoso. En éste ejemplo ellos tienen más opciones del uso de la fuerza que el personal de seguridad privada.


just an Example
Force options for arrest by armed private or public security forces
(with defensive equipment and firearms)
Lesser-force option to firearms
Final option
Use of warning shots (only if legal and if safe to do so)
Professional presence
Negotiation (verbal)
Verbal commands
Empty/soft hand control techniques
Hard hand control techniques
Progressive
1) Ensure personal safety during approach.
2) Immediately call for back-up.
3) Call local law enforcement (if private security)
4) Arrange medical assistance (if needed).
5) Inform person of his/her rights.
6) Immediately hand over the person to the police.
7) Record, report and support investigation (if relevant).
Law enforcement officers shall not use firearms against persons except in self-defence or defence of others against imminent threat of death or serious injury, to prevent the perpetration of a particularly serious crime involving grave threat to life, to arrest a person presenting such danger and resisting their authority, or to prevent his/her escape, or only when less extreme means are insufficient to achieve these objectives. In any event , intentional lethal use of firearms may only be made when strictly unavoidable to protect life.
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY & HUMAN RIGHTS

Mis Notas

1.3 PASOS PARA EL USO DE LA FUERZA

Existen **cinco pasos sencillos** para guiarlo en sus decisiones sobre el uso de la fuerza.

1. El Respeto es la Clave.

2. Aplique el principio PLAN.

3. Hágase cargo de la situación.

4. Actúe en Equipo.

5. Comuníquese.

1. El Respeto es la Clave

Todo el mundo tiene derechos y el uso de la fuerza limita esos derechos. La fuerza debe ser utilizada para **respetar y proteger los derechos** de todas las personas.

Asegúrese de limitar esos derechos solamente en lo estrictamente necesario. Comprenda cuáles son los derechos de los sospechosos y de los empleados y respételos. **Haga todo lo posible por proteger esos derechos.**

Si usted actúa respetuosamente hacia los demás, es muy probable que ellos lo respeten también y cooperen con usted. Cuando haga uso de la fuerza,

tenga presente que usted tiene la **responsabilidad de proteger y asegurar la seguridad de los demás**, y de prestarles **asistencia médica** a las personas lesionadas.

También **respete** las **reglas, pautas y políticas** de su empleador y del medio ambiente en el cual trabaja, cuando haga uso de la fuerza. Usted debe asegurarse de que lo que haga no lleve a mayores problemas para usted y para su empleador por haber usted dejado de acatar las reglas o las leyes del país.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

2. Siga el Principio PLAN

Fuerza **P**ROPORCIONAL: **P**

- La fuerza que Usted decida emplear debe ser la **mínima fuerza** necesaria para hacer frente a la amenaza o para contener la situación.
- La fuerza empleada debe ser proporcional a la amenaza contra su vida o la de terceros, o contra la propiedad.

Fuerza **L**EGAL: **L**

- Usted está autorizado para hacer uso de la fuerza como parte de sus obligaciones, de acuerdo con las leyes nacionales y con las políticas y procedimientos aprobados.
- Usted también ha sido entrenado en el uso de diferentes opciones de fuerza y está autorizado para usarlas y para poseer equipo de seguridad y armas.

La fuerza empleada es ILEGAL si la ley y las políticas de seguridad no lo autorizan para emplearla.

Fuerza RESPONSABLE (**A**CCOUNTABLE): **A**

- Usted hace uso de la fuerza de una manera ética que cumple con los Códigos de Conducta (COC).
- Usted también acepta total responsabilidad por sus acciones y está dispuesto a escribirlo, reportarlas y presentarse ante una corte para explicarlas lo mismo que la fuerza empleada.

Fuerza **N**ECESARIA:

- La fuerza empleada para contener la amenaza o situación fue el resultado de la amenaza contra usted, contra la Compañía o contra un tercero.
- Usted había considerado y empleado opciones de menor fuerza sin ningún resultado.
- Usted no tiene otra opción mas que hacer uso de la fuerza.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

3. Hágase Cargo de la Situación

Mantenga la Calma.

- No responda a provocaciones o permita que la ira lo controle a usted. Mantenga la cabeza fría.

Permanezca Alerta.

- Esté atento a algo diferente a lo normal.

- Evalúe la situación y trate de comprender que es lo que está pasando.
- Cuando una persona lo aproxime, interprete su lenguaje corporal, cómo se mueve, sus movimientos son tensos?
- Si tienen un puñal, un arma de fuego o cualquiera otra arma, ellos irán por ella antes de usarla.
- Trate de visualizar lo que el sospechoso pueda tratar de hacer y prepárese de acuerdo con las circunstancias. Esto se denomina estar mentalmente preparado.

Establezca presencia profesional y autoridad.

- Anuncie su presencia para establecer su autoridad y control. Sea enérgico, en control y profesional.

"DETÉNGASE - SEGURIDAD!"

"¡POLICÍA! – PARE"

"Yo soy un oficial de seguridad. Mi nombre es…. Y soy responsable por….."

- Su uniforme es el primer indicio de su presencia oficial.
- Tenga aplomo y control cuando confronte sospechosos y trate de dominarlos con su apariencia disuadiéndolos de atacarlo o de ser violentos.
- Mire al sospechoso a los ojos sin perder de vista el más mínimo movimiento corporal (i.e. respiración agitada, pupilas dilatadas y músculos contraídos) que pueden ser indicios de sus intenciones de ataque o de resistencia.
- Trate de identificar las personas o grupos que presentan amenazas, lo mismo que el por qué están haciendo lo que hacen.

"¡DETÉNGASE - SEGURIDAD!

"Yo soy un oficial de seguridad. Mi nombre es…. Y soy responsable por….."

"¿Quién es Usted?" o "Identifíquese"

"¿Por qué hace esto?" o "¿Qué es lo que está haciendo?"

- Trate de determinar si la persona o grupo saben que lo que están haciendo no es permitido.

"¿Sabe Usted que lo que está haciendo no está permitido?"

"De acuerdo con… (Ley, política o procedimiento)…
Usted no puede hacer eso."

- Infórmele a las personas o grupo que lo que están haciendo no está permitido y que tiene consecuencias.

"De acuerdo con… (Ley, política o procedimiento)…
Usted no puede hacer eso."

"Ahora debo detenerlo y entregarlo a la policía"
(*Si usted es un oficial de seguridad)*
"Ahora debo arrestarlo…"
Si usted es un oficial de la policía o un guarda de seguridad haciendo un arresto ciudadano)

Tome posición.

- Ubíquese donde pueda controlar la situación.
- Su posición debe ser tal que no permita que un sospechoso asuma el control.
- Utilice objetos para protegerse mientras trata de restringir los movimientos del sospechoso, por ejemplo, colóquese de tal modo que haya una mesa entre usted y la persona con la cual habla.

Establezca control visual.

- No mire solamente al frente.
- Mire a todo alrededor.
- Asegúrese de poder controlar toda la escena y que sabe que está pasando a su alrededor.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

4. Actúe en Equipo

Usted no trabaja solo. Llame y pida ayuda.

La presencia física de uno o más oficiales de seguridad puede ser todo lo que se necesita para contener una situación o para controlar un sospechoso.

Es importante buscar siempre la oportunidad para ayudar a un colega. Asegúrese que el miembro del equipo más cercano puede contar con usted si lo necesitase.

No trabaje solo, no responda a ninguna llamada solo y nunca olvide que usted es parte de un equipo.

Cuando se trate de asuntos de seguridad, haga uso de la regla **"UNO MAS UNO"**: Si hay un sospechoso, actúe como si él no estuviera solo.

Llame a sus compañeros de equipo para que lo ayuden.

5. Comuníquese

Primero trate de comunicarse, negociar o utilizar la persuasión, negociación antes de hacer uso de la fuerza. **Aprenda a usar su voz**. es su herramienta más importante.

Hable con su equipo e infórmeles qué es lo que está pasando. Haga uso de su radio de comunicaciones, de señales de mano, de órdenes verbales o dialogue para mantenerlos informados sobre la situación.

El uso de cualquier clase de fuerza debe estar acompañado del uso de la persuasión verbal, órdenes verbales, instrucciones y/o explicaciones.

Si usted debe presentarse ante una corte para explicar su proceder, usted deberá ser capaz de poder decir que primero advirtió a la persona, luego le informó y finalmente expresó su intención de hacer uso de la fuerza antes de hacerlo.

Frases-tipo que pueden ser empleadas para dirimir un conflicto verbal.

Ejemplo:

Un empleado desea ingresar a las premisas por su puesto de control. Hay mucha gente tratando de ingresar y les toma mucho tiempo a los empleados entrar a las instalaciones. El empleado está frustrado y enojado y comienza a gritarle "Usted es un incompetente y más lento que una tortuga". En lugar de enfrascarse en una discusión que puede degenerar en una pelea verbal, usted puede hacer uso de algunas frases de cajón para sortear la situación, tales como:

"…tal vez sí, pero calmémonos y permítame hacer mi trabajo. Si trabajamos juntos todos saldremos adelante."

"...eso puede ser cierto, pero no es el caso siempre, entonces calmémonos y déjeme hacer mi trabajo."

"…Usted tiene razón, ahora calmémonos y déjeme continuar con mi trabajo."

"…Me disculpa Señor/Señora, calmémonos y déjeme continuar con mi trabajo.."

" …Usted tiene la razón, permítame llamar a mi superior y tal vez él pueda resolver la situación"

Las órdenes verbales pueden también usarse para establecer autoridad y presencia para desarmar la situación, o para advertir a los curiosos de las amenazas identificadas.

"¡DETÉNGASE!"

"¡NO SE MUEVA!"

"¡ESCUCHE!"

"¡PONGA SUS MANOS SOBRE SU CABEZA!"

"¡DEJE CAR SU ARMA!"

"¡PISTOLA!"

"¡PUÑAL!"

"¡PELIGRO!"

También puede incrementar el tono de su voz para establecer control psicológico sobre una persona amenazante o que no hace caso de sus órdenes. Usted también puede repetir lo que dijo con anterioridad pero con un tono de voz más fuerte demostrando quién controla la situación.

"….tal vez sí, *pero **CALMÉMONOS Y PERMÍTAME HACER MI TRABAJO**. Si trabajamos juntos todos podrán seguir su camino pronto."*

*"….dije deténgase, **DIJE PARE… "***

Las órdenes verbales pueden también emplearse para advertir, o disuadir sospechosos de hacer algo que Usted no quiere que hagan.

"¡LO ESTOY VIENDO!"

"¡NO HAGA ESO!"

"¡DETÉNGASE YA!"

"SI NO SE DISPERSAN EMPLEAREMOS MANGUERAS CON AGUA A PRESIÓN CONTRA USTEDES."

"SI NO SE DETIENE, EMPLEAREMOS LA FUERZA FÍSICA PARA CONTENERLO."

Las órdenes verbales también pueden emplearse para advertir o informar a la persona que está amenazado, que Usted empleará la fuerza contra ella. Si la situación lo permite, siempre advierta a la persona y a los curiosos sobe su intención de hacer uso de la fuerza.

"SI NO SE DETIENE, ENTONCES…"

"ME ESTÁ PONIENDO NERVIOSO, SI CONTINÚA NO TENDRÉ OTRA ALTERNATIVA QUE……"

"DETÉNGASE, o…"

Solicitudes de ayuda pueden también server para informar a sus compañeros que necesita que lo ayuden y que no puede controlar la situación Usted solo.

"¡AYÚDENME!"

"EL/ELLA ES MUY FUERTE…"

"ESTÁN LESIONADOS…"

"LLAMEN A LA POLICÍA…"

Mis Notas

1.4 PAUTAS Y PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EL USO DE LA FUERZA

El personal de seguridad privada y el personal de la fuerza de seguridad pública están obligados a acatar las leyes del país y las políticas y procedimientos de su empleador pertinentes a los derechos humanos, la ética y la seguridad.

En línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y su compromiso de implementar los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos, las compañías tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de las personas y de las comunidades donde operan, y a tomar las medidas necesarias para ayudar a sus operaciones der seguridad a respetar los derechos humanos.

A pesar de nuestras diferencias, estas son algunas pautas básicas y los principios que todos debemos acatar sobre el uso de la fuerza. Analicémoslos detenidamente.

1. La fuerza debe ser utilizada **de acuerdo con las leyes del país** en el cual Usted trabaja y de acuerdo con las pautas internacionales de la industria.

Las leyes nacionales le dicen cuándo puede Usted hacer uso de la fuerza, y cómo debe hacerlo.

La legislación le ayudará a encontrar las respuestas para las siguientes preguntas:

- ¿Qué dice la ley sobre el uso de la fuerza local?
- ¿Cuáles son mis responsabilidades sobre el uso de la fuerza?
- ¿Qué es defensa propia?
- ¿Cuándo y cómo puedo actuar en defensa propia?
- ¿Cuándo y cómo debo actuar en defensa de otros?
- ¿Puedo hacer uso de fuerza letal? Si puedo hacerlo, bajo qué condiciones me es permitido hacerlo?
- ¿Puedo hacer uso de la fuerza para proteger mis propiedades y la propiedad de la Compañía?
- ¿Puedo hacer uso de las armas para proteger la propiedad y las instalaciones de la Compañía?
- ¿Qué sucederá si alguien es lesionado como resultado del uso de la fuerza que hice?
- ¿Cuáles son las consecuencias del uso ilegal o excesivo de la fuerza?

2. Si no está seguro de lo que dicen las leyes, o si puede o no hacer uso de la fuerza, **pregunte** a su supervisor.

3. La fuerza empleada debe **respetar los derechos humanos** y debe **acatar el principio PLAN** – debe ser proporcional, legal, responsable y necesario.

4. Solamente **porte armas de fuego** si está **autorizado** para hacerlo y si tiene la correspondiente **licencia** y el **entrenamiento** para hacer uso de ellas.

    - Nunca porte, toque o entre en posesión de un arma de fuego si no está entrenado para usarla.

    - El uso de una pistola o revolver no es lo mismo que el uso de un rifle o que una escopeta. En lo que se refiera a armas de fuego, Usted debe estar entrenado para usar la misma arma, con la misma munición con la que Usted trabaja. Todas las armas de fuego son diferentes y cierta munición causa más daño que otra.

    - Usted también debe recibir entrenamiento sobre cómo aproximar y tratar en forma segura, con un sospechoso armado.

5. Cualquier fuerza empleada puede ser una violación en potencia de los derechos humanos y por lo tanto debe ser registrada, reportada a su supervisor e investigada (si fuere necesario).

6. El Uso de la Fuerza debe ser la **ÚLTIMA opción**, y NO la primera o la solución preferida para hacer frente a una amenaza. Si es posible, haga uso del diálogo, negociación, mediación o persuasión verbal primero, antes de hacer uso de la fuerza.

7. Cuando se hace uso de la fuerza, ésta debe ser **progresiva** y utilizada en proporción a la amenaza o a la situación.

8. Cuando se hace uso de la fuerza, preste los primeros auxilios de forma inmediata o disponga la prestación de **asistencia médica** o tratamiento para las personas lesionadas.

9. A nadie le es permitido violar la ley. Usted no está obligado a **implementar** una **instrucción** de un colega suyo, supervisor o personal de seguridad, o de un oficial de la ley que resulte en el **Uso ilegal de la Fuerza.**

10. La seguridad privada, la fuerza pública de seguridad y las compañías deben tener **política, procedimientos y pautas claras** sobre el Uso de la Fuerza.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Políticas y Procedimientos específicos de su localidad de trabajo

Cada lugar de trabajo tiene sus propios protocolos de seguridad.

Solicite a su supervisor que le explique las políticas, procedimientos y pautas que orientan el Uso de la Fuerza y de cualquier arma en el lugar de trabajo, como parte de su trabajo.

Ejemplos de documentos que establecen pautas para el Uso de la Fuerza
Políticas de Seguridad
Procedimientos Operativos Estándar (Standard Operating Procedures - SOPs)
Reglas de Acción (ROE) o Directrices sobre el Uso de La Fuerza y Armas de Fuego
Planes y Procedimientos de Contingencia para el Uso de la Fuerza

Contratos son suscritos, generalmente, entre compañías y proveedores de servicios de seguridad para establecer normas sobre seguridad, equipamiento, entrenamiento y control de armas**, lo mismo que las condiciones para el Uso de la Fuerza.**
Son empleados para establecer acuerdos con el *personal de la fuerza pública de seguridad (fuera pública)* sobre ayudas y asistencia, lo mismo que sobre las condiciones para el Uso de la Fuerza en soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía.

Mis Notas

_____
_____
_____
_____
_____

_____

_____

_____

_____

1.5 PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EL USO DE LA FUERZA Y DE LAS ARMAS DE FUEGO (UDFA) POR PERSONAL DE SEGURIDAD

Elementos Clave Consignados en el Código de Conducta Internacional (ICoC)

El Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privados del año 2010 establece pautas y estándares mínimos para los proveedores de servicios de seguridad sobre numerosos asuntos que abarca desde entrenamiento, uso de la fuerza, seguridad, derechos humanos, condiciones de empleo, etc.

1. El personal deberá tomar los pasos necesarios para evitar el uso de la fuerza. Si deben hacerlo, deberá ser consistente con la ley.
2. No se hará uso de armas de fuego, excepto en defensa propia o para la protección de terceros si están siendo amenazados de muerte o heridos de gravedad.
3. Cualquier miembro del personal de seguridad que sea requerido para actuar en asuntos policiales deberá cumplir con las reglas establecidos por las Naciones Unidas para los oficiales de la ley.

Peligro Inminente de Lesiones Graves o de Muerte:

Usted o alguien más será herido gravemente o será asesinado casi **de inmediato.**

Elementos Clave Consignados en los Principios de las Naciones Unidas

En Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales de la Ley (1979) establece claramente que los oficiales encargados del cumplimiento de la ley pueden hacer uso de la fuerza cuando sea **estrictamente necesario** y en lo **necesario para cumplir** con sus obligaciones (Artículo 3).

Los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego (1990) establecen las pautes para los gobiernos y para el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* cumpliendo con sus obligaciones en soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía.

1. **La necesidad de reglas y reglamentos sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego.**	Principio 1: • Los gobiernos y las agencias encargadas de hacer cumplir las leyes deberán adoptar e implementar reglas y reglamentos sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego contra las personas por parte de los integrantes de la fuerza pública. • Para desarrollar dichas reglas y reglamentos, los gobiernos y las agencias encargadas de hacer cumplir la ley deberán mantener los asuntos éticos asociados con el uso de la fuerza y de las armas de fuego bajo revisión permanente.
2. **La necesidad de estar equipado con, y hacer uso de equipo de defensa personal.**	Principio 2: • Al equipar oficiales con equipos de defensa personal tales como escudos, cascos y chalecos antibalas, lo mismo que con transporte adecuado, disminuye la necesidad del uso de las armas de cualquier clase.
3. **La necesidad de estar equipado y hacer uso de equipos de defensa personal.**	Principio 3: • El desarrollo y el despliegue de armas incapacitantes no-letales debe ser cuidadosamente evaluado con el fin de minimizar el riesgo de poner en peligro a personas ajenas, y el uso de dichas armas debe ser cuidadosamente controlado.

4. **La necesidad por el uso de medios no violentos y armas incapacitantes y fuerza no letal.**	Principio 4: • Antes de hacer uso de la fuerza y de las armas de fuego, los oficiales de la ley deberán, hasta donde les sea posible, hacer uso de medios no violentos.
5. **La necesidad de condiciones antes del uso de la fuerza y de las armas de fuego.**	Principio 4: • El Uso de la Fuerza y de armas de fuego solamente si otros medios disponibles no surten efecto, sin promesa alguna de lograr los resultados deseados. Principio 5: • Ejerza la contención en proporción a la amenaza. • *Por ejemplo, si disparó un tiro a una persona y eso fue necesario para detenerla, no hay necesidad de disparar un segundo tiro.* • Minimice el daño y las lesiones y respete y preserve la vida humana. • *Por ejemplo, no es seguro disparar un tiro a una persona que le está disparando a Usted si esa persona se esconde entre la gente.*
6. **La necesidad de condiciones para el uso de la fuerza y de las armas de fuego contra las personas.**	Principio 9: • Los oficiales de la ley no deberán hacer uso de las armas de fuego contra las personas excepto en

	casos de defensa personal y de terceros ante una amenaza inminente de muerte o de lesión grave, para evitar la perpetración de un crimen grave que involucre una amenaza para la vida, para arrestar una persona que presenta dicha amenaza y que rechaza la autoridad o para prevenir su fuga, y solamente cuando medidas menos extremas no han surtido efecto alguno para lograr los anteriores objetivos. • De cualquier modo, el uso intencional de armas de fuego solamente podrá hacerse cuando sea estrictamente inevitable para proteger la vida. Principio 10: • "….identificarse como tal y hacer una clara advertencia de su intento de hacer uso de las armas de fuego, con suficiente antelación para que la advertencia sea acatada, pero si haciendo eso pone a los oficiales de la ley en riesgo o crearía un riesgo de muerte o lesión grave para otras personas, o sería claramente inapropiado y sin sentido dadas las circunstancias del incidente."

Para saber si Usted está autorizado para hacer uso de la fuerza o de las armas de fuego en una situación, Usted deberá poder responder **SI** a todas las preguntas siguientes:

☑ ¿Está Usted **autorizado** y capacitado **para portar un arma de fuego**? Tengo el derecho de portarla y estoy entrenado en su uso.

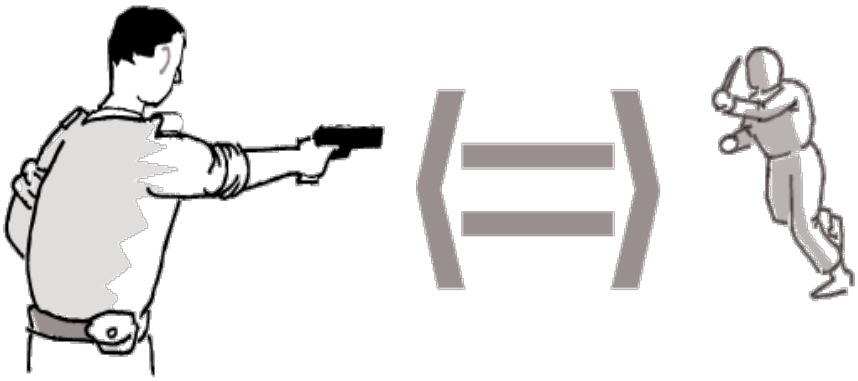
☑ ¿Piensa Usted **hacer uso de ella**? Sé lo que estoy haciendo y pienso usarla.

☑ ¿Es ésta la **única solución**? El uso de mi arma de fuego es la única opción disponible y la situación lo justifica. No puedo hacer nada más.

☑ ¿Es la **amenaza inminente**? Mi vida y la de alguien más está en serio peligro ahora.

En la fotografía hay una gran distancia entre el agresor y el oficial de seguridad y tanto el atacante como la amenaza no son inminentes.

El atacante se encuentra muy lejos y el oficial de seguridad tiene la opción de cambiar de posición o cubrirse.



☑ ¿Estoy haciendo uso de ella para **proteger la vida**? El uso del arma de fuego es necesario para protegerme o proteger a otra persona d ser lesionada gravemente, o posiblemente muerta.

Cuando Usted haya tomado la decisión de hacer uso de su arma de fuego por **no tener ninguna otra opción diferente a protegerse y proteger a terceros de un inminente peligro de lesiones graves o incuso la muerte**, haga lo siguiente:

1. Identifíquese claramente
2. Haga una clara advertencia
3. Espere un tiempo prudente para que la advertencia sea obedecida.

Ejemplo:

1. " PARA – Policía"
2. "DETÉNGASE o disparo!" y "Deje caer su arma."
3. Espere un tiempo prodente para que acate la orden.

Si la espera puede resultar en su muerte o en lesiones graves para Usted o para terceros, entonces Usted deberá actuar sin esperar que la orden sea obedecida.

7. **Responsabilidades después de haber hecho uso de la fuerza y del arma de Fuego.**	Si Usted hizo uso de su arma de fuego: • Debe reportarlo de inmediato a su supervisor (Principio 6). • Disponga que se preste ayuda médica a cualquiera que haya resultado herido como resultado del uso de su arma de fuego (Principio 5). • Informe a los parientes, amigos y familia de los heridos tan pronto le sea posible (Principio 5). • Busque asesoría Psicológica por causa del stress (Principio 21). • Registre un reporte con su supervisor (Principio 22) y dé declaraciones al oficial investigador.

Una vez que hizo uso de la fuerza y de su arma de fuego USTED tendrá que explicar y justificar sus decisiones y sus acciones.

Usted es RESPONSABLE por sus acciones y por el uso de su arma de fuego!

8. **El uso de la Fuerza y de las armas de fuego durante manifestaciones.**	Principio 13: • Al dispersar las manifestaciones ilegales pero no violentas, los oficiales deberán evitar hacer uso de la fuerza o de sus armas de fuego, y de no ser posible, limitar su uso restringir la fuerza a la mínima posible. Principio 14: • Al dispersar manifestaciones violentas, los oficiales de la ley podrán hacer uso de sus armas de fuego, solamente cuando otros medios menos peligrosos no hayan surtido efecto y deben limitarlo al mínimo posible. • Los oficiales de la ley no deberán hacer uso de sus armas de fuego en dichos casos excepto cuando existan las condiciones estipuladas en el Principio 9.
9. **El procedimiento para el uso de la fuerza durante la vigilancia de las personas detenidas en custodia.**	Principio 15: • Los oficiales de la ley, en su relación con las personas en custodia o detenidas, no deberán hacer uso de la fuerza, excepto cuando sea estrictamente necesario para mantener la seguridad y el orden dentro de las instituciones, o cuando la seguridad personal peligra. Principio 16: • Los oficiales de la ley, en su relación con las personas en

	custodia o detenidas, no deberán hacer uso de sus armas de fuego, excepto en casos de defensa propia o de defensa de terceros contra lesiones graves o contra su vida o cuando sea estrictamente necesario para evitar la fuga de la persona en custodia o detención que presenta amenaza. Principio 9.
10. **El derecho de rehusarse a obedecer órdenes o de hacer uso de armas de fuego.**	Principio 25: • Los gobiernos y las agencias encargadas de hacer cumplir las leyes deberán asegurarse que no se imponga ninguna acción disciplinaria en contra de oficiales que, en cumplimiento del Código de Conducta para los Oficiales de la Ley, rehúsen acatar una orden de hacer uso de la fuerza o de un arma de fuego, o que reportaron dicho uso por otros oficiales.
11. **La necesidad de reportar, revisar e investigar incidentes de Uso de la Fuerza o de las Armas de Fuego (UDFA).**	• Siguiendo el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego, habrá una investigación independiente. • Las personas afectadas y sus representantes legales tendrán acceso a una revisión independiente y a un proceso judicial.

1.6 LEYES DEL PAÍS SOBRE EL USO DE LA FUERZA Y DE LAS ARMAS DE FUEGO PARA PROPÓSITOS DE SEGURIDAD

Mis Notas

1.7 POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMPAÑÍA SOBRE EL USO DE LA FUERZA Y DE LAS ARMAS DE FUEGO PARA PROPÓSITOS DE SEGURIDAD

Mis Notas

1.8 REPORTANDO UN USO DE LA FUERZA

Cuando se haga uso de la fuerza o de un arma de fuego, el personal de seguridad **será interrogado y se le solicitará una justificación explicando** sus decisiones y acciones.

Esto hace necesario que Usted:

- Tome notas.
- Reporte el incidente por radio o por teléfono a su cuarto de control.
- Informe de inmediato a su supervisor.
- Complete y registre (archive) un reporte.
- Escriba un comentario, si es necesario.
- Haga seguimiento con su supervisor para asegurarse que él recibió el reporte.
- Trabaje con cualquier persona designada para investigar el incidente.

P ¿A quién debe Usted reportar el Uso de la Fuerza y cómo?

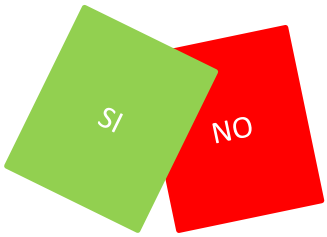
_____
_____
_____
_____

Si no está seguro, pregunte a su supervisor o a su gerente.

Mis Notas

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

2. ACTIVIDAD: TARJETA VERDE, TARJETA ROJA ESCENARIOS Y DISCUSIÓN SOBRE EL USO DE LA FUERZA Y DE LAS ARMAS DE FUEGO (UDFA)



1. Se presentarán a Ustedes escenarios demostrando el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

2. Ustedes votarán sobre cada escenario hacienda uso de sus tarjetas verdes o rojas.

3. Tenga en cuenta su trabajo, poderes, leyes locales y el uso de la fuerza y políticas y procedimientos aplicables a cada escenario.

4. Una tarjeta **verde** se usará para indicar que la opción de fuerza empleada fue legal y proporcional.

5. Una tarjeta **roja** será utilizada para indicar que la opción de fuerza y el nivel de la misma empleado es ilegal y no proporcional.

6. Haga uso de las preguntas que siguen para reflexionar sobre cada escenario.

Reflexión

P ¿Se usó la fuerza, y según su modo de pensar, se respetaron los **derechos de las personas** contra quienes se utilizó la fuerza?

P ¿Fue **proporcional** el uso de la fuerza? En otras palabras cree Usted que se hizo uso de la mínima fuerza necesaria para contener la situación?

P ¿Fue **legal** el uso de la fuerza? En otras palabras, estaba autorizada la persona para hacer uso de la fuerza, de acuerdo con las leyes del país y con las políticas y procedimientos pertinentes?

P ¿Qué hubiera hecho **diferente** Usted? Qué otras opción pudo haber empleado para contener la situación?

Escenario 1: El hombre con el bolillo

Escenario 2: El gerente disgustado

Escenario 3: Gritando a Bob

Escenario 4: Está despedido

Escenario 5: Haga uso del detector de metales

Escenario 6: Solamente un inocente empleado

Escenario 7: La pelea con cuchillos

Escenario 8: El ladrón armado

Escenario 9: El gran cuchillo

Escenario 10: Rompiendo ventanas

3. El Uso de la Fuerza Durante Arrestos y Contenciones

En el *Módulo 3: Roles and Responsabilidades* ya habíamos discutido los derechos de las personas que estaban siendo arrestadas o detenidas. Hagamos una pausa para mirar en detalle las diferentes opciones del Uso de la Fuerza y sus niveles, para arrestar o contener a una persona.

Quiz y Discusión

P ¿Cuáles son los derechos de una persona antes, durante y después del arresto?

_____
_____
_____

P ¿Tenemos que hacer uso de la fuerza para arrestar a una persona?

_____
_____
_____

P Cuándo hara Usted uso de la fuerza para arrestar una persona?

_____
_____
_____

P ¿¿Qué medios/opciones de fuerza tiene Usted para arrestar/detener a una persona obediente?

_____
_____
_____

P ¿Qué medios/opciones de fuerza tiene Usted para arrestar/detener a una persona rebelde y desarmada?

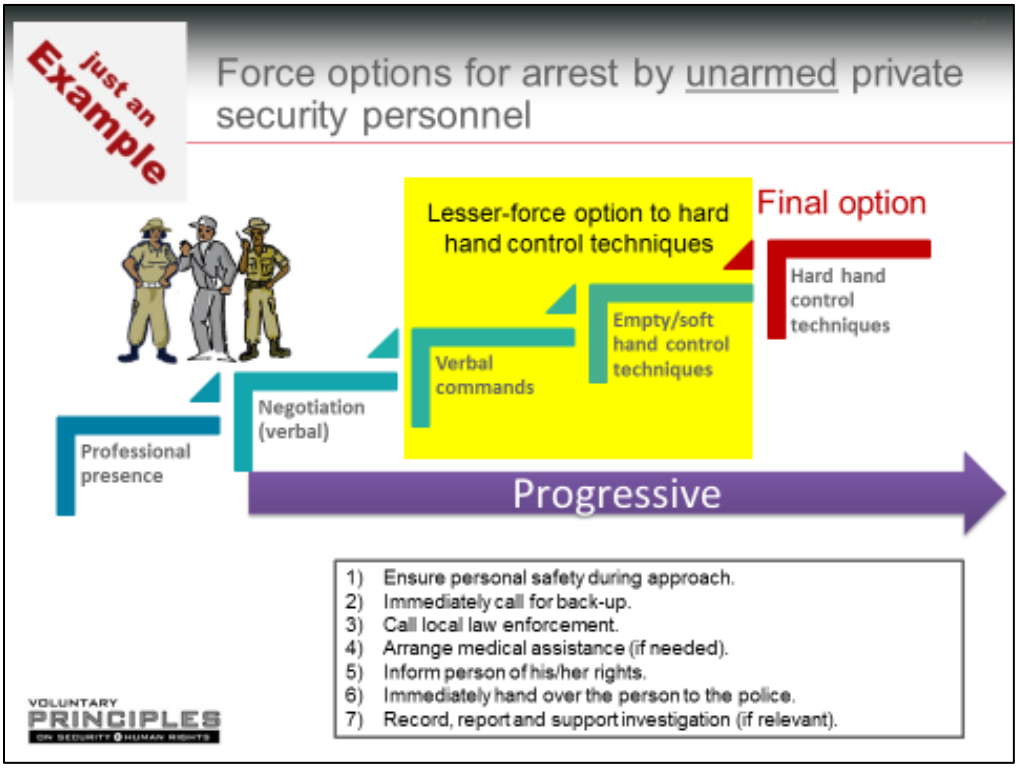
_____
_____
_____

P ¿Qué medios/opciones de fuerza tiene Usted para arrestar/detener a una persona rebelde y armada?

_____
_____
_____

3.1 OPCIONES DE FUERZA PARA ARRESTAR UNA PERSONA DESARMADA, POR EL PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA

A continuación hay ejemplos de los niveles del Uso de la Fuerza y de las opciones disponibles para el *personal de seguridad privada desarmado*, para arrestar un sospechoso.



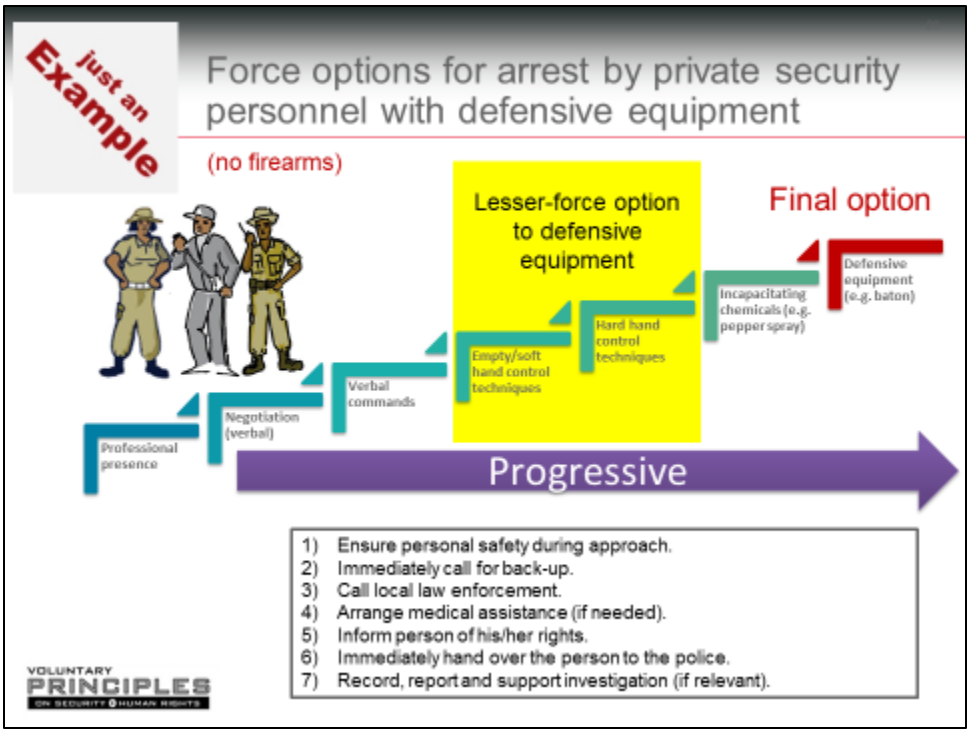
El ejemplo sugiere el uso de la presencia profesional, la negociación (diálogo y persuasión), las órdenes verbales y el control con técnicas manuales (i.e. técnicas de restricción) para arrestar/detener a una persona. Lo anterior **excluye el uso de armas de fuego** – principalmente porque los oficiales de seguridad no están autorizados para hacer uso de armas de fuego.

Todo el personal de seguridad tiene estas opciones primarias para arrestar/contener una persona.

Mientras sea Usted mejor en el uso de estas opciones, mejor la oportunidad de arrestar o controlar un sospechoso empleando para ello un mínimo de fuerza.

3.2 OPCIONES DE FUERZA PARA ARRESTAR UNA PERSONA DESARMADA, POR EL PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA HACIENDO USO DE EQUIPO DE DEFENSA (NO ARMAS DE FUEGO)

A continuación hay ejemplos de los niveles del Uso de la Fuerza y de las opciones disponibles para el *personal de seguridad privada* con equipo defensivo, sin armas de fuego, para arrestar o controlar un sospechoso.



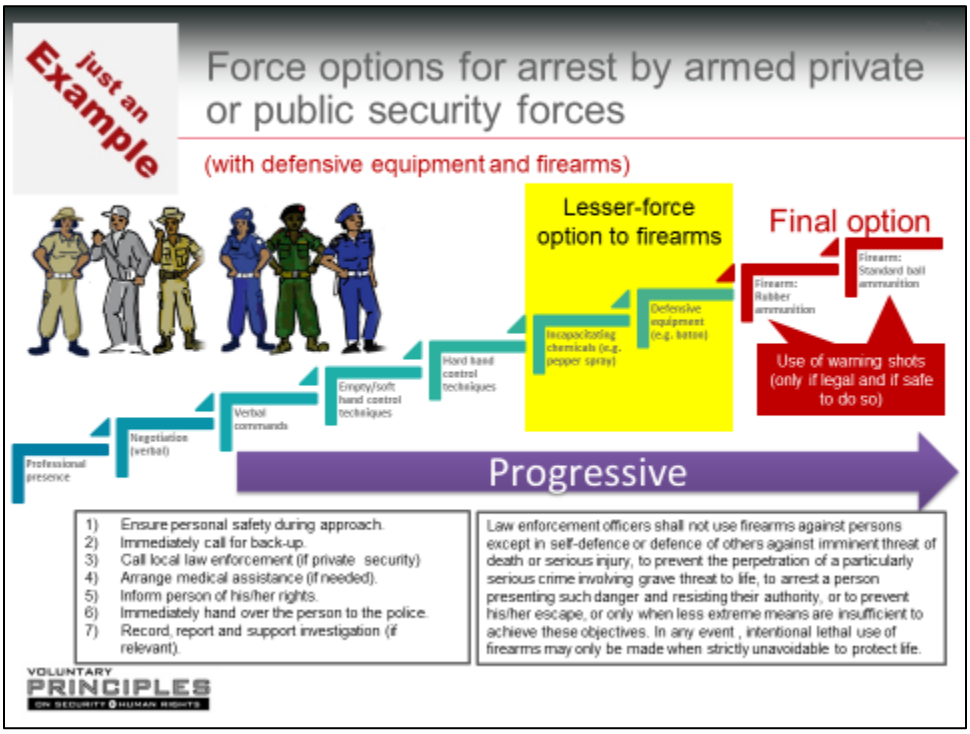
El ejemplo sugiere el uso de la presencia profesional, la negociación (diálogo y persuasión), las órdenes verbales y el uso de técnicas suaves de control manual, (i.e. técnicas de restricción) y técnicas fuertes de control manual, químicos incapacitantes (i.e. spray de pimienta), y un bolillo para arrestar/controlar a un sospechoso. Lo anterior **excluye el uso de armas de fuego** – principalmente porque los oficiales de seguridad no están autorizados para hacer uso de armas de fuego.
El uso de **equipo de defensa** tal como bolillos puede resultar en lesiones serias por cuanto un golpe en la cabeza puede ser fatal.

En este ejemplo, los oficiales de seguridad deberán estar entrenados en:

- ❑ Órdenes verbales
- ❑ Técnicas manuales de control , suaves y fuertes
- ❑ El uso de spray de pimienta (incluyendo el proceso de descontaminación)
- ❑ El uso de bolillos (y lesiones potenciales)
- ❑ Entrenamiento en primeros auxilios (para prestar asistencia médica a las personas lesionadas)

En este ejemplo los oficiales también deben considerar el uso de técnicas manuales de control suaves y Fuertes, antes de recurrir al uso de spray de pimienta y finalmente bolillos.

3.3 OPCIONES DE FUERZA PARA ARRESTAR UNA PERSONA POR EL PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (CON EQUIPO DE DEFENSA Y ARMAS DE FUEGO)



En este ejemplo vemos niveles de fuerza y opciones para ser empleadas por *personal de seguridad privada,* armados, entrenados y autorizados para hacer uso de equipo defensivo y armas de fuego.
Dado que el *personal de seguridad* está armado y autorizado para hacer uso de equipo defensivo y armas de fuego, tienen la habilidad y la **discreción para hacer uso de las armas de fuego** para arrestar sospechosos, siempre y cuando esto sea hecho **en acatamiento de las leyes del país sobre arrestos y sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego.**

En aquellos casos en los que el personal de seguridad esté autorizado, equipado y entrenado en el uso de equipo defensivo y de armas de fuego, este deberá, mientras sea posible, haber sido precedido por el uso de opciones no letales de fuerza y opciones de mínima a fuerza.

El hecho de tener Usted acceso a equipo defensivo y a las armas de fuego no implica que Usted puede hacer uso de ellas cuando quiera.

En este ejemplo los oficiales de seguridad deberán estar entrenados en:

- ❑ Las leyes que rigen para el uso de la fuerza y de las armas de fuego
- ❑ Técnicas de control manual, suaves y fuertes
- ❑ El uso de spray de pimienta (incluyendo el procedimiento de descontaminación)
- ❑ El uso de bolillos (y lesiones potenciales)
- ❑ El uso de armas de fuego (incluyendo entrenamiento en seguridad, licencias y efectos de las diferentes clases de municiones)
- ❑ Entrenamiento básico, o avanzado en primeros auxilios (para prestar asistencia médica a las personas lesionadas o a los sospechosos).

Si el *personal de seguridad privada* no ha sido autorizado para hacer uso de equipo defensivo y de armas de fuego, entonces deberían pedir ayuda a la agencia local de acatamiento de las leyes.

REFLEXIÓN

P ¿Está Usted autorizado para hacer uso de cualquier equipo defensivo o armas de fuego para arrestar un sospechoso?

_____
_____
_____

P ¿Qué clase de equipo defensivo o armas de fuego está Usted autorizado para usar?

_____
_____
_____

P ¿Cuándo pueden emplearse equipos defensivos y armas de fuego para arrestar o detener a un sospechoso?

_____
_____
_____

P ¿Qué clase de entrenamiento es necesario para que el personal de seguridad pueda hacer uso de estas opciones?

_____
_____
_____

PUNTOS CLAVE PARA TENER PRESENTE

1. La fuerza empleada para arrestar o controlar a un sospechoso siempre deberá ser proporcional, legal y necesaria. Recuerde siempre aplicar el principio PLAN.

2. Para poder tener diferentes opciones /medios Usted debe también tener el equipo de seguridad necesario y el entrenamiento en el uso de dicho equipo.

3. El uso de armas de fuego siempre será la última opción del uso de la fuerza y esas personas que trabajan con armas de fuego deberán tener acceso a opciones de menor uso de fuerza y de equipo defensivo tal como el spray de pimienta y los bolillos.

4. Haga uso solamente de las opciones de fuerza y del equipo de seguridad que Usted está autorizado y entrenado para usar.

5. Pídale a su supervisor que le explique las opciones del uso de la fuerza y el uso de la fuerza que se aplica a sus obligaciones de seguridad.

DEMOSTRACIÓN

Actividad 1: Arrestando o controlando un sospechoso desarmado

Escenificación del uso de la presencia profesional, la negociación, el diálogo, persuasión órdenes verbales y las técnicas de control manual para arrestar y controlar un sospechoso obediente por medio de esposas.

REFLEXIÓN

P ¿Qué hubiera hecho diferente Usted para controlar al sospechoso? Explique.

_____
_____
_____

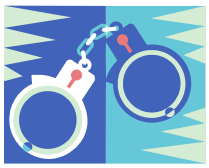
P ¿Qué se hizo para garantizar que se hizo uso de la mínima fuerza posible para arrestar al sospechoso?

_____
_____
_____

P **¿**Qué se hizo para garantizar que los derechos del sospechoso fueron respetados durante su arresto?

_____
_____
_____

Actividad 2: Arrestando o controlando un sospechoso peligroso y armado



Escenificación del uso de la presencia profesional, la negociación, el diálogo, persuasión órdenes verbales y las técnicas de control manual, equipo defensivo y un arma de fuego para arrestar y controlar un sospechoso peligroso. Esto excluye el uso de fuerza letal.

REFLEXIÓN

P ¿Qué hubiera hecho diferente Usted para controlar al sospechoso? Explique.

_____
_____
_____

P ¿Qué se hizo para garantizar que se hizo uso de la mínima fuerza posible para arrestar al sospechoso?

_____
_____
_____

P **¿**Qué se hizo para garantizar que los derechos del sospechoso fueron respetados durante su arresto?

_____
_____
_____

4. USO DE LA FUERZA DURANTE LAS MANIFESTACIONES

En el *Módulo 3: Roles and Responsabilidades* discutimos los derechos de los manifestantes, de acuerdo con los principios enunciados en los derechos de los manifestantes. Hagamos una breve pausa para mirar más de cera ejemplos de las opciones de fuerza disponibles para las protestas y manifestaciones y para el control de multitudes.

4.1 PROTESTAS CONTRA LA COMPAÑÍA

La gente tiene el derecho de participar en las **protestas legales y pacíficas,** para expresar su quejas de acuerdo con los principios comprendidos en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y en el *Tratado Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles,* de acuerdo con las leyes y procedimientos del país.

Si los manifestantes son **ilegales y/o violentos**, las Fuerza Pública de seguridad puede ser llamada para intervenir en el interés de la seguridad pública, la seguridad de los empleados, o para hacer cumplir una orden judicial que prohíbe a los manifestantes interrumpir y ocasionar daños a las operaciones de la Compañía.

Las compañías que están comprometidas en hacer negocios respetando los derechos humanos desean trabajar con individuos y grupos con el fin de tratar de encontrar de mutuo acuerdo una solución a sus quejas y haciendoeso tratar de evitar protestas/manifestaciones que tienen el potencial de terminar en situaciones conflictivas con los grupos de seguridad privada y de seguridad pública.

Esta estrategia requiere que las compañías, los proveedores de seguridad privada y la fuerza pública de seguridad **trabajen juntos cuando negocien con los manifestantes** – antes, durante y después de negociar con los manifestantes.

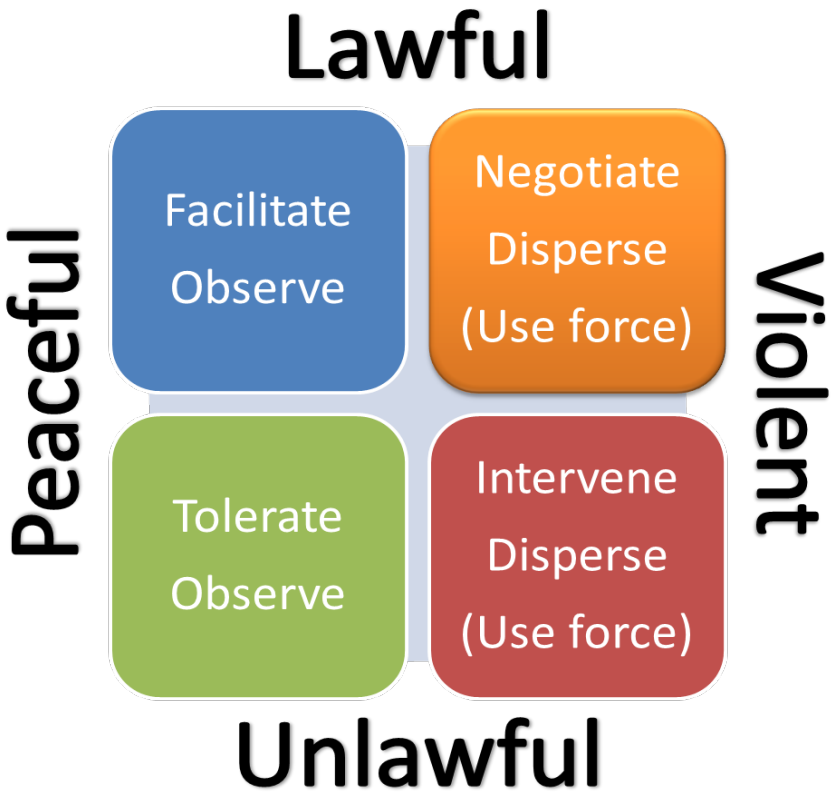
4.2 ANTES DE NEGOCIAR CON LOS MANIFESTANTES

Antes de negociar con los manifestantes es necesario:

- ❑ Comprender la razón/causa de raíz para la protesta, lo mismo que las demandas.
- ❑ Saber quién lidera la protesta y si es posible negociar

- ❑ Determinar si la protesta es legal, ilegal, pacífica o violenta
- ❑ Tratar de emprender acciones que puedan escalar a niveles de violencia.
- ❑ Si es ilegal pero pacifica evalúe si de verdad debe intervenir
- ❑ Tenga presente los derechos de los manifestantes vs. los derechos de la Compañía
- ❑ Entérese si la protesta tiene lugar en terrenos de la Compañía o en el espacio público
- ❑ Establezca quién tiene el mandato legal para negociar con los manifestantes y controlar las multitudes
- ❑ Determine si Usted está debidamente equipado para hacer frente a los manifestantes y entrenado para ello. Si no lo está, entonces ¿quién lo está?
- ❑ Entienda el rol de la Compañía vs. el rol de la seguridad privada para negociar con los manifestantes
- ❑ Deje en claro cuál es el objetivo de seguridad: ¿Monitorear, bloquear, aislar, controlar y/o dispersar a los manifestantes?
- ❑ Tenga un plan y entérese quién está a cargo
- ❑ Asegúrese que su protocolo para el uso de la fuerza incluye el uso de opciones de menor fuerza
- ❑ Tenga un plan de comunicaciones y mecanismos planeados entre la Compañía, la seguridad privada y la fuerza pública
- ❑ Instruya a todos los socios en seguridad (i.e. Compañía, personal de seguridad privada y fuerza pública) sobre el plan y asegúrese que entienden cuáles son sus respectivos roles y responsabilidades
- ❑ Notifique a los servicios de atención de emergencias para que estén prestos a proveer soporte médico
- ❑ Mantenga un registro de todas las decisiones, acciones y resultados

4.3 Principios Rectores que Orientan el Uso de la Fuerza Durante las Manifestaciones



LEGAL – VIOLENTO – ILEGAL – PACÍFICO
Facilitar – Observar Negociar – Dispersar (Usar la Fuerza)
Tolerar – Observar Intervenir – Dispersar (Usar la Fuerza)

Si la manifestación es **legal y pacífica**:

- Monitoree y observe la situación.
- No haga uso de la fuerza.

Si la manifestación es **legal (tiene permiso) y violenta**:

- Considere negociar y dispersar la multitud.
- Haga uso solamente de la fuera necesaria para dispersar la multitud.

Si la manifestación es **ilegal (no tiene permiso) y violenta**:

- Intervenga, y disperse la multitud empleando tácticas aprobadas y técnicas de control de multitudes.
- Haga uso solamente de la fuerza necesaria para dispersar la multitud.

Si la manifestación es **ilegal y pacífica**:

- Sea tolerante y continúe observando el comportamiento de la gente.

Si la situación se torna **violenta**:

- Oficiales encargados de hacer cumplir las leyes o personal de la fuerza pública debidamente **autorizado** tendrán que intervenir y hacer uso de la fuerza.

Recuerde que tener que hacer uso de la fuerza para dispersar la manifestación o para controlarla no exime a los oficiales de respetar los derechos humanos de los manifestantes.

4.4 Principios Rectores que Orientan el Uso de Armas de Fuego durante Manifestaciones

En los términos de los Principios Básicos de la Naciones Unidas sobre el Uso de Armas de Fuego por los Oficiales de la Ley:

- ❑ Al dispersar las protestas que son **ilegales pero no violentas,** los oficiales de la ley son alentados a **evitar el uso de las armas de fuego**, y cuando esto no sea posible, **restringir esa fuerza al mínimo posible necesario** *(Principio 13).*

- ❑ Al dispersar manifestaciones **violentas**, los oficiales de la ley podrán hacer **uso de sus armas de fuego solamente cuando no es posible hacer uso de otros medios menos peligrosos y limitando su uso al mínimo necesario.** Los oficiales de la ley no deberán hacer uso de sus armas de fuego en estos casos, excepto bajo las condiciones establecidas en el *Principio 9*.

Mis Notas

_____
_____
_____

4.5 Leyes del País sobre el Uso de la Fuerza y de las Armas durante las Protestas

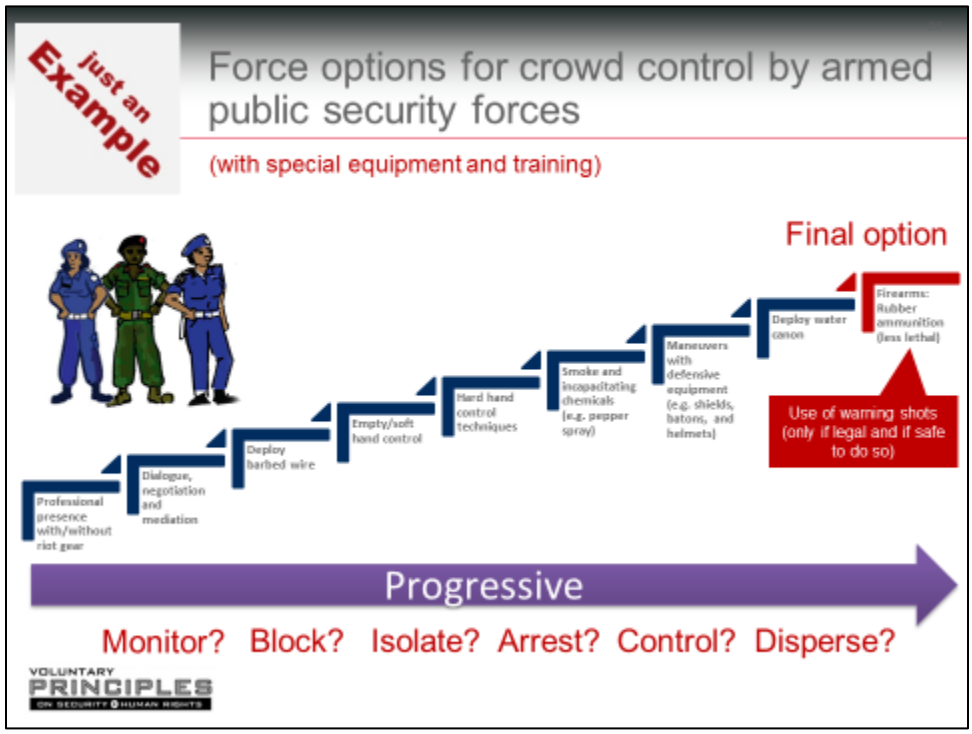
Mis Notas

4.6 Políticas y Procedimientos de la Compañía sobre el Uso de Armas de Fuego durante las Protestas

Mis Notas

4.7 OPCIONES DE USO DE LA FUERZA PARA EL CONTROL DE MULTITUDES POR PARTE DE LA FUERZA PÚBLICA DE SEGURIDAD

El ejemplo incluye niveles de fuerza y opciones para su uso por parte del **personal de seguridad de la fuerza pública**, armados, equipados y entrenados para hacer frente a los manifestantes.



En este ejemplo la fuerza pública de seguridad deberá estar entrenada sobre:

- ❑ Las leyes que orientan el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante las protestas
- ❑ Técnicas manuales de control suaves y fuertes
- ❑ En uso de humo y spray de pimienta (incluyendo el procedimiento de descontaminación)
- ❑ Maniobras tácticas con equipos defensivos como bolillos, escudos y cascos
- ❑ El uso de equipo especializado tal como alambres de púas y cañones de agua
- ❑ Entrenamiento en el uso de armas de fuego con municiones de caucho
- ❑ Primeros auxilios básicos (para auxiliar manifestantes lesionados)

5. ACTIVIDAD: DISCUSIÓN Y ESCENARIO SOBRE EL USO DE LA FUERZA DURANTE LAS MANIFESTACIONES

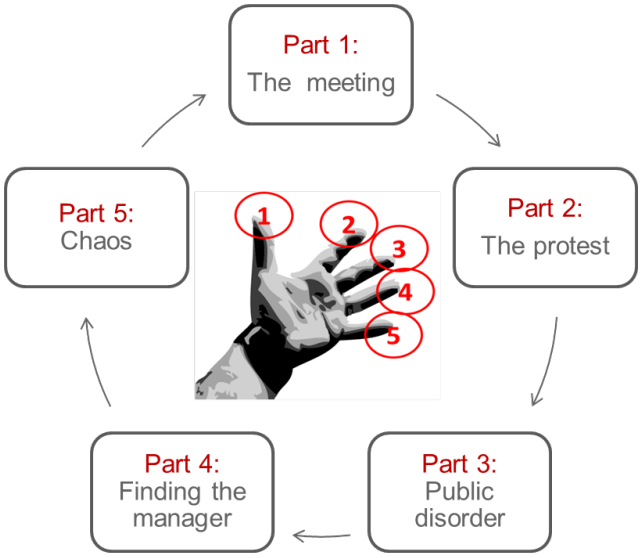
1. Su facilitador las presentará un escenario de cinco partes que requiere que Ustedes reflexionen sobre las opciones y sobre el uso de la fuerza en respuesta a los manifestantes.

2. Se espera que Ustedes hagan una clara distinción sobre las obligaciones y responsabilidades de la Fuerza Pública de seguridad y el personal de seguridad privada confrontando los manifestantes.

3. Es necesario que Ustedes reflexionen sobre:
   - ❑ Los derechos de los manifestantes, de la compañía minera, de la comunidad, de los empleados y del personal de seguridad.
   - ❑ Los principios que orientan el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego.
   - ❑ Las leyes pertinentes del país y las políticas y procedimientos de la Compañía.

4. Las opciones de Fuerza para hacer frente a los manifestantes

A través de todo el escenario Ustedes deberán aplicar los cinco pasos para el uso de la fuerza:



Parte 1: La reunión - Parte 2: La protesta - Parte 3: Desórdenes públicos
Parte 4: Encontrando al gerente - Parte 5: Caos

Parte 1: La reunión

P Cuales son los derechos de los miembros de la comunidad?

_____
_____

P ¿Cuáles son los derechos de la compañía minera?

_____
_____

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs. la fuerza pública de seguridad?

_____
_____

P ¿Qué opciones de fuerza tengo disponibles para hacer frente a la situación?

_____
_____

P ¿Cómo sugiere Usted que confrontemos a los manifestantes?

_____
_____

Parte 2: La protesta

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

_____
_____

P ¿Cuáles son los derechos de la compañía minera?

_____
_____

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs. la fuerza pública de seguridad?

_____
_____

P ¿Qué opciones de fuerza tengo disponibles para hacer frente a la situación?

_____
_____

P ¿Cómo sugiere Usted que manejemos esta situación?

_____

_____

Parte 3: Desordenes Públicos

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

_____

_____

P ¿Cuáles son los derechos de la compañía minera?

_____

_____

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs. la fuerza pública de seguridad?

_____

_____

P ¿Qué opciones de fuerza tengo disponibles para hacer frente a la situación?

_____

_____

P ¿Cómo sugiere Usted que manejemos esta situación?

_____

_____

Parte 4: Encontrando al Gerente

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

_____

_____

P ¿Cuáles son los derechos de la compañía minera?

_____

_____

P ¿Cuáles son los derechos de los empleados?

_____

_____

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs. la fuerza pública de seguridad?

_____
_____

P ¿Qué opciones de fuerza tengo disponibles para hacer frente a la situación?

_____
_____

P ¿Cómo sugiere Usted que manejemos esta situación?

_____
_____

Parte 5: Caos

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes? Incluidos los lesionados

_____
_____

P ¿Cuáles son los derechos de la compañía minera?

_____
_____

P ¿Cuáles son los derechos de los empleados?

_____
_____

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs. la fuerza pública de seguridad?

_____
_____

P Q¿ué opciones de fuerza tengo disponibles para hacer frente a la situación?

_____
_____

P ¿Cómo sugiere Usted que manejemos esta situación?

_____
_____

P ¿Qué hubiere hecho Usted diferente? Explique

_____

_____

CONCLUSIÓN

Este módulo lo familiarizó a Usted con algunos de los principios básicos y con las pautas para el Uso de la Fuerza (UDF) por todo el personal de seguridad que coopera con las operaciones de seguridad de la Compañía.

Usted debe asegurarse que utilizará la fuerza de acuerdo con las leyes de su país.

Usted también debe asegurarse que utilizará la fuerza de acuerdo con las políticas y pautas de seguridad establecidas por la Compañía. Haga uso de la fuerza únicamente cuando esté AUTORIZADO para ello y nunca utilice más fuerza que la NECESARIA para lograr su objetivo.

Recuerde que el Uso de la Fuerza limita los derechos humanos básicos tales como el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad.

Cuando Usted haga uso de la fuerza, deberá reportarlo de inmediato a su supervisor quien tiene la responsabilidad de asegurarse que será reportado a los gerentes del caso y a las autoridades locales.

Recuerde:

Piense antes de actuar.

SIEMPRE haga uso del principio PLAN.

MIS NOTAS

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

MC UOF PLAN – TRADUCCIÓN

EL PRINCIPIO PLAN

FUERZA NECESARIA es la fuerza que Usted debe emplear cuando ya no tiene una manera pacífica para hacer frente a la situación.

FUERZA PROPORCIONAL es la mínima cantidad de fuerza necesaria para hacer frente a la situación.

FUERZA RESPONSABLE es la fuerza ante la cual Usted cede éticamente y por la cual puede ser responsabilizado.

FUERZA LEGAL es la clase y cantidad de fuerza que la Ley y las políticas de Rio Grande dicen que Usted está autorizado para emplear.

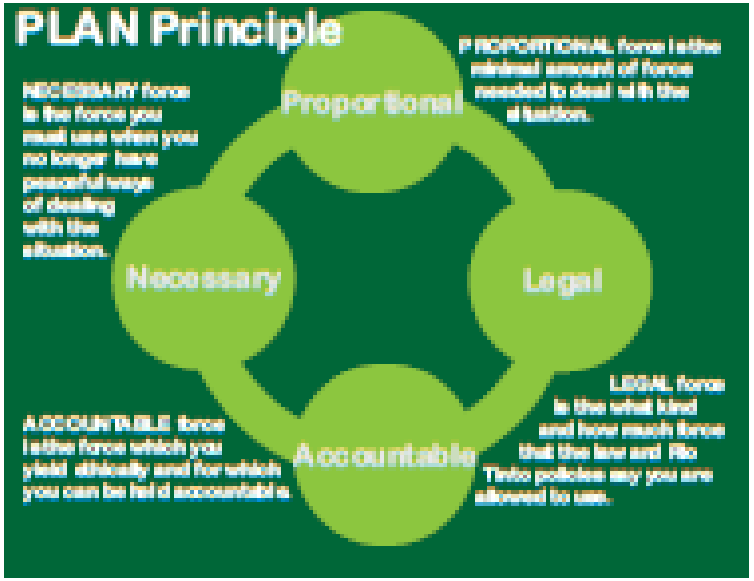
1 - El Respeto es la Clave

2 - Aplique el principio plan

3 - Hágase cargo de la situación

4 - Actúe como equipo

5 - Comunique


PLAN Principle
Proportional
Necessary
Legal
Accountable
PROPORTIONAL force is the minimal amount of force needed to deal with the situation.
NECESSARY force is the force you must use when you no longer have peaceful ways of dealing with the situation.
LEGAL force is the what kind and how much force that the law and Rio Tinto policies say you are allowed to use.
ACCOUNTABLE force is the force which you yield ethically and for which you can be held accountable.

1 Respect is key
2 Apply the PLAN principle
3 Take charge of the situation
4 Act as a team
5 Communicate

1 Respect is key
2 Apply the PLAN principle
3 Take charge of the situation
4 Act as a team
5 Communicate

PLAN Principle
Proportional
Necessary
Legal
Accountable

Módulo 1: Derechos Humanos – Marco de Referencia para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad

Objetivo del Módulo	Al finalizar este módulo, Usted se habrá familiarizado con el marco de referencia de los derechos humanos, sus principios, conceptos y normas que reglamentan las obligaciones y responsabilidades.
Evaluación	La evaluación se hará por medio de actividades de grupo diseñadas para tal fin, y en sesiones que requieren la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas a través del módulo.
Secciones	Introducción 0 h 03 min 1. Los Derechos Humanos (DDHH) y el Marco de Referencia de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs) 0 h 40 min 2. Instrumentos Internacionales de DDHH 0 h 45 min 3. Violaciones de los DDHH 0 h 20 min 4. Áreas Potenciales de Violaciones de los DDHH en una Compañía 0 h 02 min Conclusión
Tiempo Total	2 h 00 min

Introducción 0 h 03 min

Discusión Plenaria
0 h 03 min

Presentar el objetivo del módulo:

- Al finalizar este módulo, Usted estará familiarizado con el marco de referencia de los derechos humanos, los principios, conceptos y normas que rigen la seguridad y las labores relacionadas con la seguridad.

Explicar a los participantes:

- El contenido clave que cubriremos durante este módulo incluye:
  - ¿Qué son los Derechos Humanos (DDHH)?
  - ¿Qué es el Derecho Internacional Humanitario (DIH)?
  - Instrumentos de DDHH Internacionales aplicables a los proveedores de seguridad pública y privada.
  - Los DDHH en estados de Emergencia.
  - Los DDHH en la industria extractiva.
  - Prácticas específicas de la Compañía respecto a los DDHH.
  - Monitoreando y reportando violaciones a los DDHH.
- En los próximos 30 minutos veremos una presentación de DDHH y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs).
- Terminada la presentación, nos involucraremos en algunas actividades lúdicas tales como pequeñas presentaciones (dramas) y la búsqueda de áreas potenciales de violaciones de DDHH en la Compañía.

Nota a los facilitadores:

Es importante que Ustedes distingan entre personal de seguridad privada y personal de seguridad pública (fuerza pública). Explicar a los participantes que para propósitos prácticos existen dos categorías de personal de seguridad: 1) personal de seguridad privada se tratará como una categoría, y 2) personal de seguridad pública (fuerza pública) que opera como soporte de, o en conjunto con las operaciones de la Compañía.

1. Derechos Humanos (DDHH) y el Marco de referencia sobre Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs) 0 h 40 min

Preparación

Instale y **ensaye** el portátil y el proyector LCD.

Reseñar la Presentación de Diapositivas*: DDHH y Marco de Referencia de los PVs*.

Presentación y Discusión Plenaria
0 h 40 min

Nota a los facilitadores:

Las diapositivas de esta presentación consisten en:

- Varias imágenes empleadas para ilustrar la presentación.
- Texto limitado, en forma de flechas.
- Diagramas en soporte de procesos, principios y pasos a seguir.

Contenido detallado se entrega en el *Manual del Participante* y será útil para letrados y parcialmente letrados.

En el evento de audiencia iletrada, Usted deberá explicar la relevancia de las imágenes y diagramas que se utilizan.

Información adicional para los facilitadores se encuentra en las *Notas para el Facilitador*.

Informe a los participantes:

- Todo el contenido de lo que se discutirá en esta presentación está incluido en su *Manual del Participante*.
- *Escuche* las explicaciones que se dan en soporte de cada diapositiva.

Inicie la Presentación*: DDHH y el Marco de Referencia de los PVSSDH.*

Diapositiva 1: Logo de la Compañía

Diapositiva 2 Módulo 1: DDHH y el Marco de Referencia de los PVSSDH

Diapositiva 3: DDHH

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué son los DDHH?

Respuesta Anticipada:

- Derechos inherentes a todos los seres humanos, de cualquier nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, idioma o cualquiera otro estatus.

- Todos tenemos igual derecho a los derechos humanos sin ninguna discriminación.

Notas:

- Los DDHH se dividen en tres categorías diferentes:

  - Derechos Civiles y Políticos.
  - Derechos económicos, sociales y culturales.
  - Derechos al medio ambiente y al desarrollo.

Nota a los facilitadores:

Ejemplos de los *derechos civiles y políticos* son:

- El derecho a la vida.
- El derecho a no ser torturado.
- El derecho a no ser discriminado.
- Libertad de expresión.
- El derecho a un juicio justo.
- El derecho a no ser esclavizado.

Ejemplos de los derechos *económicos, sociales, y culturales* son:

- El derecho a sindicalizarse.
- El derecho a la educación.
- El derecho a la alimentación.
- El derecho a la vivienda y a la salud.
- El derecho al trabajo y a la seguridad social.
- El derecho a recibir la misma paga por el mismo trabajo.

Ejemplos de *derechos al medio ambiente y al desarrollo* son:

- El derecho al medio ambiente y a condiciones de vida que provean buena salud, bienestar y desarrollo de la personalidad.
- El derecho al desarrollo sostenible.

- Los principios de los derechos humanos son:

Nota a los facilitadores:

Aplicables en todas partes (universal):

- El principio de universalidad de los DDHH es la piedra angular de la Legislación Internacional sobre DDHH.
- Es la obligación de los Estados Miembros *(i.e. los gobiernos)* promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin consideración de razones políticas, económicas o culturales.

No pueden ser suprimidos:

- Los DDHH no pueden ser suprimidos, con excepción de situaciones específicas de acuerdo con el debido proceso.
- Por ejemplo: El derecho a la libertad puede ser restringido si un empleado está en posesión de bienes robados, es arrestado y encontrado culpable de un crimen por una corte legal.

No pueden aislarse:

- Los DDHH no pueden ser aislados, bien sea que sean civiles y políticos (tales como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión), económicos, sociales y culturales (tales como el derecho a trabajar, seguridad social y educación), o derechos colectivos (tales como el derecho al desarrollo y a la autodeterminación).

- Los DDHH son indivisibles, interrelacionados e interdependientes.

Lo mismo para todos:

- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

- Todo ser humano tiene derecho a los mismos DDHH sin consideración a su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen social, propiedad, nacimiento u otro estatus.

- Igualdad y no discriminación es la clave de los conceptos sobre DDHH.

- Algunos ejemplos son: Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de cualquier Forma de Discriminación de la Mujer.

Ambos, derechos y obligaciones:

- Los DDHH conllevan ambas cosas, derechos y obligaciones.

- Un Estado cumple con sus obligaciones sobre derechos humanos a través de actores tales como los parlamentarios, jueces, la policía, las fuerzas armadas, los ministros y las autoridades locales.

- Ellos son responsables por proteger a la población y atender sus necesidades.

- Otros actores que no son parte formal del gobierno o de la maquinaria estatal, pero que actúan en beneficio del Estado, también tienen obligaciones con los derechos humanos.

- Los Gobiernos que deben ejecutar medidas domésticas, legislaciones compatibles con sus obligaciones suscritas en tratados.

- Cuando los procedimientos domésticos legales no surten efecto para atender los abusos a los derechos humanos, mecanismos y procedimientos para individuos, quejas o Comunicaciones están disponibles a nivel local y a nivel internacional para garantizar que los estándares internacionales de derechos humanos sean respetados, implementados, y de obligatorio cumplimiento, a nivel local.

- Los DDHH pueden ser limitados. Existen cláusulas que los limitan, por ejemplo:

DUDH (Declaración Universal de Derechos Humanos), Artículo 29(2)

En el ejercicio de sus derechos y libertades, todas las personas solamente estarán sujetas únicamente a las limitaciones establecidas por la ley con el propósito de garantizar el reconocimiento y el respeto por los derechos y libertades de otros y para garantizar el cumplimiento de los requisitos de moralidad, orden público y el bienestar general, en una sociedad democrática.

AIDCP (Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos), Artículo 21

Se reconocerá el derecho a la reunión pacífica. No se podrán establecer restricciones de ninguna clase a este derecho, diferentes de aquellas necesarias conforme a la ley, necesarias en una sociedad democrática en el interés de la seguridad nacional, del orden público, de la protección de la salud pública, de los valores morales o de la protección de los derechos y libertades de otras personas.

- Ejemplos de **instrumentos universales de DDHH** incluyen:
  - La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.
  - Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (AIDCP) de 1966
  - Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres de 1981
- Ejemplos de **instrumentos regionales de DDHH** son:
  - Convención Europea sobre Derechos Humanos de 1950

- Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969
- Carta Africana sobre los Derechos de los Pueblos de 1981

Diapositiva 4: Naciones Unidas - DDHH

Notas:

- La Carta de las Naciones Unidas fue suscrita en junio de 1945 después de la Segunda Guerra Mundial, y surtió efecto a partir de octubre del mismo año.

- De acuerdo con el Artículo 1 de la Carta de las Naciones Unidas, las naciones Unidas se establecieron (entre otras cosas), para

  - *…lograr la cooperación internacional para la solución de problemas internacionales de orden social, económico, cultural o humanitario y para* ***promover y estimular el respeto por los derechos humanos y por las libertades fundamentales de todos los seres,*** *sin distinción alguna de raza, sexo, idioma o religión.*

- La fotografía del trasfondo nos muestra una comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, reunidos en 1947 para la redacción de la **Carta Internacional de Derechos Humanos**.

- La **Carta Internacional de Derechos Humanos** hace referencia a los tres instrumentos principales de los derechos humanos:

  - La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)
  - El Acuerdo sobre Derechos Políticos y Civiles (ADPC)
  - El Acuerdo sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ADESC)

Diapositiva 5: Carta Internacional de Derechos Humanos (DUDH)

Notas:

- La Comisión sobre Derechos Humanos compiló la DUDH en 1947 y 1948 y fue adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1948.

- La DUDH establece, por primera vez, los derechos fundamentales que deben ser protegidos universalmente.

- Ejemplos de estos derechos, incluidos en la DUDH son:

- Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

- Artículo 3: Todos tenemos derecho a la vida.

- Tratados adicionales, (también llamados convenciones, acuerdos, etc., declaraciones, directivas, o principios regentes) han sido desarrollados a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Estos tratados orientan a los Estados en la promoción, protección y cumplimiento de los derechos humanos.

Nota a los facilitadores:

Organismos con Base en Estatutos:

- Concejo de Derechos Humanos
- Revisión Periódica Universal
- Comisión de Derechos Humanos (remplazada por el Concejo de Derechos Humanos)
- Procedimientos Especiales de Concejo de Derechos Humanos

Organismos con Base en Tratados:

Existen 10 cuerpos colegiados internacionales que monitorean la implementación de los tratados sobre derechos humanos.

- Comité sobre Derechos Humanos
- Comité sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
- Comité para la Eliminación de la Discriminación de las Mujeres
- Comité Contra la Tortura
- Subcomité para la Prevención de la Tortura
- Comité para los Derechos de los Niños
- Comité para los Trabajadores Migratorios
- Comité para los Derechos de los Discapacitados
- Comité sobre la Desaparición Forzada

Fuente: http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx

Diapositiva 6: Por qué los DH son importantes para Usted?

Pregunte a los Participantes:

P ¿Por qué los DDHH son importantes para Usted?

Respuesta Anticipada:

- Se espera que todo el personal de seguridad promueva, proteja y respete los derechos humanos cuando desempeñen sus labores y responsabilidades.

- Usted es un modelo de comportamiento y un "embajador" de su organización.

- Usted debe promover los derechos humanos para todos, sin discriminación alguna con las personas que Usted trata.

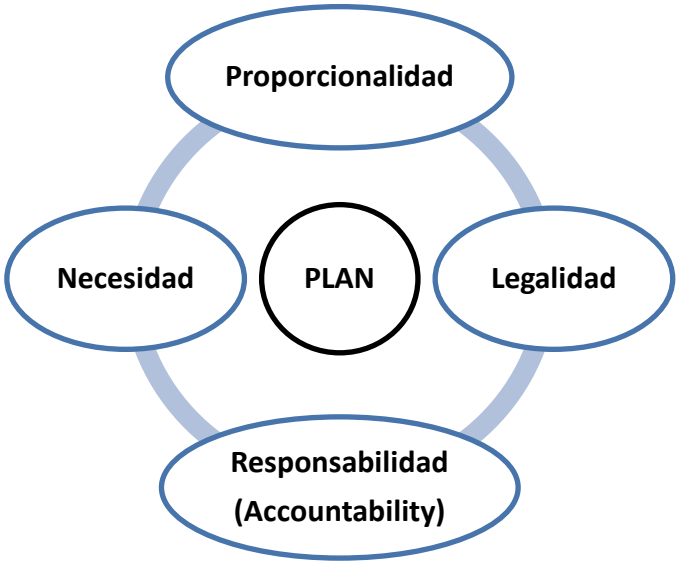
Explique a los participantes el principio **PLAN.**

Notas:

- Cuando el personal de seguridad limita los derechos de las personas, dichas limitaciones solamente podrán hacerse mientras sean **necesarias y legales**

- El principio **PLAN**:

  - **P**roporcionalidad
  - **L**egalidad
  - **A**ccountability (Para efectos de la traducción) - **R**esponsabilidad
  - **N**ecesidad



- Utilice solamente la mínima fuerza o acción necesaria para resolver o contener la situación (**Proporcionalidad**) *(¿Son mis acciones proporcionales a los objetivos que deseo alcanzar? ¿Estoy haciendo uso de la mínima fuerza necesaria para contener la situación?)*

- Actúe únicamente dentro de la ley (**Legalidad**). *¿(¿La legislación nacional o las políticas de seguridad de la Compañía me otorgan la autoridad para proceder de esta forma?)*

- Actuar únicamente cuando sea necesario (**Necesidad**). *(¿Es realmente necesario que yo actúe de esta manera? ¿Qué otras opciones, o medios, tengo disponibles para resolver la situación?)*

- Actuar siempre de una manera ética, sabiendo que Usted será responsabilizado por sus acciones (***Responsabilidad - Accountability)***. *(¿Estoy dispuesto a responsabilizarme enteramente por mis acciones? ¿Es mi comportamiento ético y está en regla con el código de conducta de la Compañía? (COC)*

- En otras palabras, para poder decir que nuestras acciones protegen y respetan los derechos de los demás debemos actuar de acuerdo con el principio del PLAN.

Concluya preguntando a los participantes:

P ¿Usted piensa y aplica el principio del PLAN antes de actuar?

Respuesta Anticipada:

- (*Abierta*).

Diapositiva 7: Derecho Internacional Humanitario (DIH)

Notas:

- Inclusive en épocas de emergencias públicas (*también conocidas como civiles*) y "Estados de Emergencia", o conflicto armado, el personal de seguridad tiene la responsabilidad de proteger los derechos humanos básicos de la gente.

- Durante las emergencias públicas y "Estados de Emergencia" que amenazan a un país, el Gobierno podrá decidir suspender temporalmente algunos derechos humanos con miras a mantener el orden público y el imperio de la ley. Antes que esto suceda, el Gobierno debe informar a las naciones Unidas y a la población del "Estado de Emergencia".

- Los países tienen la obligación de mantener ***derechos humanos no-derogables***, incluso en tiempos de emergencias ***(i.e. no pueden ser suspendidos).*** Estos son derechos que los Gobiernos y el *personal de seguridad pública de los gobiernos (fuerza pública*) no pueden suspender. Esto se hace para garantizar que los derechos humanos básicos estén siempre protegidos sin ninguna discriminación con base en sexo, género, origen social, religión e idioma.

- En tiempos de conflictos armados, el Derecho Internacional Humanitario (DIH) ayuda a proteger las personas afectadas por las fuerzas armadas.

- El DIH es conocido como la "ley de los conflictos armados" y aplica a todas las personas que participan en el conflicto armado. Incluso protege personas que no toman parte en las hostilidades (i.e. civiles, trabajadores de la salud, y socorristas) o que ya no participan más en el conflicto (i.e., los heridos, soldados víctimas de naufragios y prisioneros de guerra).

- El DIH incluye las Convención de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales. Conjuntamente definen los actos permitidos y prohibidos durante el conflicto armado.

- Todos los países han ratificado la Convención de Ginebra, haciéndola aplicable universalmente.

- El Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) es la agencia que dirige la Cruz Roja/Medialuna Roja en el campo de conflictos que monitorean y reportan al DIH .

Nota a los facilitadores:

Actos prohibidos durante los conflictos armados:

"Asesinatos, tortura, castigos corporales, mutilaciones, atrocidades sobre la dignidad personal incluyendo violaciones, toma de rehenes, ejecuciones sin juicio sumarial, castigos colectivos, degradación cruel y trato o castigo inhumano."

"Represalias con los heridos, enfermos y náufragos: objetos civiles y culturales; el medio ambiente y trabajos con fuerzas peligrosas."

Fuente: Convención de Ginebra de 1949 y sus Protocolos

Diapositiva 8: ¿Por qué son importantes para Usted los derechos humanos?

Pregunte a los participantes:

P ¿Por qué es importante para Usted el DIH?

Respuesta Anticipada:

- El personal de seguridad tiene la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos básicos, inclusive en tiempos de emergencia pública o de conflicto armado. Cualquier violación a los derechos humanos deberá ser reportada.

Notas:

- Los Gobiernos tiene la responsabilidad de mantener los derechos humanos **no susceptible de suspensión**, inclusive en casos de emergencias. Estos son derechos que los Gobiernos y el *personal de seguridad (fuerza pública)* no pueden suspender. Esto se hace para garantizar que los derechos humanos básicos estarán siempre protegidos sin discriminación alguna con base en sexo, género, origen social, religión o idioma.

- El personal de seguridad en su capacidad de *personal no-combatiente* no está obligado a asistir o tomar parte en emergencias cívicas o públicas o en los "Estados de Emergencia".

- La protección de los derechos humanos no cesa en tiempos de Guerra o de conflicto armado. El Derecho Internacional Humanitario (DIH) y las Leyes sobre Derechos Humanos continúan siendo aplicables en situaciones de conflictos armados.

- *El personal de seguridad privada* no hace parte de fuerzas gubernamentales y no pude inmiscuirse en ninguna actividad durante los conflictos armados.

Diapositiva 9: Organizaciones de DDHH

Notas:

- Hay varias organizaciones no-gubernamentales (ONG), locales, nacionales y agencias internacionales que monitorean, reportan e investigan quejas o incidentes sobre violaciones de los derechos humanos, y toman parte en la implementación de varios proyectos.

- Algunas de estas organizaciones incluyen:

    - La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (OACNUDH)

    - Amnistía Internacional

Human Rights Watch

- Organizaciones locales que vigilan los derechos de las minorías y de los grupos vulnerables.

Diapositiva 10: Empresas y DDHH

Notas:

- El creciente alcance y el impacto de la minería en los recursos industriales ha derivado en un debate global sobre los roles y responsabilidades que estas firmas tienen con respecto a los derechos humanos.

- Las Naciones Unidas establecieron un convenio conocido como el *UN Global Compact* entre las Naciones Unidas y muchas grandes empresas,

con el fin de preservar un set de valores en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, prácticas ambientales y anticorrupción.

- Los Principios Rectores de Naciones Unidas *: Implementan el Marco "Proteger, Respetar y Remediar"* aprobado por el Concejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Junio de 2011.

- **Los Derechos Humanos** requieren que las compañías respeten todos los derechos humanos; no existe la opción de escoger cual se acepta o de escoger solamente aquellos con los cuales nos sentimos cómodos.

- Los principios proveen una guía con base en tres premisas principales:

  - La obligación de los gobiernos de proteger los derechos humanos.

  - La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos.

  - La necesidad de tener acceso a remediación cuando los Derechos Humanos y las obligaciones han sido violados.

- Las compañías también tienen la responsabilidad de respetar la **Carta Internacional de Derechos Humanos** y los derechos fundamentales establecidos en la **Declaración de Principios y Derecho al Trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo**.

- Las compañías tienen la responsabilidad de proteger y respetar los derechos humanos de terceros y de considerar cuales son los efectos negativos y el impacto que hacer negocios tiene sobre los derechos humanos de otros. Para lograr esto, las compañías deberán investigar y hablar con sus accionistas y con las comunidades para garantizar que sus políticas y prácticas de negocios respetan los derechos humanos de otros.

- Las compañías deberán trabajar con, o participar en los procesos legales que buscan remediar los efectos negativos, o el impacto sobre los derechos humanos de las comunidades en las cuales trabajan.

Diapositiva 11: Declaración de Prácticas Comerciales

Notas:

- La declaración de prácticas comerciales de una compañía simboliza su compromiso de implementar los derechos humanos como parte de su negocio y de sus operaciones de seguridad.

- Insertar el compromiso de la compañía con los derechos humanos

Diapositiva 12: Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs)

Explique a los participantes:

- La protección del personal y de los activos de posibles amenazas es una tarea vital.

- Las compañías reconocen la necesidad de contar con arreglos de seguridad para respetar los derechos humanos de sus empleados, miembros de las comunidades en las cuales habitan, lo mismo que terceros afectados por las operaciones del Grupo.

- En términos simples, si Usted falla en su trato con la gente irrespetando su dignidad, o los hiere irrespetando sus derechos humanos, esto creará un riesgo para la compañía.

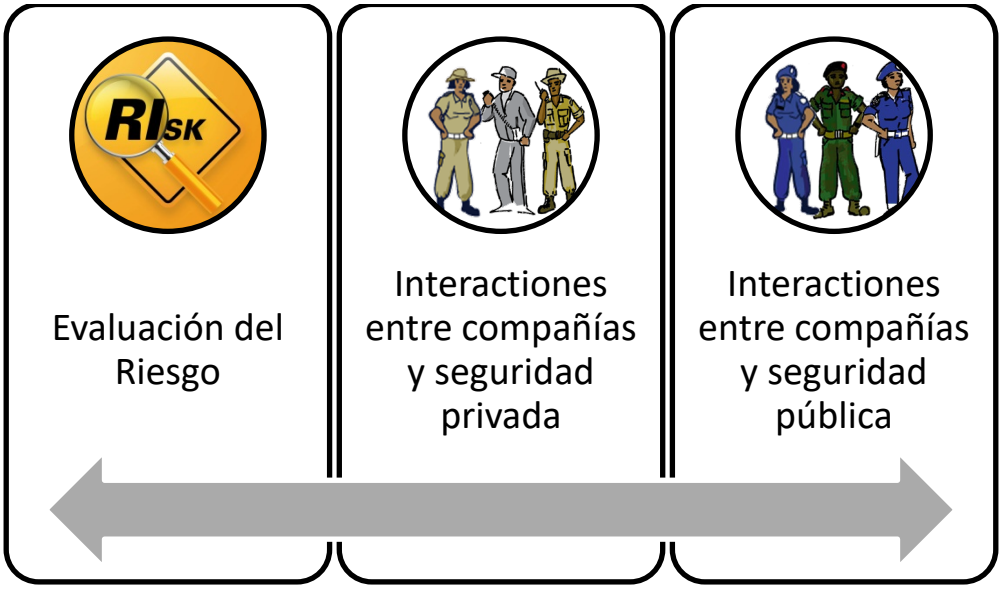
- Los implementadores de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos están comprometidos a evitar violaciones de los derechos humanos fundamentales por medio de sus procedimientos de seguridad.

- Las compañías toman acciones para evitar ser parte de violaciones de derechos humanos por parte de su personal de seguridad, de seguridad privada y/o de seguridad pública (fuerza pública) que proveen soporte a sus operaciones.

- Los implementadores de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos están comprometidos a evitar violaciones de los derechos humanos fundamentales por medio de sus procedimientos de seguridad y de ejecutar las acciones pertinentes para evitar complicidad en ciertas violaciones por parte de los prestadores de seguridad privada o pública.

Notas:

- Los PVs provén guías pertinentes a tres principales esferas de actividades:



- **1) Evaluando del Riesgo:**

La Compañía:

- Identificará y tomará las medidas necesarias para hacer frente a los riesgos de seguridad y de violaciones potenciales en el área de operaciones (i.e. **evaluación y manejo del riesgo de seguridad)** que pudiere resultar en una violación de los derechos humanos.

- Comprender el riesgo contextual del área, cómo la operación puede agregar (o reducir) el riesgo de conflicto – y no solamente el riesgo de la operación, sino el riesgo de la operación ante la comunidad.

- Tratará de identificar y comprender las causas raíz y la naturaleza de los conflictos locales (i.e. **análisis de conflictos**) y establecer que tan relevantes son para los estándares de DDHH y DIH.

- Tendrá presente los antecedentes de DDHH de las compañías de seguridad privada y pública, antes de decidir trabajar con alguna de ellas.

- Establecer si las autoridades judiciales y fiscales locales son garantía suficiente para procesar a los responsables de abusos y violaciones a los derechos humanos. (i.e. **El imperio de la Ley**).

- **No transferirá o donará equipos** a compañías de seguridad privada o pública que puedan ser utilizados para cometer actos violatorios de los derechos humanos.

- **2) Interacciones entre compañías y la seguridad privada:**

  Dependiendo del riesgo de seguridad que presenta un proyecto/localidad, puede ser necesario contratar proveedores de seguridad privados como complemento de la seguridad interna (si la hubiere). En este caso, la Compañía será responsable por minimizar el riesgo de que los proveedores de seguridad privada excedan su autoridad y violen, en forma alguna los derechos humanos.

  Antes de entrar en negociaciones con compañías de seguridad privada, la Compañía deberá:

  - Conocer la historia/reputación de la seguridad privada que pretende contratar, especialmente en lo pertinente a antecedentes criminales y el uso excesivo de la fuerza.

  - Hablar y reunirse con otras compañías, ofíciales del país de origen y oficiales locales y con la sociedad civil con el fin de conversar acerca de sus experiencias con la seguridad privada.

  - Asegurarse que el personal de seguridad privada no posee armas letales (a no ser que hayan sido aprobadas).

  - Asegurarse que la seguridad privada conoce y acata las políticas de la compañía en lo pertinente a las conductas éticas, derechos humanos, Derecho Internacional Humanitario y la legislación.

  Los proveedores de seguridad privada deberán:

  - Mantener altos niveles de competencia, especialmente en el uso de la fuerza y de las armas de fuego (si fuere el caso).

  - Tener, e implementar políticas, estándares de entrenamiento y procedimientos operativos sobre la utilización de la fuerza (i.e. continuidad en el uso de fuerza).

- Proveer únicamente servicios preventivos y defensivos, sin comprometerse en actividades que sean exclusivamente de las fuerzas militares y de policía.

- Realizar verificaciones de los antecedentes del todo el personal de seguridad.

- No emplear individuos creíblemente implicados en abusos de los derechos humanos o que tengan antecedentes criminales durante la provisión de servicios de seguridad.

- Emplear la fuerza solamente cuando sea estrictamente necesario para contrarrestar una amenaza.

- No violar los derechos humanos de los individuos, tal como se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo de la ILO. Esto incluye el **derecho de ejercer libertad de asociación y reuniones pacíficas,** y en negociaciones colectivas.

- Registrar y reportar de inmediato las quejas de violaciones de derechos humanos presentados ante la administración de la Compañía. Todos los incidentes creíbles deberán ser reportados, investigados y monitoreados adecuadamente.

- Investigar y reportar aquellos casos en los que hubo uso de fuerza física y reportar el incidente a la administración de la Compañía. Si fuere el caso, reportar el incidente a las autoridades locales y/o ejecutar correctivos disciplinarios.

- Proveer asistencia médica a las personas heridas, incluyendo perpetradores , si se utilizó la fuerza.

- Entrenar el personal en lo pertinente a los derechos humanos y la comunidad local, lo cual deberá incluir consideraciones de género, lo mismo que otras personas afectadas por las operaciones de la Compañía.

La Compañía también deberá:

- Monitorear el personal de seguridad privada para asegurarse que actúan legalmente y que cumplen con los lineamientos internacionales en lo pertinente al uso local de la fuerza. Esto incluye

las Principios de las Naciones Unidas sobre el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego por los Oficiales de los Cuerpos de Seguridad, y con el Código de las Naciones Unidas sobre la Conducta del Personal de Seguridad.

- Cancelar la utilización de personal de seguridad privada cuando exista evidencia creíble, de acciones ilegales o de comportamiento abusivo por dicho personal, incluyendo las violaciones a los derechos humanos.

- 3) Interacciones entre el personal de seguridad de la Compañía y la Fuerza Pública.

  - En algunos casos, y después de haber analizado detalladamente el riesgo de seguridad y las decisiones de la administración, la gerencia de la Compañía podrá decidir que existe una necesidad por un grado mayor de soporte por parte de la **Fuerza Pública** con el fin de proteger el personal y los activos de la Compañía.

  - Este soporte se puede presentar en dos formas:

    1. **Solicitudes Ad-hoc o de emergencia por asistencia en el manejo de incidentes de seguridad**: si el análisis de riesgo muestra que es posible que sea necesario acudir a la fuerza pública debido a incidentes violentos o de revuelta, se suscribirá un acuerdo con la Fuerza Pública para garantizar que todo esté bajo control para poder resolver las emergencias y limitar las oportunidades de violación de los derechos humanos.

    2. **Un Contrato/convenio de colaboración para la provisión de servicios de seguridad** (armada o desarmada).

  - En ambos casos el gerente del proyecto o de las instalaciones garantizará que:

    - Los riesgos de posibles violaciones a los derechos humanos hayan sido establecidos adecuadamente antes de emplear el soporte del servicio de seguridad prestado por la fuerza pública.

    - No es posible realizar otro medio para garantizar la protección del, personal y de los activos de la Compañía.

- Mientras sea permitido y posible, un Memorando de Entendimiento (MOU – Memorándum of Understandiang) se suscribirá entre la Compañía y las fuerzas armadas Públicas.

Resuma lo anterior diciendo:

- Al implementar los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs) las compañías se comprometen a garantizar que los procedimientos y medidas de seguridad se realizan teniendo en cuenta los derechos humanos.

- Las compañías deberán demostrar su compromiso para garantizar que sus procedimientos de seguridad tendrán en cuenta los derechos humanos en todos los sitios donde operan.

- Todos los proyectos, negocios y operaciones globales deberán cumplir con los PVs.

- Todos los proyectos y operaciones deberán garantizar que los PVs sea implementados y que el personal de seguridad colaborará con la Compañía en el cumplimiento de los PVs.

- Se espera que todo el personal de seguridad que trabaja para, o en la Compañía cumpla con los PVs.

Diapositiva 13: Declaración Sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.

Explicar a los participantes:

- La Compañía también apoya la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.

- La declaración establece los principios fundamentales y los derechos de los trabajadores.

Notas:

- Los principios fundamentales son:

- La Compañía no se comprometerá en prácticas que involucren la utilización de menores, trabajo forzado o la utilización de presos de una correccional.

- Mientras sea posible, la Compañía garantizará que sus empleados trabajen en un ambiente seguro, que tengan salarios justos y que no haya discriminación laboral.

Diapositiva 14: Resolviendo Quejas e Incidentes de violaciones de los derechos humanos.

Refiera los participantes a*: Derechos Humanos, Violaciones, Procesos y Pasos a Seguir.*

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué sucede si Usted viola la ley?

Respuesta Anticipada:

- Castigo
- Sentencia
- Sanción
- Terminación del servicio

- **Explique a los participantes:**

- La Compañía está comprometida con la solución de cualquier queja o incidente que involucre violaciones a los recursos humanos.

- La Compañía no protegerá a su propio personal de seguridad, ni al de seguridad privada o pública que se haya involucrado en violaciones de los derechos humanos.

- La Compañía ha establecido procesos y pasos a seguir para resolver quejas o incidentes que involucren violaciones a los derechos humanos.

- El personal de seguridad pública (Fuerza Pública) también tiene la obligación ética y profesional de reportar a sus supervisores, cualquier queja o incidente que involucre violaciones a los derechos humanos. Estos reportes pueden hacerse empleando procesos y pasos establecidos en sus respectivas organizaciones.

Nota a los facilitadores:

Si es posible, los facilitadores deberán obtener una copia de los reportes y pasos empleados por el *personal de seguridad pública (Fuerza Pública)* para reportar quejas o incidentes que involucren violaciones a los derechos humanos. Una copia de estos procesos y pasos a seguir puede suministrarse a los participantes.

Refiera a los participantes el proceso y a los pasos a seguir, establecidos para resolver las quejas o incidentes de violaciones de los derechos humanos provistas en el ***Manual del Participante***.

Explique ***brevemente*** el proceso y los pasos a seguir.

- Paso 1: Registre la queja o incidente:

  - Todas las quejas/incidentes pertinentes a conductas abusivas del personal de seguridad de la Compañía o de seguridad privada deberán ser registrados y reportados a la autoridad gubernamental correspondiente.

  - Se llevará un registro de todas las querellas, para todos los efectos de posibles compensaciones territoriales, de impacto ambiental y de daños a la propiedad ajena, además de las supuestas quejas sobre derechos humanos.

- Cuando la operación se entere de presuntas violaciones ocurridas en sus áreas de operación, bien sea que se haya reportado, o no, una querella, registren la queja y las acciones ejecutadas.

- Paso 2: Establecer los hechos: determinar la credibilidad, severidad y causa del incidente:

  - Establezca rápidamente los hechos básicos:

    – Qué sucedió y quienes están involucrados.

    – El incidente fue causado directamente por el negocio o por medio de sus contratistas o proveedores de seguridad.

    – Son creíbles los reportes y cuál es la consecuencia real o posible de este evento.

  - Al determinar el nivel de la consecuencia, refiérase a las descripciones normales de riesgos de la Compañía.

  - Registre y preserve la información recolectada durante el proceso.

- Paso 3: En el evento de una violación mayor: reportar el incidente a la dirección y al Grupo de Seguridad:

  - Si el incidente parece ser creíble y grave (una violación mayor) se debe notificar al gerente del caso y al Grupo de Seguridad.

  - Notificaciones adicionales deben darse a los Ejecutivos del Grupo, de acuerdo con la forma de reporte del riesgo normalmente utilizada por la Compañía.

- Paso 4: Investigar el Incidente:

  - Debe realizarse una investigación cuando exista evidencia que las acciones u omisiones jugaron un papel importante en la supuesta violación o abuso – incluyendo aquellos eventos que ocurrieron fuera de la Compañía.

  - Los equipos investigadores deberán incluir profesionales en las áreas de seguridad, comunicaciones, comunidades y relaciones exteriores.

- Cuando un incidente active preocupaciones significativas de partes interesadas externas, una investigación externa deberá realizarse para establecer los hechos.

- Las investigaciones y las respuestas deberán ser de acuerdo con el género de los involucrados, de ser posible y apropiado.

- Paso 5: Notificar a las Partes Interesadas:

  - El Gobierno anfitrión es la primera parte externa interesada que debe ser notificada sobre incidentes de derechos humanos relevantes.

  - La Compañía enfatizará ante el Gobierno anfitrión su interés de ayudar y cooperar en todos los aspectos.

  - Las políticas relacionadas con conductas éticas y derechos humanos serán informadas para garantizar que el incidente sea investigado y se ejecute la acción correspondiente para evitar una recurrencia.

  - En el evento de un incidente que genere grandes preocupaciones a las personas interesadas, se debe notificar a otros interesados.

- Recuerde que estas formalidades son obligatorias por cuanto deben garantizar que las violaciones a los derechos humanos sean reportadas y debidamente investigadas.

Diapositiva 15: Logo de la Compañía

Concluya diciendo:

- Esta presentación les dio una visión general y un breve entendimiento del marco de referencia de los derechos humanos y de los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos aplicables a las operaciones de seguridad de la Compañía.

- El marco de referencia también aplica a Ustedes por cuanto hacen parte del personal de seguridad y de operaciones de la Compañía.

- Durante la ejecución de sus tareas y del cumplimiento de sus responsabilidades, Ustedes deben asegurarse de que respetan y protegen los derechos humanos de las personan con las cuales interactúan.

- Por el momento, es importante que Ustedes entiendan que tienen la obligación de proveer soporte a la Compañía en lo pertinente a la protección y respeto, de los derechos humanos, el DIH y a los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos. Tienen también la responsabilidad de reportar cualquier violación empleando para ello los pasos aquí establecidos.

2. Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos 0 h 10 min

Guía para Entender el Contenido y Discusión Plenaria
0 h 10 min

Refiera los participantes las copias de los siguientes instrumentos de Derechos Humanos contenidos en el *Manual de los Participantes*:

- Extractos de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (Anexos A)
- Extractos del Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) (Anexos C)
- Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (Anexos E)

Explique a los participantes:

- Durante la presentación mencionamos estos tres instrumentos.
- Existen muchos otros instrumentos de derechos humanos, pero en el área específica de importancia para Ustedes y para la operación de seguridad de la Compañía éstos tres son los más importantes.

Informe brevemente a los participantes sobre algunos principios clave contenidos en cada uno de los anteriores instrumentos

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (Anexos A): Artículos 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 20, y 29(2).
- Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) (Anexos C): Artículos 6, 7, 9, 10, 14, 15, 16, y 21.
- Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH) (Anexos E)

Nota para los facilitadores:

Haga brevemente una referencia a los siguientes encabezamientos: 1) Evaluación del Riesgo; 2) Interacciones entre las compañías y la seguridad pública; y 3) interacciones entre las compañías y la seguridad privada. Haga solamente una referencia a este instrumento. Este documento fue discutido durante la presentación.

Pregunte a los participantes:

P ¿Los derechos de quienes están protegidos por estos instrumentos?

Respuesta Anticipada:

- Míos y suyos
- Empleados de la Compañía
- La Comunidad
- Los sospechosos
- Los que protestan
- Los Testigos
- Hombres, mujeres, niños y grupos vulnerables
- Extranjeros

P ¿Cuál es la importancia de estos instrumentos para la seguridad?

Respuesta Anticipada:

- Debemos tener en cuenta y respetar estos derechos cuando cumplimos con nuestro trabajo como personal de seguridad.

P ¿Por qué debe Usted conocer estos instrumentos? ¿Qué tan relevantes son para Usted como individuo?

Respuesta Anticipada:

- Mis acciones como oficial de seguridad tienen la posibilidad de limitar estos derechos. Cuando cumplo con mis deberes debo entender que puedo limitar estos derechos solamente en la medida que interfieran con mi trabajo.

P ¿Qué podemos hacer para garantizar que todo el personal de seguridad se familiarice con estos derechos?

Respuestas Anticipadas:

- Entrenamiento
- Comunicaciones internas
- Anuncios y avisos
- Tutorías y acompañamientos
- Auto estudio
- Lectura adicional
- Preguntarle a alguien cuando no se sabe

P ¿Usted tiene la responsabilidad de asegurarse que los derechos descritos en cada uno de los documentos sean protegidos?

Respuesta Anticipada:

- Sí, tenemos la responsabilidad de identificar y familiarizarnos con los instrumentos de derechos humanos.
- Debemos asegurarnos de que nuestras acciones cumplen con el principio del PLAN.

3. Violaciones de los Derechos Humanos 0 h 45 min

Preparación

Estudie cada una de las tarjetas: *Set de Tarjetas sobre Violaciones de los Derechos Humanos.*

Cada una de las tarjetas representa un diferente set de principios de derechos humanos. Familiarícese con los diferentes principios, los cuales son explicados en las siguientes notas:

Notas:

DUDH (adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 217 A (III) 10 diciembre de 1948)

- Artículo 3: Todo el mundo tiene el derecho a la vida y a la seguridad de su persona.

- Artículo 5: Nadie puede someterse a tortura o trato cruel, inhumano o degradante, o a castigo alguno.

- Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación

- Artículo 10: Todas las personas tienen derecho a un juicio justo, por un tribunal independiente e imparcial, de acuerdo con sus derechos y obligaciones y de cualquier cargo criminal que tenga.

- Artículo 11: Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie será declarado culpable de un delito penal a causa de cualquier acción u omisión que no constituya un delito penal, de conformidad con el derecho nacional o internacional, en el momento en que se cometió.

- Artículo 20: Todo el mundo tiene el derecho de reunión y asociación pacífica. Nadie está obligado a pertenecer a una asociación determinada.

ICCPR (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas resolución 2200ª (XXI) de diciembre 16 de 1966, entró en vigencia en marzo 23 de 1976)

- Artículo 6 (2): En países en los cuales la pena de muerte no ha sido abolida, la sentencia a muerte solamente podrá ser impuesta para crímenes atroces de acuerdo con la ley existente al momento del crimen y no en contravía de las provisiones del presente Acuerdo y de la Convención sobre la Prevención y Castigo del Crimen de Genocidio. Esta pena solamente puede ejecutarse de acuerdo con un juicio final proferido por una autoridad competente.

- Artículo 9 (2): Cualquier persona que esté siendo arrestada deberá ser informada, al momento de su arresto, de las razones por las cuales fue arrestada y le deberán ser imputados los correspondientes cargos de manera inmediata.

- Articulo 14 (1): Todas las personas son iguales ante las Cortes y Tribunales.

- Artículo 14 (2): Toda persona imputada por una ofensa criminal tendrá el derecho a ser presumida inocente hasta que se la pruebe lo contrario de acuerdo con la ley.

- Artículo 14 (7): Nadie puede ser imputado ni juzgado nuevamente por una ofensa por la cual había sido condenado, o absuelto previamente de acuerdo con la ley y con los procedimientos penales de cada país.

- Artículo 16: Todas las personas tienen el derecho a ser reconocidos, en todas partes, como seres humanos ante la ley.

Coloque en una caja*: El set de tarjetas sobre Violaciones a los Derechos Humanos.*

Escoja una de las tarjetas y **prepare** una corta presentación para los participantes.

Prepare y **despliegue** una gráfica que será utilizada para llevar un registro de la actividad.

Grupo	Presentación					Puntaje
	1	2	3	4	5	
Grupo 1						
Grupo 2						
Grupo 3						
Grupo 4						
Grupo 5						

Haga uso de*: Violaciones de los Derechos Humanos – Hoja de Puntajes* para llevar los puntajes.

Introducción
0 h 05 min

Divida la clase en cinco grupos pequeños, cada uno con cinco participantes.

Introduzca la actividad diciendo:

- Durante la presentación y la guía del contenido, fueron introducidos a dos instrumentos de los derechos humanos, específicamente, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y el Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)

- La siguiente actividad requiere que demuestren cómo, Ustedes en su capacidad de oficiales de seguridad pueden violar los principios de los derechos humanos mencionados en los anteriores instrumentos.

Explique las reglas de la actividad:

- Cada grupo escogerá al azar un set de principios de los derechos humanos extrayendo una tarjeta de la caja.

- Los grupos se reunirán para discutir y preparar una representación demostrando violaciones a los principios de los derechos humanos escogidos.

- Todos los grupos participarán en las representaciones.

- Las presentaciones no pueden durar más de un minuto. Al cumplirse este plazo se dará por finalizada la presentación .

- Las representaciones deben tener en cuenta sus roles y responsabilidades como oficiales de seguridad.

- Piense en ejemplos prácticos de sus propias experiencias, de su ambiente de trabajo, reporte de noticias, o simplemente haga uso de su imaginación. La idea es hacer de ésta una experiencia divertida y memorable!

- Las representaciones no podrán incluir la utilización de armas o instrumentos que puedan arriesgar la seguridad de las participantes (i.e. hacer uso de una pistola para demostrar un tiroteo o un disparo a un sospechoso).

- Terminada cada representación, los demás grupos tendrán 30 segundos para compartir sus percepciones sobre los principios de derechos humanos violados en la representación.

- A medida que los grupos dan su retroalimentación, los facilitadores utilizarán la gráfica de puntajes para juzgar si los grupos identificaron correctamente los principios violados.

- Después que los grupos compartieron sus respuestas, el grupo que hizo la representación revelará cuáles fueron los principios de los derechos humanos que representaron.

- El grupo también explicará el por qué sus acciones no fueron justificables de acuerdo con el principio del PLAN (**refiérase al principio PLAN**).

- Los grupos que identificaron correctamente uno o más principios violados durante las representaciones recibirán un punto por cada principio identificado.

- Los puntajes de los grupos serán compartidos al final de cada representación, una vez que los grupos han dado su retroalimentación.

- La decisión de los jueces (facilitadores) es definitiva.

- Al final, después que todas las representaciones han tenido lugar, los facilitadores anunciarán cuál grupo obtuvo el mayor puntaje, siendo el ganador del juego.

Proceda con la representación preparada por los facilitadores.

Concluida esta representación, **pregunte** a los participantes:

P ¿Pueden las acciones del personal de seguridad justificarse bajo el principio **PLAN**?

P ¿Cuáles principios de los derechos humanos fueron violados en la representación?

Nota para facilitadores:

Después que todos los grupos han compartido sus respuestas, uno de los facilitadores compartirá la respuesta correcta. Los grupos que identificaron correctamente los principios violados recibirán un punto cada uno.

Actividad en Grupo: Preparación
0 h 10 min

Solicite a un representante de cada grupo que saque una tarjeta de la caja. Los grupos no deberán revelar su tarjeta a los demás grupos.

Informe a los grupos que pueden abandonar el salón de clase si lo desean, para reunirse en privado y preparar la representación.

Antes de abandonar el salón, **solicite** a los grupos que se reúnan brevemente, discutan y se familiaricen ellos mismos con los principios de derechos humanos asignados a su grupo.

Nota para los facilitadores:

Asegúrese que todos los grupos conocen y entienden los principios de derechos humanos asignados a ellos. Si un grupo tiene dificultades leyendo o comprendiendo el principio, los facilitadores deberán reunirse brevemente con cada grupo para explicarles y asegurarse una comprensión común del principio de derechos humanos.

Asegúrese que todos los grupos tienen un cronómetro y que comprenden la importancia de regresar a tiempo.

Actividad en grupo: Representaciones y Conclusión
0 h 30 min

Los grupos tienen un minuto para presentar su acto.

Después de cada representación, cada grupo tendrá 30 segundos para **compartir** lo que percibieron, durante la representación, como violación al principio de derechos humanos.

Utilice: La gráfica de puntajes para registrar la calificación de cada grupo durante la retroalimentación de las representaciones.

Nota para los facilitadores:

Después de cada representación haga una ronda de retroalimentación, un facilitador transferirá los puntajes a una gráfica general (Rota folio).

Concluya diciendo:

- Hoy Ustedes han presenciado representaciones durante las cuales se violaron algunos principios de los derechos humanos.

- En las representaciones Ustedes han podido ser los perpetradores, limitando o violando los derechos de las personas.

- Afortunadamente solo se trataba de actuaciones o representaciones utilizadas para ayudarnos a identificar cómo estos principios de derechos humanos pueden ser violados por medio de nuestras acciones, u omisiones, en nuestras actuaciones como oficiales de seguridad.

- En realidad, su trabajo como oficiales de seguridad puede colocarlos en situaciones en las cuales Ustedes observarán cómo son violados estos principios en la vida real.

- Ustedes tienen la responsabilidad de responder y reportar cualquier violación a los principios de derechos humanos de la cual sean testigos, hayan observado o sospechen.

4. Áreas de violaciones potenciales de los Derechos Humanos en una compañía. 0 h 20 min

Actividad de Grupo
0 h 10 min

Explique a los participantes:

- De acuerdo con las Evaluaciones de Cumplimiento con los Derechos Humanos (*Human Rights Compliance Assessment (HRCA)*) para los negocios, las posibles áreas potenciales para violaciones de los derechos humanos por parte de las compañías se clasifican en tres grupos:

    1. Prácticas empresariales de empleo
    2. Impacto en la comunidad
    3. Gerencia de la cadena de suministro

- Desde el punto de vista de la Gerencia de seguridad, la Compañía entiende la necesidad de una categoría adicional que puede llevar a violaciones de los derechos humanos específicamente:

    4. Prácticas de seguridad

Asigne una de las cuatro categorías a cada grupo.

Dé un ejemplo en soporte de cada categoría asignada para comenzar la discusión:

- Grupo 1: **Prácticas empresariales de empleo**: empleando únicamente hombres para trabajar en un proyecto, se está discriminando a las mujeres.

- Grupo 2: **Impacto en la comunidad**: los contaminantes de las operaciones mineras vertidos a los ríos y, como resultado, los peces mueren y los pescadores locales y sus familias pasan hambre.

- Grupo 3: **Gerencia de la cadena de suministro**: todos los alimentos y consumibles utilizados en una operación minera son adquiridos a un solo proveedor, el amigo entrañable del gerente de la mina; como resultado, los tenderos locales se quejan de ese tratamiento preferencial, nepotismo y corrupción.

- Grupo 4: **Prácticas de seguridad**: el periódico local reporta que el personal de seguridad de la Compañía es muy rudo y a veces se rehúsan a acatar los procedimientos de identificación en los accesos a la mina.

Instruya a cada grupo que piense y produzca dos ejemplos adicionales.

Nota para los facilitadores:

Asegúrese que todos los grupos conocen y entienden qué se espera de ellos. Si los grupos tienen dificultad leyendo o entendiendo la categoría asignada, los facilitadores deberán explicar y guiar al grupo durante la discusión.

Retroalimentación de la Plenaria y Reflexión
0 h 10 min

Solicite a cada grupo que comparta sus ejemplos.

Una vez que todos los ejemplos hayan sido dados, **solicite** a los participantes que piensen específicamente sobre la categoría que le fue asignada y **pregúnteles**:

P ¿Piensa Usted que las violaciones a los derechos humanos en esta categoría puede resultar en un conflicto que impacte la seguridad de los proyectos/operaciones de la Compañía?

P ¿Cree Usted que la Compañía puede permitirse violaciones de los derechos humanos en esta categoría?

Solicite a los participantes que compartan sus ideas.

Concluya diciendo:

- La Compañía está comprometida con identificar y evaluar permanentemente posibles violaciones de los derechos humanos como parte de sus prácticas corporativa.

- Una vez identificado también está comprometida con tomar medidas, razonables, en conjunto con las partes interesadas, para remediar las consecuencias de las violaciones de los derechos humanos.

- El personal de seguridad debe reportar, a la administración de la Compañía las prácticas, o acciones, que perciben como violaciones de los derechos humanos en cualquiera de estas categorías.

- Violaciones de los derechos humanos, reales o supuestas, tienen el potencial de resultar en conflicto con la comunidad o con los empleados de la Compañía. Esto a su vez tiene el potencial de incrementar los riesgos de seguridad para la Compañía y sus empleados. Puede también llevar a un incremento en los costos de la seguridad.

Conclusión 0 h 02 min

Discusión Plenaria
0 h 02 min

Volver al objetivo del módulo:

Al finalizar el presente módulo, Usted se habrá familiarizado con el Marco de Referencia de los Derechos Humanos, sus principios, conceptos y normas que reglamentan las operaciones y responsabilidades de seguridad aplicables a las operaciones de la Compañía.

Explique a los participantes:

- Ahora Usted tiene una mejor comprensión de los Derechos Humanos y de los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs).
  - Visión general de los DHHH.
  - Visión general del DIH
  - Visión general de los DDHH en la industria extractiva.
  - Política de la Compañía sobre DDHH.
  - La implementación de los PVs
  - Monitoreo y reporte de quejas e incidentes sobre violaciones de los DDHH.
- Dramatizaciones y/o Representaciones y discusiones en grupo fueron empleadas para instruirlo sobre violaciones y principios básicos de los DDHH y ponerlo en conocimiento de las categorías potenciales de

violaciones de los DDHH en la Compañía como una entidad corporativa global.

Pregunte a los participantes:

P ¿Creen Ustedes que han logrado los objetivos establecidos para este módulo? Si sí, ¿por qué? Y si no ¿por qué?

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre Principios Voluntarios

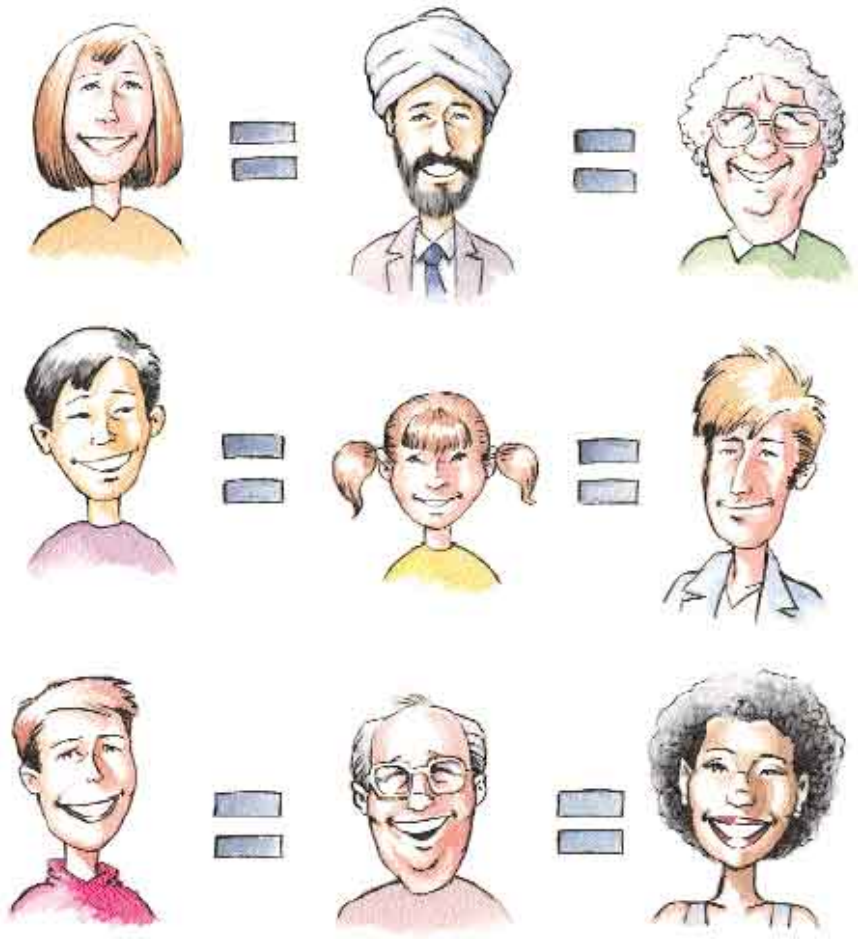
Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Módulo 1: Derechos Humanos - Marco de Referencia para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad

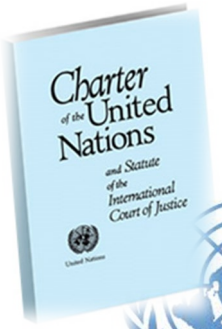
Entendiendo quién tiene qué derechos.
Entendiendo nuestra responsabilidad de proteger y respetar estos derechos.
Entendiendo los negocios y los Derechos Humanos.
Entendiendo los Principios Voluntarios para la Seguridad y los Derechos Humanos.

Derechos Humanos



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Derechos Humanos



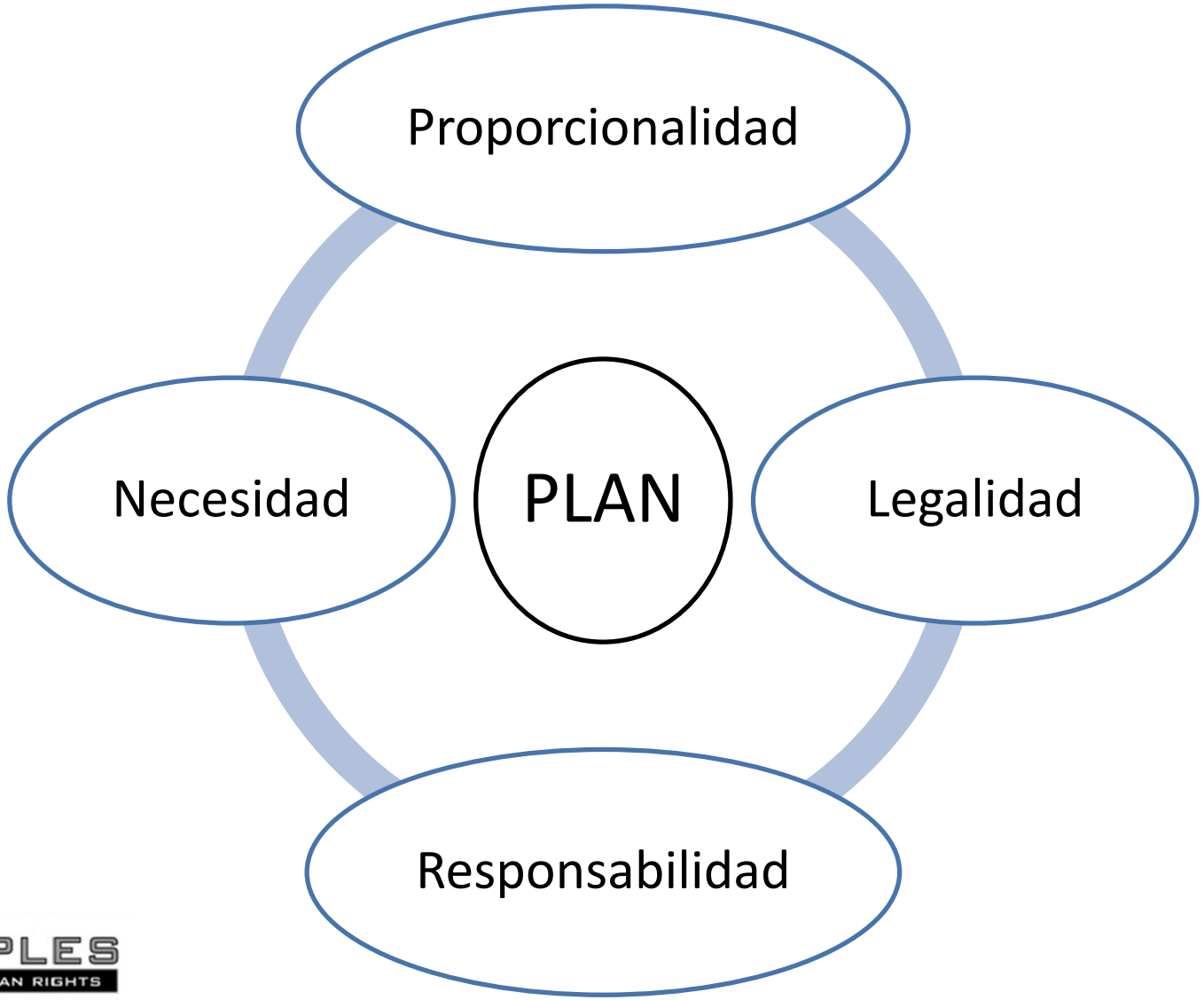
"…promoviendo y fomentando el respeto por los derechos humanos y por las libertades fundamentales para todos…"

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Declaración Universal de los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

¿Por qué son importantes para usted los derechos humanos?



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Los Derechos Humanos en Tiempos de Emergencia Civil y Conflictos Armados

ICRC

INTERNATIONAL FEDERATION OF RED CROSS AND RED CRESCENT SOCIETIES

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

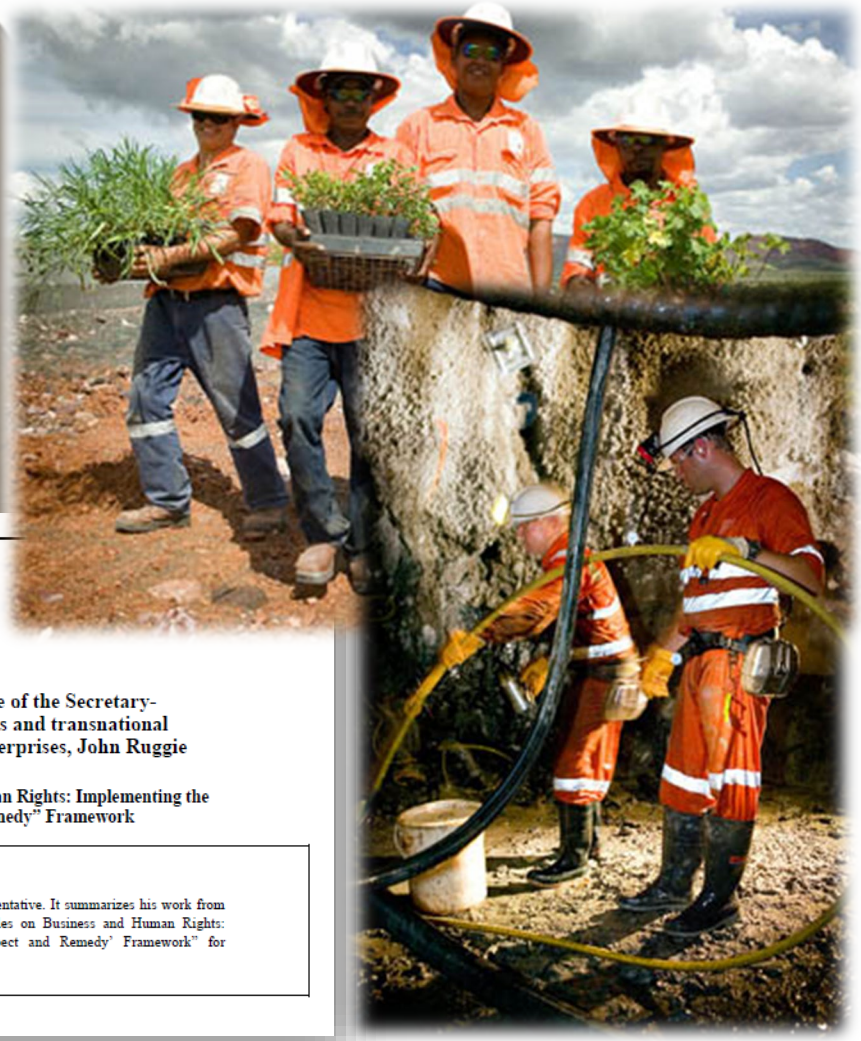
¿Por qué es importante para usted el DHI?

(Derecho Humanitario Internacional-DHI)

Protegiendo los Derechos Humanos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Los Negocios y los Derechos Humanos: Proteger, Respetar, Remediar



Human Rights Council
Seventeenth session
Agenda item 3
Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development

Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie

Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework

Summary

This is the final report of the Special Representative. It summarizes his work from 2005 to 2011, and presents the "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" for consideration by the Human Rights Council.

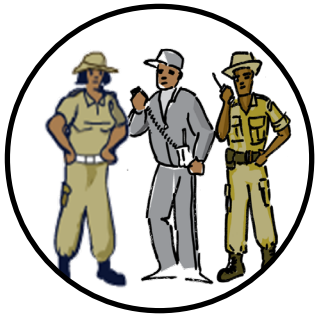
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Código de Conducta de la Compañía

(Añada texto aquí)

Principios Voluntarios

1) Evaluación del Riesgo



2) Interacciones entre compañías y seguridad privada

3) Interacciones entre compañías y la seguridad pública

Notas para guiar la implementación de la seguridad y principios de los derechos humanos *(Noviembre 2011)*

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Declaración de los Principios Fundamentales y los Derechos en el Trabajo y su Seguimiento:

International Labour Organization

Libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a negociaciones colectivas.

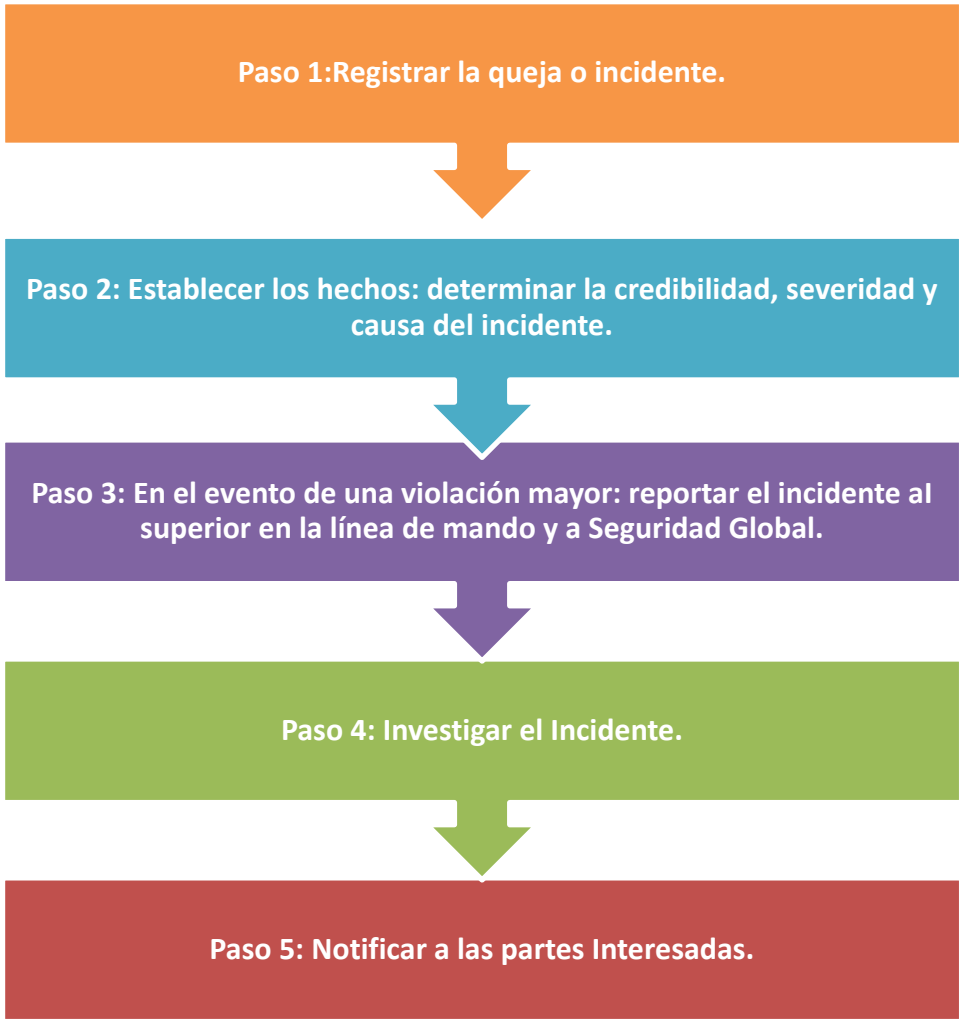
Eliminación de todas las formas de **trabajo obligatorio o forzado.**

La **abolición efectiva del trabajo infantil.**

Eliminación de cualquier discriminación en el trabajo u ocupación.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Reporte de Incidentes



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Procedimiento Corporativo de Reporte de Incidentes

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre Principios Voluntarios

Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos.

Módulo 2: Derechos Humanos y la Ética

Objetivo del Módulo	Al finalizar el modulo, los participantes podrán desarrollar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con diferentes códigos de conducta, aplicando sus habilidades y conocimientos en escenarios específicos.
Evaluación	La aplicación del conocimiento y las habilidades serán evaluadas empleando actividades de grupo específicamente diseñadas, y sesiones que requerirán que los participantes demuestren su conocimiento y sus habilidades, como parte de las actividades de seguridad de la Compañía.
	Introducción 0 h 05 min 1. ¿Qué es la Ética? 0 h 15 min 2. Actividad: Haciendo lo correcto 0 h 25 min 3. Códigos de Conducta (COCs) 0 h 30 min 4. Actividad: Habilidades-Código de Conducta 0 h 30 min 5. Tratando con mala conducta y actitudes no éticas 0 h 20 min 6. Casuística/Escenarios 0 h 50 min Conclusión 0 h 05 min
Tiempo Total	3 h 00 min

Introducción 0 h 05 min

Presentación Plenaria
0 h 05 min

Introducción del objetivo del módulo:

Al finalizar el módulo, los participantes podrán desarrollar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con diferentes códigos de conducta, aplicando sus habilidades y conocimientos en escenarios específicos.

Explicar a los participantes:

- Este módulo construye sobre los dos módulos previos.
- Usted ha aprendido sobre los derechos humanos, los derechos de los grupos y los de la gente que trata con usted. También ha adquirido un mejor entendimiento de sus tareas y responsabilidades en su capacidad como personal de seguridad, lo mismo que los principios de los derechos humanos que los rigen.
- En este módulo trataremos lo siguiente:
  - ¿Qué es la Ética?
  - Dilemas éticos y los pasos necesarios para tomar decisiones éticas.
  - Códigos de conducta que aplican a sus tareas como oficial de seguridad.
  - La política y los procedimientos que tratan con comportamientos no-éticos por el personal de seguridad.
  - Escenarios tipo que cubren instancias típicamente éticas que el personal de seguridad confrontará como parte de sus obligaciones.

1. ¿Qué es la Ética? 0 h 15 min

Presentación Plenaria
0 h 15 min
Iniciar la Presentación*: Derechos Humanos y Ética*

Diapositiva 1: **Logo de la Compañía**

Diapositiva 2: **Derechos Humanos y Ética**

Introducción del tópico.

Diapositiva 3: **¿Qué es la Ética?**

Discutir con los participantes el significado de ética, incluyendo lo que ética significa para ellos, y que el significado de ética puede ser diferente para los individuos.

Notas:

- Ética significa: ser capaces de responder a la pregunta: ¿Qué debo hacer? alineada con ¿Qué hago?"

- La Ética nos ayuda a hacer lo correcto, visto desde el punto de vista de nosotros mismos o de nuestro empleador.

Valores Éticos
Honradez – Imparcialidad – Lealtad – Honestidad – Responsabilidad - Coraje - Integridad

Diapositiva 4: **Valores Éticos**

Explicar ¿cuáles son los diferentes valores unidos a la ética, y por qué la gente tiene diferentes valores?

Discutir brevemente con los participantes los valores éticos mostrados en el Diapositiva y preguntar si están de acuerdo con los participantes.

Notas:

- **Honradez** – La gente puede depender en que usted hará lo correcto.
- **Imparcialidad** – Usted hará lo correcto sin exceder los límites de su autoridad.
- **Lealtad** – Usted hará lo correcto para la Compañía y para los derechos humanos de los demás.
- **Honestidad** – Usted dirá siempre la verdad, inclusive si ello puede meterlo en problemas.
- **Responsabilidad** – Usted será siempre responsable por sus actos.
- **Coraje** – Usted debe estar siempre dispuesto a salir en defensa de los demás y de sus derechos humanos.
- **Integridad** – Usted realizará su trabajo de tal manera que sea respetuoso de los derechos de los demás y que los demás lo respeten a usted.

Utilizar las siguientes preguntas para ayudar a los participantes a racionalizar sus respuestas por medio de la asociación con los valores éticos que se han discutido.

P ¿Cuál de los valores éticos cree usted que es el más importante?

P ¿Es realmente más importante un valor que otro?

P **¿**Conoce usted a alguien, o a alguna persona que trabaja con usted que es el mejor representante de estos valores? Por favor compártalo con nosotros.

P ¿Por qué esta persona lo hace pensar en estos valores? ¿Por qué él/ella los representa? Por favor compártalo con nosotros.

Diapositiva 5: **Tomando Decisiones Éticas**

Notas:

- Todo se trata de hacer lo correcto y tomar la decisión correcta.
- No solamente se necesita que usted haga su trabajo. Es necesario que usted haga su trabajo de la mejor manera posible y éticamente de formas tal que proteja y respete los derechos de la comunidad y de la gente con la cual usted interactúa.
- No se trata solamente de hacer lo correcto una vez; se trata de hacer siempre lo correcto.
- Como oficiales de seguridad a veces confrontamos situaciones que requieren decisiones difíciles de tomar y que hacen que nos preguntemos cual es la decisión correcta.
- Con el fin de ayudarlo a tomar decisiones éticas, le proveeremos algunas pistas que le pueden ser útiles para tomar la decisión correcta.
- Analizaremos cinco pasos sencillos para la toma de una decisión ética:
    - 1. Evaluar la situación.
    - 2. Examinar los hechos.
    - 3. Alternativas.
    - 4. Consideraciones.
    - 5. Decidir y Discutirlo.

Diapositiva 6: **Evalúe la Situación**

Notas:

- Deténgase y analice la situación.
- Piense qué está ocurriendo.

La Explicación del proceso deberá siempre comenzar por un análisis cuidadoso de la situación.

Diapositiva 7: **Examine los Hechos**

Notas:

- ¿Cuál es el dilema?
- ¿Qué reglamentos y leyes están involucrados?
    - Leyes de Derechos Humanos
    - Leyes Nacionales
    - ¿Qué dicen las Políticas y Estándares de la Compañía sobre esto?
    - ¿Quién será afectado?
        - ¿Qué personas?
        - ¿La Comunidad?
        - ¿Los Empleados?

Concluya diciendo:

- Todo dilema y situación son diferentes.
- Usted debe analizar cuidadosamente los hechos que rodean cada caso.

Diapositiva 8: **Alternativas**

Notas:

Informe a los participantes que tenga en consideración lo siguiente:

- ¿Qué alternativas/opciones existen?
    - Considere los riesgos y los beneficios de cada alternativa.
    - ¿Es legal?
    - ¿Es consistente con la legislación sobre derechos humanos?

- ¿Es la alternativa escogida consistente con las Políticas de la Compañía?
- ¿Qué pensarán mi familia, mis amigos y mis vecinos?
- ¿Preferiría mantener esto en secreto?
- ¿Querría que mis acciones fuesen publicadas en la prensa?

- "No hacer nada" no es aceptable.
- "No hacer lo correcto" con miras a decir que algo se hizo no es aceptable.
- "Hacer lo correcto" con base en los hechos y en la situación es más aceptable.
- "Hacer lo correcto" es fácil cuando usted sabe qué es lo correcto.

Diapositiva 9 **Consideraciones**

Nota:

- Tenga en cuenta la gente y sus derechos
- Tenga en cuenta la Comunidad y sus derechos.
- Tenga en cuenta la Compañía y su misión de proteger y respetar los derechos de la comunidad y de las personas con las cuales trabajamos.

Diapositiva 10: **Decisiones y discusión**

Notas:

- Recuerde: Hacer lo correcto.
- Converse con otras personas sobre su decisión:
  - Su Gerente o Supervisor
  - Línea de Emergencia

Concientice a los participantes con la línea de emergencia.

Informe a los participantes el número telefónico y la información de contacto para el país/instalaciones.

Recuérdeles que el programa es confidencial y accesible 24 horas al día, los 7 días de la semana.

Nota a los facilitadores:

Nota de Antecedentes sobre la Línea de Emergencia:

"La Compañía mantiene una puerta abierta para entender las conjeturas de sus empleados. Nuestro sistema de Línea de Emergencia está disponible para complementar otras formas y fuentes de identificación y respuesta, tales como comunicación con un gerente, contactar al representante de recursos humanos o a un miembro del grupo legal, de seguridad o de cumplimiento.

La Línea de Emergencia opera, generalmente, como un mecanismo para que los empleados reporten cualquier preocupación o sugerencia; sin embargo, en algunas regiones (tales como en la Unión Europea) está limitada para reportar violaciones serias de la ley tales como irregularidades financieras, conflictos internos, demandas legales de la competencia o instancias de fraude o soborno.

Los usuarios de la Línea de Emergencia pueden decidir si desean permanecer anónimos.

Diapositiva 11: **Pasos Para alternativas éticas**

Utilice esta Diapositiva para presentar un pequeño resumen de los pasos a seguir por los participantes para tomar decisiones éticas.

Distribuir Tarjetas: *Alternativas éticas* a cada uno de los participantes.

Explique a los participantes:

- Esta Tarjeta es suya.
- Utilícela para ayudarse a tomar decisiones éticas.

Concluya diciendo:

A continuación, estudiaremos algunos dilemas éticos que les ayudarán en la aplicación de estos pasos.

Pausar la presentación*: La Ética y los Derechos Humano*.

2. Actividad: Haciendo lo Correcto 0 h 25 min

Preparación

Lea los dilemas éticos.

Asigne un facilitador a cada grupo para guiarlo en la discusión de los dilemas éticos.

Nota para los facilitadores:

Los facilitadores deberán, dependiendo del nivel de alfabetismo de cada grupo, leerles cada uno de los dilemas.

Introducción
0 h 05 min

Divida los participantes en tres grupos.

Refiera a los participantes a los cinco dilemas éticos que se presentan en el *Manual del Participante*.

Refiera los participantes a las tarjetas: *Alternativas Éticas* e infórmeles que pueden hacer uso de ellas durante esta actividad.

Informe a los participantes:

- Ustedes serán presentados con cinco dilemas éticos que el personal de seguridad podrá encontrar como parte de su trabajo.
- Ustedes primero leerán cada uno de los dilemas. Su facilitador podrá ayudarles con esto si fuere necesario.
- Ustedes deberán pensar sobre esta situación y sobre los hechos que les han presentado. Pónganse en la ropa del oficial de seguridad.
- Como grupo tendrán que decidir cómo enfrentar cada uno de los dilemas.
- Tendrán tres minutos para discutir cada dilema entre ustedes.
- Pasados estos quince minutos regresarán a la reunión y compartirán los resultados de sus discusiones.

Trabajo en Grupos Pequeños
0 h 15 min

Dilema 1: Un regalo muy bonito

Usted trabaja como oficial de seguridad de una gran compañía minera. Su responsabilidad es la de vigilar y controlar la entrada y salida de personas y bienes del área minera. Un joven se le acerca con una bolsa en su mano. El joven parece ser empleado de la Compañía y desea salir del área de minería. Cuando usted le dice que debe examinar el contenido de la bolsa, él le dice que no mire dentro de la bolsa y en reciprocidad le dará un regalo muy bonito.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?
P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 2: Ayúdeme con este trabajo

Usted trabaja en el departamento de seguridad de una nueva compañía minera. Es necesario construir casas para los guardas. El gerente de operaciones le dice que necesita personal para la construcción de dichas casas. Coincidencialmente, su hermano es dueño de una pequeña compañía constructora. Su hermano le pide el favor que utilice su influencia para que lo contraten en la construcción de estas casas.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?
P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 3: Búrlate de ellos

En la mañana llegan a la puerta principal de la mina unos trabajadores. Juan es un oficial de seguridad asignado a trabajar contigo. Todos los días, Juan se burla de los trabajadores. Muchos de ellos son trabajadores de países vecinos. El los ridiculiza por la forma en que pronuncian algunas palabras y algunas veces los insulta.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?
P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 4: Descansos muy largos

Usted es un oficial de seguridad en una mina de una gran corporación. En las premisas existe una tienda para los empleados de la compañía. Pedro siempre va a la tienda a comprar cigarrillos. El descanso debe durar solamente 15 minutos, pero Pedro se demora hasta 45 minutos en cada descanso. Usted le ha recordado que la política de la mina es que los descansos sean solamente de 15 minutos. Él no le hace caso y se burla de usted y le dice que esa política es para "gente estúpida" pero no para él.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?
P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 5: Necesito Información

Usted trabaja en la oficina del departamento de seguridad de una compañía grande. Usted es un oficinista que controla los archivos de la compañía, incluyendo los archivos de personal. Uno de sus vecinos se le acercó ayer y le informó que uno de los guardas de seguridad desea alquilar una casa de su propiedad. El vecino quiere obtener el mejor precio por la casa y no se la quiere alquilar a alguien que pueda causarle problemas. Le ha solicitado que mire en los archivos de personal y le informe cuánto gana el guarda y si es o no una persona problemática.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?
P ¿Qué debe hacer usted?

Interrogantes para la Plenaria
0 h 05 min

Todos los grupos deberán reflexionar sobre las siguientes preguntas:

P ¿Fueron las decisiones difíciles de tomar?

P ¿Son estos dilemas difíciles de resolver si usted es quien debe resolverlos?

P ¿De qué se valió usted para tomar su decisión?

3. Códigos de Conducta 0 h 30 min

Preparación

Lea *la forma en que trabajamos.*

Despliegue el Afiche*: La forma en que trabajamos* de tal modo que sea visible a todos los participantes.

Nota a los facilitadores:

Cuando se trate con *personal de seguridad privada contratada o con personal de la fuerza pública*, es importante averiguar si tienen un Código de Conducta (COC). Si existe, obtener una copia para poder emplearla como referencia durante la presentación y la consiguiente discusión. Esto ayudará mucho en el establecimiento de un vínculo entre el código de conducta de ellos y el de la Compañía.

Presentación
0 h 15 min

Continuar con la Presentación: *La Ética y los derechos Humanos*.

Diapositiva 12: **Códigos de Conducta (COC)**

Explicar a los Participantes:

- En la actividad previa, ustedes fueron preguntados si algo no estaba correcto en los dilemas que se les presentaron.
- No eran correctos puesto que la gente estaba violando los códigos de conducta.

Notas:

- Un Código de Conducta (COC) es el conjunto de reglas por el cual vivimos.
- La Ética se trata de “hacer lo que es correcto”.
- El código de conducta es la que le permite decidir “qué es lo correcto”.

- El código de conducta le ayuda a respetar y proteger los derechos humanos.

Diapositiva 13: **El Código de Conducta de la Compañía**

Notas:

- La Compañía ha desarrollado códigos de conducta que detallan como deben comportarse sus empleados y sus contratistas.

Mostrar a los Participantes: *Afiche – La forma en la cual trabajamos.* Tómese un momento para revisar el poster con el grupo y construya uniones con la actividad previa.

Utilice la versión abreviada de *La forma en la cual trabajamos* existente en el *Manual del Participante* para resaltar, y explicar algunos de los valores y principios clave.

Concluya diciendo:

La Compañía está reflejada en los valores y principios contenidos en el COC.

- La Compañía espera que todos sus empleados y todo el personal de seguridad se comporte de acuerdo con el COC.

Diapositiva 14**: Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Seguridad Privada**

Notas:

- En el año 2010 se compila el Código Internacional de Conducta de los Proveedores de Seguridad Privada (ICOC) consistente en un set de principios para los proveedores de seguridad privada, con base en los lineamientos del *Documento de Montreux*.

Nota para los facilitadores:

En el año 2008 la Comunidad Internacional de la Cruz Roja (ICRC) desarrollo el *Documento de Montreux* para las Compañías de Seguridad Privada y Seguridad Militar (PMSCs) para describir las obligaciones que tienen para

respetar y proteger los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

- El documento provee las directrices y estándares mínimos que deben satisfacer los proveedores de seguridad privada, incluyendo entrenamientos, uso de la fuerza, derechos humanos, condiciones de los empleados, etc.

- *Las compañías internacionales de seguridad privada* suscriben y se comprometen a cumplir el presente Código de Conducta.

- Adicionalmente, los contratistas de seguridad privada pueden también tener sus propios valores y códigos de conducta que sus empleados deben acatar.

Nota para los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para introducir y hacer referencia a cualquier código de conducta aplicable al *personal de seguridad pública* (fuerza púbica) que se encuentra proveyendo soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.

Diapositiva 15: **Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales de la Fuerza Pública**.

- Si usted es miembro de la Fuerza Pública de Seguridad, responsable por hacer respetar y cumplir las leyes, lo anterior aplica para usted.
- Además de lo anterior, el personal de seguridad pública (fuerza pública) puede también tener su propio Código de Conducta que deben cumplir sus empleados.

Nota para los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para introducir y hacer referencia a cualquier código de conducta aplicable al *personal de seguridad pública* (fuerza púbica) que se encuentra prestando soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía, y protección de los derechos humanos.

Haga uso de la versión resumida del *Código de Conducta de la Naciones Unidas para los Oficiales de la Fuerza Pública*, contenido en el *Manual del Participante* (Apéndice G) para enfatizar algunos de los valores y principios que deben guiar la conducta del personal de la Fuerza Pública.

Diapositiva 16: **Reglas para los Soldados**

- Se han adoptado algunas reglas para el personal militar.
- Entre ellas se encuentra, no torturar, robar y evitar daños o perjuicios innecesarios.
- Incluyen el respeto por los derechos humanos.
- Las reglas de la Guerra se refieren a situaciones de combate.

Diapositiva 17: **Convención de las Naciones Unidas en contra de la Corrupción**

- En el año 2003, las Naciones Unidas recopilaron un código de conducta para prevenir la corrupción.
- Cada país tiene su propio código de conducta para prevenir la corrupción por parte de los empleados públicos. Si usted es miembro de la fuerza pública de seguridad, este código aplica para usted.
- Cada país también tiene un código de conducta para prevenir la corrupción de empleados públicos por parte de las compañías privadas. Si usted es miembro de las fuerzas de seguridad de la Compañía o hace parte de una compañía de seguridad, este código aplica para usted.
- La Compañía tiene una política anticorrupción que aplica para usted.

Concluya diciendo:

- La Compañía soporta los principios y valores del Código de Conducta para Oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Convención Anti-Corrupción de las Naciones Unidas, y solicita que el personal de seguridad pública obre de igual manera.
- La Compañía solicita que usted cumpla con los Códigos de Conducta de sus Organizaciones y con su Política Anti-Corrupción.

Pausar la Presentación: La Ética y los Derechos Humanos.

Discusión Plenaria
0 h 15 min

Guíe a los participantes a través de una reflexión sobre los códigos de conducta y sobre cómo los afecta a ellos.

Haga uso de las siguientes preguntas para guiar la discusión:

P ¿Existe un Código de Conducta en esta instalación?

Respuestas Anticipadas:

- Código de la Compañía o de Conducta
- Códigos de Conducta que deben servir como guía para el personal de seguridad privada (específico para la Compañía).
- Códigos de Conducta para el personal de seguridad pública (fuerzas armadas) (específico para departamentos gubernamentales de agencias de seguridad del estado).
- Códigos de Conducta internacionales tales como el Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales de las fuerzas armadas.
- Legislación Internacional sobre anticorrupción
- Política Anticorrupción de la Compañía
- Reglas de los Soldados

P ¿Cuál es la relevancia del Código de Conducta para el personal de seguridad?

Respuestas Anticipadas:

- Es un conjunto de reglas que me indican cómo actuar y cómo hacer mi trabajo.
- Me indican qué es lo correcto de hacer.
- Me ayudan a respetar y proteger los derechos humanos.

- *(Abierto)*

P ¿Quiénes crean el Código de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- La Compañía
- Mi propia organización o departamento gubernamental
- Cuerpos Corporativos y organizaciones de la industria.
- *(Abierto)*

P ¿Quién garantiza que los Códigos sean implementados?

Respuestas Anticipadas:

- La Administración
- Los Supervisores
- El Personal de Seguridad
- Usted y Yo

P ¿Quienes están exentos de los Códigos de Comportamiento?

Respuestas Anticipadas:

- Nadie en la Compañía está exento de los Códigos de Conducta.
- Los Códigos de Conducta aplicables a todo el *personal de seguridad pública (fuerzas armadas)* pueden no ser aplicables al *personal de seguridad de la Compañía* y al *personal de seguridad privada*.

P ¿Puede usted decidir no cumplir con los Códigos de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- No

- Si es aplicable para usted, entonces tiene la obligación de cumplir con él.

P ¿Puede alguien ordenarle que no cumpla los Códigos de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- No
- Si es aplicable para mí, nadie me puede ordenar no cumplirlo.

P ¿Qué piensa usted que sucedería si no existiese un Código de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- Comportamiento Poco Profesional
- Falta de Confianza
- Conducta Dudoso
- Violaciones Legales
- Violaciones de los Derechos Humanos
- *(Abierto)*

Q ¿Por qué al tener un Código de Conducta se implementa el soporte de los PVSSDH?

Respuestas Anticipadas:

- Se asegura un comportamiento ético con base en valores de integridad y respeto que ayudan a proteger los derechos de la gente y de las comunidades en las cuales trabajamos.
- Si haces lo correcto, es casi imposible que usted viole o no respete los derechos de los demás.

Concluya diciendo:

- Usted debe asegurarse que sabe y entiende los códigos de conducta aplicables a usted.

- Si no está seguro, pregunte a su supervisor.

4. Actividad: Dramatizaciones de Códigos de Conducta 0 h 40 min

Preparación

Refiérase a los Códigos de Conducta de la Compañía.

Las Tarjetas COC muestran los principios de los Códigos de Conducta. Haciendo uso de estas tarjetas. **Identifique** los cuatro principios que Usted cree son más aplicables a los participantes. **Extraiga** las tarjetas del juego de cartas.

Nota para los facilitadores:

Su decisión de escoger cuatro de los principios para enfatizar el ejercicio dependerá del contexto local. Asegúrese de haber discutido estos principios con los gerentes de la Compañía, **antes de iniciar el curso** y averigüe si existe alguna preocupación particular en este respecto.

Introducción
0 h 05 min
Divida los participantes en cinco grupos.

Explíqueles a los participantes:

- Usted preparará y presentará una corta dramatización para demostrar uno de los principios existentes en el Código de Conducta.
- Yo deambularé por el salón y asignaré, en secreto, un principio a cada grupo. El principio estará escrito en las tarjetas.
- No lea ni comunique a los miembros de los demás grupos el principio que le fue asignado a su grupo.
- Usted elaborará una dramatización de máximo un minuto para demostrar cómo aplicaría este principio en su capacidad como oficial de seguridad trabajando para la Compañía.
- Usted tendrá diez minutos para preparar su dramatización.

- Después de su presentación, los demás grupos tendrán que adivinar cuál fue el principio que usted demostró.

Asegúrese que todos los participantes entendieron la limitante de tiempo.

Confirme que todos entendieron las instrucciones antes de comenzar.

Circule y asigne a cada grupo un principio clave de los Códigos de Conducta.

Nota para los facilitadores:

Adapte su selección de acuerdo con las habilidades de cada grupo. Si el grupo es débil, escoja ítems sencillos entre los Códigos de Conducta de la Compañía.

Si los grupos tienen limitaciones por razón de analfabetismo, usted podrá leerles las tarjetas.

Preparación del Pequeño Grupo
0 h 10 min
Los participantes **prepararán** sus dramatizaciones.

Circule entre los pequeños grupos para garantizar que se encuentran trabajando bien y que las dramatizaciones están siendo preparadas.

Presentación de las Dramatizaciones y cuestionamiento
0 h 25 min

Los participantes **presentan** sus dramatizaciones.

Después de la presentación de cada dramatización, los otros grupos tratarán de adivinar el principio que fue representado.

Utilice las siguientes preguntas para cuestionar cada dramatización presentada.

P ¿Puede usted dar un ejemplo de actuaciones o comportamientos en su trabajo como oficial de seguridad, de algo que vaya en contra con algún principio?

Respuesta Anticipada:

- *(Abierto)*

5. Tratando con mala conducta y comportamientos no éticos 0 h 20 min

Nota para los facilitadores:

La siguiente sección requiere que usted comparta las políticas y procedimientos específicos de su localidad para poder tratar con mal comportamiento por:

- Personal de la Compañía y de seguridad privada
- Otros empleados de la Compañía
- Personal de seguridad pública

Es posible que exista una política específica de Derechos Humanos que trate con este comportamiento. Los tópicos incluyen lo siguiente:

- Política de la Compañía con respecto a mala conducta
- Canal de reporte y detalles del contacto
- Obligación del personal de seguridad y de los supervisores de reportar malos comportamientos
- Derechos del personal de seguridad sospechoso de mala conducta
- Consecuencias de una mala conducta
- Referencia a las leyes locales que rigen para los procedimientos y acciones disciplinarias.

Discuta estos casos con el gerente de seguridad, el gerente de la localidad o con el Departamento de Recursos Humanos.

Considere la opción de tener un conferencista invitado tal como un gerente de seguridad o una persona que trata con asuntos disciplinarios.

Confirme la asistencia de un orador invitado, o de la persona asignada para presentar esta sesión.

Introducción
0 h 03 min
Explique a los participantes:

- Ahora daremos una mirada a las consecuencias de una violación de los Códigos de Conducta.

Pregunte a los participantes:

P ¿Cuál piensa usted que sería una posible consecuencia de una violación del Código de Conducta?

Respuesta Anticipada:

- Reporte a la Compañía y a las autoridades pertinentes
- Investigación
- Cobertura de los medios
- Terminación del servicio
- Posibles cargos criminales
- Penalidades o multas
- Nombre y vergüenza

Informe a los participantes:

- Hemos dado un vistazo a algunas consecuencias de comportamientos no-éticos.
- Ahora veremos cómo trataría la Compañía una mala conducta por parte del personal de seguridad.

Introducción del orador invitado.
Presentación del Invitado
0 h 15 min

Nota para los facilitadores:

El orador invitado aprovechará esta oportunidad para compartir BREVEMENTE con los participantes la política específica y los procedimientos existentes en su localidad, para tratar con conductas inapropiadas por parte de:

- Personal de la Compañía y de seguridad privada
- Otro personal de la Compañía
- Personal de seguridad pública (fuerzas armadas)

Los eventos con los cuales trataremos incluyen:

- La política de la Compañía con respecto a conductas inapropiadas
- Canal de reporte y detalles del contacto
- Obligación del personal de seguridad y de los supervisores de reportar malos comportamientos
- Derechos del personal de seguridad sospechoso de mala conducta
- Consecuencias de una mala conducta
- Referencia a las leyes locales que rigen para los procedimientos y acciones disciplinarias.

Conclusión
0 h 02 min
Agradecer al orador invitado por su presentación.

Concluya diciendo:

- Habrá consecuencias para el personal de seguridad que viole los Códigos de Conducta.
- Las consecuencias podrán variar dependiendo de la gravedad de las acciones.
- ¿Por qué meterse en problemas? ¡Solamente haga lo correcto!

6. Escenarios de Asuntos Éticos de Seguridad 0 h 50 min

Preparación
Lea los escenarios

Asigne un facilitador a cada grupo para guiarlos en la discusión de su escenario.

Nota para los facilitadores:

Los facilitadores tendrán, de acuerdo con el nivel de alfabetismo de los grupos, que leer el escenario al grupo.

Introducción
0 h 03 min
Presente el tópico.

Divida los participantes en tres grupos.

Explique a los participantes:

- A cada grupo se le asignará un escenario.
- Cada uno de los escenarios presenta un dilema ético relacionado con instancias y responsabilidades de seguridad.
- Usted examinará el escenario y:
  - Identificará los principios del Código de Conducta que fueron violados.
  - Identificará las violaciones a los Derechos Humanos.
  - Escogerá y explicará la forma en la cual manejará la situación.
- Usted tendrá quince minutos para discutir su escenario.
- Pasados diez minutos regresaremos a la discusión de los escenarios.

Divida los participantes en tres grupos y asígneles tarjetas de escenarios.

Discusión en Grupo
0 h 15 min

Asigne un facilitador a cada grupo para que guíe y revise la discusión del escenario.

Escenario 1: La Residencia

Usted se encuentra patrullando en su localidad en la cual habitan mineros y sus familias. Es tarde en la noche. El ruido de alguien estrellándose contra algo y la voz de un hombre alterado llaman su atención. Usted camina hacia donde parece haber salido el ruido que usted escuchó.

En la parte exterior de una casa, un oficial de seguridad como usted está de pie frente a una señora. Ella parece estar llorando. El la patea y le grita, ella se acurruca en el suelo. Cuando el oficial lo distingue a usted deja de golpear a la mujer. Usted pregunta qué está sucediendo.

Usted lo reconoce, Su nombre es Pedro. Ha trabajado en la mina desde hace algún tiempo.

Él le dice que esta mujer vive con él. Dice que ella no le hace caso y debe darle una lección. Dice que antes le hacía caso, pero es necesario corregir esta situación.

La mujer gira y usted la reconoce, Hace tres semanas usted se encontraba de guardia en la enfermería y ella llegó a la enfermería con un ojo morado y con la nariz sangrando.

Pedro le dice a usted: “Este es un asunto privado, de modo que mejor se va”. El voltea donde ella y le dice, “usted tiene suerte de estar aquí, si le cuenta a alguien sobre este incidente la tiro a la calle.”

Escenario 2: Día de pago

Usted conoce a Bob desde hace varios años. Son primos y muy buenos amigos. Tanto usted como Bob trabajan para la compañía de seguridad de la mina. Bob trabaja durante el día y usted durante la noche. La mina está expandiendo su operación y han contratado gente nueva para seguridad por cuanto son más los edificios y los activos que hay que proteger. Últimamente Bob se está vistiendo con mejor ropa. Primero fue una camisa elegante, luego un par de botas. Cada vez que Usted lo ve, Bob está

vestido con ropa costosa. Hoy lleva lo que parece un reloj costoso en su muñeca. Los dos trabajan en el mismo lugar y usted sabe que Bob no puede ganar mucho más dinero que usted.

Usted le pregunta cómo es posible que él se pueda dar esos lujos. Bob le guiña un ojo, lo aparta de la gente y le dice:

"¿Te acuerdas de nuestra prima Gladys? Ella ahora trabaja en la oficina de la mina. Ella maneja los archivos de las personas que son entrevistadas para trabajar. Yo le traigo personas que están buscando trabajo, ella los pone encabezando la lista. En compensación ellos comparten su salario con nosotros. Cuando se llega el día de pago, yo me aseguro de estar de guardia. Al salir, 'me gano alguito'. Si sabes de alguien, podrías unírtenos.

Escenario 3: Diamantes

Usted y Paul trabajan en la mina de diamantes de la Compañía. Paul trabaja como empleado de la mina y usted trabaja como guarda de seguridad en la portería principal.

Un día usted se encuentra a Paul, sentado en la caseta de guardia, conversando con Iván quien es también oficial de seguridad. En la mesa hay una piedra que usted reconoce como un diamante en bruto. Iván le muestra la piedra y le dice que pilló a Paul con ese diamante. También le informa que ha llamado a la policía y que Paul se encuentra detenido hasta que ellos lleguen para arrestarlo.

Usted conoce a Paul desde hace mucho tiempo y no quisiera que perdiera su empleo, o que fuera a la cárcel. Iván le pregunta a Paul cuánto dinero trae consigo. Paul saca unos billetes de su bolsillo. Hay una suma considerable de dinero. Iván también le dice a Paul que le entregue su reloj.

Iván se guarda el dinero y el reloj en su bolsillo. Sin decir una sola palabra retira el diamante de la mesa, recoge una pequeña piedra del piso y la coloca sobre la mesa donde estaba el diamante.

Voltea donde usted y le dice: "Esto es lo que vamos a hacer. Cuando llegue la policía les mostraremos la piedrita y les diremos que nos equivocamos. Yo compartiré con usted lo que tengo en mi bolsillo y su amigo podrá irse libre. ¿Está bien?

Escenario 4: El Bar

Ha sido un mes de mucho trabajo para usted y sus compañeros oficiales de seguridad de una mina de cobre. Hay elecciones nacionales, lo cual resultó en que varios oficiales de la policía local fueran reasignados a la capital. La comunidad local también se altera por las elecciones, lo que lleva a vandalismo y ataques a la propiedad de la compañía y a sus empleados.

Una noche suena el teléfono en la oficina de seguridad. Bill, otro oficial de seguridad recibe la llamada. Bill ha estado de guardia durante 10 días consecutivos, lo mismo que varios compañeros de la oficina de seguridad. Bill cuelga y dice, "Era solamente otra queja. Cuenta que tres compañeros de la oficina de seguridad se encuentran en un bar local. Han estado bebiendo desde hace rato y ahora están diciendo que van a golpear a cualquiera que se acerque demasiado a la mina."

Usted dice, "¿No deberíamos ir por ellos?"

Bill responde, "No, solamente se están desahogando y no le van a hacer daño a nadie." Se ríe y dice, "En realidad es la cuarta llamada de esta semana quejándose del comportamiento de los nuestros en el bar, nosotros nunca le hacemos caso. Ellos se irán para sus casas tarde o temprano."

Escenario 5: El Supervisor

Usted trabaja para la seguridad de la mina, bajo la supervisión de Tom. Tom ha trabajado para la Compañía durante siete años. Con anterioridad trabajaba para la policía estatal.

Un día por la tarde Tom regresa a la oficina de seguridad muy alterado. Comienza a empacar sus cosas para irse para su casa. No le dice nada a usted, pero usted escucha algo acerca de una pelea que acaba de ocurrir en la cual un miembro de la comunidad se queja de haber sido abusado físicamente. Él no le cuenta ningún detalle antes de caminar hacia la puerta de salida. Tom no registró o reportó el alegato o los detalles de la pelea, ni le contó nada a nadie de la oficina.

Usted conoce a Tom y lo estima, también sabe que es un buen supervisor de seguridad. Usted asume que si hubo una pelea. Es muy probable que Tom no haya hecho nada incorrecto.

Tres semanas después, Tom se le acerca y le dice: "¿Recuerdas la pelea que tuve hace unos días?. Alguien se quejó de que existió una violación a los derechos humanos, ¿puedes creer eso?. Necesito un favor. Un investigador de la Compañía viene a investigar los hechos, necesito que le digas que tú estabas conmigo y que yo no hice nada incorrecto. ¿Me puedes ayudar?"

Discusión Plenaria y Reflexión
0 h 30 min

Revisar un escenario a la vez.

Solicite a un participante de cada grupo que rápidamente lea (o léalo usted si hay problemas de alfabetismo) el escenario que se le presenta.

Solicite a los miembros de los grupos que den respuesta a las siguientes preguntas:

P ¿Cuáles principios del Código de Conducta fueron violados?

P ¿Hubo alguna violación a los Derechos Humanos?

P ¿Cómo actuaría usted frente a esta situación?

Pregunte a otros participantes:

P ¿Está usted de acuerdo?

P ¿Qué haría usted distinto? ¿Por qué?

P ¿Qué se puede hacer para prevenir la ocurrencia de un problema similar en sus instalaciones?

P ¿Cuáles serían las consecuencias si estos incidentes no se reportan?

Repita el Proceso con el siguiente grupo.

Concluya la actividad diciendo:

- Existen muchos escenarios potenciales y también existen muchas instancias, tentaciones y conflictos éticos que usted encontrará en su trabajo como oficial de seguridad. Es imposible cubrirlos todos, pero al menos tenemos un Código de Conducta que podemos utilizar para ilustrarnos sobre el tema.

- Recuerde, usted no está solo. Si no está seguro de lo que debe hacer, pregúntele a un colega o a su supervisor.

Conclusión 0 h 05 min

Informe a los participantes:

- En este módulo hemos dado una mirada a:
  - Qué es la Ética
  - Dilemas éticos y los pasos sugeridos para hacer elecciones éticas
  - Códigos de Conducta que aplican a sus obligaciones como oficial de seguridad
  - La política y los procedimientos que tratan con mala conducta y comportamientos no-éticos por parte del personal de seguridad
  - Ejemplos de escenarios que cubren casos típicos que enfrentará el personal de seguridad como parte de sus responsabilidades.

Revisemos el objetivo de este módulo.

Pregunte a los participantes:

P ¿Cree usted que hemos logrado el objetivo establecido para este módulo?

Respuesta Anticipada:

- Si

Concluya diciendo:

- Ahora que tenemos un entendimiento de los Códigos de Conducta y cómo se deben aplicar, usted tiene la responsabilidad de asegurarse que se comporta éticamente de acuerdo con los lineamientos establecidos en los diferentes Códigos de Conducta.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Módulo 2:
Derechos Humanos y la Ética

Realizando mis tareas y responsabilidades de una manera ética y profesional.
Trabajando de acuerdo con los códigos de conducta aplicables.
Hablando de frente contra los que hacen cosas incorrectas.

¿Qué es la ética?

- La Ética es el estudio de **qué es lo correcto/adecuado que debe hacer** la gente.

- La Ética responde a la pregunta:

  “¿Qué debo hacer?”

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Valores éticos

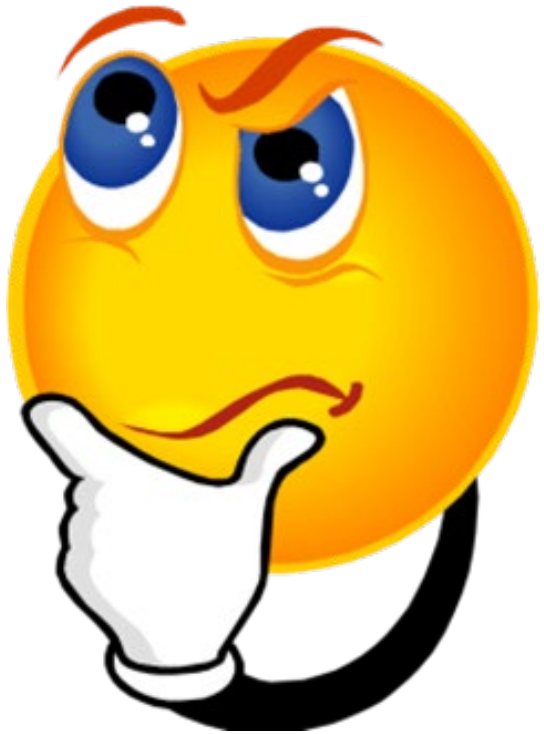
¿Cuáles son sus valores?

VALORES ÉTICOS Responsabilidad
Imparcialidad – Lealtad – Honestidad
Explicable – Coraje - Integridad

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Tomando decisiones éticas

1. Evalúe
2. Examine los hechos
3. Alternativas!
4. Considere
5. Escoja y discuta



Todo se trata de hacer lo correcto!

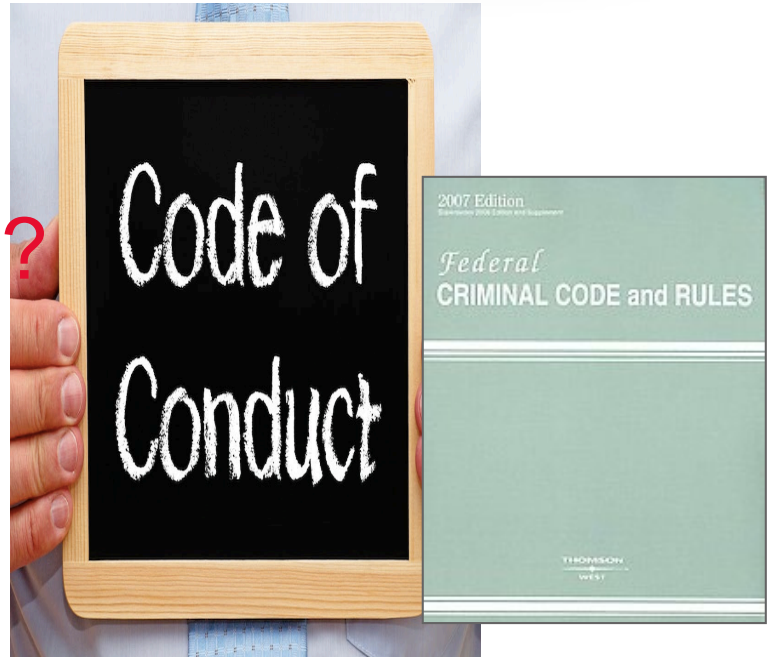
1. Evalúe

Deténgase y evalúe la situación

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

2. Examine los hechos

- ¿Cuál es el dilema?
- ¿Qué reglas y leyes están involucradas?
  - Derechos Humanos
  - Leyes Nacionales
  - Políticas y Estándares de la Compañía
- ¿Quién es el afectado?
- ¿Qué gente?
- ¿La Compañía?



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

3. Alternativas

- ¿Cuáles son sus alternativas?
- ¿Cuales son los riesgos y los beneficios de cada alternativa?
  - ¿Es esta alternativa legal?
  - ¿Es consistente con las leyes de derechos humanos?
  - ¿Es esta alternativa consistente con las políticas de la Compañía?
  - ¿Qué pensarían mi familia, mis amigos y mis vecinos?
  - ¿Preferiría yo guardar el secreto?
  - ¿Me gustaría que mis acciones fueran publicadas en la prensa?

4. Considere

- Tenga en cuenta la gente
- Tenga en cuenta la comunidad
- Tenga en cuenta la Compañía

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

5. Decida y discuta

- Ética es hacer lo correcto
- Hable con los demás acerca de su decisión:
  - Su Gerente o Supervisor
  - Hotline (La línea de urgencias)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

RioTinto

Pasos para tomar una opción ética

Código de Conducta (COC)

Un código de conducta es un conjunto de reglas que definen las responsabilidades de la gente y de las organizaciones y cómo deben comportarse

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

COC de la Compañía

Inserte aquí una fotografía del Código de Conducta de la Compañía

Respeto
Reconocemos y consideramos los puntos de vista de otros y los tratamos como nos gustaría ser tratados.

Rendición de Cuentas
Tomamos responsabilidad por nuestras acciones y hacemos que los otros rindan cuentas por las suyas.

Integridad
Actuamos de manera justa, honesta y coherente en lo que decimos y hacemos, y nos manifestamos cuando es necesario.

Trabajo en Equipo
Trabajamos conjuntamente y aprendemos unos de otros para alcanzar nuestras metas.

Código Internacional de Conducta para Compañías Proveedoras de Seguridad Privada

Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales Encargados de Hacer Respetar las Leyes

Reglas para los Soldados

Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre PVSSDH*

Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos

**** Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos***

Módulo 3: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad

Objetivo	Al finalizar este módulo, los participantes podrán desempeñar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con los derechos humanos (DH), las leyes nacionales, las políticas de la Compañía, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH), aplicando sus habilidades y conocimientos a escenarios y actividades específicas.
Evaluación	La aplicación de los conocimientos y habilidades será evaluada por medio de actividades especialmente diseñadas para trabajo en grupo y en sesiones que requerirán que los participantes hagan uso de sus conocimientos y habilidades, como parte de las actividades del personal de seguridad de la Compañía.
	Introducción 0 h 05 min 1. Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad 0 h 20 min 0 h 40 min 2. Marco de Referencia de las Prácticas de Seguridad 0 h 35 min 3. Actividad: Tratando con Grupos Vulnerables 1 h 05 min 4. Actividad: DH y Acciones de Seguridad 0 h 30 min 5. Actividad: Tratando con Reuniones, Multitudes Desalojos controlados. 0 h 05 min Conclusión
Tiempo Total	3 h 20 min

Introducción 0 h 05 min

Discusión Plenaria
0 h 05 min

Presente el objetivo del módulo:

Al finalizar este módulo, usted podrá desempeñar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad de acuerdo con los derechos humanos, las leyes nacionales, las políticas de la Compañía, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH), aplicando sus habilidades y conocimientos a escenarios y actividades específicas.

Explicar a los participantes:

- El contenido clave que se cubrirá durante este módulo incluye:
  - Sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad.
  - El "marco regulatorio" que orienta nuestras operaciones de seguridad.
  - La importancia de un enfoque hacia la seguridad con sensibilidad de género.
  - La necesidad e importancia de asociaciones y cooperación entre el personal de seguridad y la comunidad.
  - Su obligación y responsabilidad de proteger y respetar los derechos humanos durante su trabajo en seguridad puede incluir detenciones temporales, arrestos, búsqueda y captura lo mismo que tratar con manifestaciones, control de multitudes y desalojos.
  - Su obligación y responsabilidad es la de garantizar que los derechos humanos de grupos vulnerables tales como niños, mujeres, extranjeros y víctimas de crímenes sean protegidos y respetados.
  - La necesidad de monitorear y reportar su desempeño al cumplir con sus obligaciones y responsabilidades.
- Primero identificaremos y discutiremos las diferentes obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y de la*

seguridad privada, comparadas con las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad pública (fuerza pública).* Esta discusión nos permitirá comprender el rol y la responsabilidad de todo el personal de seguridad que contribuye con nuestra seguridad y con nuestras operaciones de seguridad.

- *Módulo 1: Marco de referencia de los Derechos Humanos para las Operaciones Globales y las Prácticas de Seguridad* le introdujo al marco de referencia internacional de los derechos humanos.

- La discusión se enfocará ahora en las leyes nacionales, políticas y directrices de los derechos humanos aplicables en su trabajo. Esto es llamado también "el marco regulatorio" que establece los estándares que nos guiarán durante el desarrollo de nuestro trabajo, de tal manera que tengamos presente la protección y el respeto por los derechos humanos de los demás y los de las comunidades en las cuales trabajamos.

- También discutiremos la obligación y la responsabilidad de garantizar que los derechos humanos de grupos vulnerables tales como niños, mujeres, trabajadores extranjeros y las víctimas de crímenes sean protegidos y respetados.

- Para facilitar el aprendizaje durante el presente módulo, realizaremos discusiones en grupo, presentaciones, juego de roles y escenarios también serán utilizados para facilitarles el aprendizaje.

Anime los participantes para que:

- **Participen** activamente en las discusiones y actividades.

- **Compartan** sus experiencias prácticas o ejemplos de su trabajo y/o ambiente laboral.

- **Considere** si lo que discutimos aplica para la realización de sus trabajos como oficiales de seguridad.

1. Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad 0 h 20 min

Preparación

Despliegue el afiche *Quién hace qué.* Ustedes se referirán a él durante sus explicaciones de los roles y responsabilidades del personal de seguridad. Coloque en afiche en una ubicación tal que sea visible a todos los participantes. Refiérase a él cuantas veces considere necesario durante el curso, para enfatizar la diferencia entre las diferentes clases de personal de seguridad. Una copia de este afiche está incluida en el *Manual del Participante*.

Conecte y **verifique** el computador y el proyector de multimedia LCD.

Presente la diapositiva*: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad.*

Nota para los facilitadores:

Hagan uso del siguiente listado de preguntas a manera de guía para ayudarles a planear, preparar y dirigir las discusiones, retroalimentación y aprendizaje:

P ¿Existen diferencias entre las obligaciones y las responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía* y de la s*eguridad privada*, comparado con el *personal de seguridad pública (fuerza pública)*? Si existieren explíquelo.

P **¿Qué** puede hacer el *personal de seguridad de nuestra Compañía* y el de la *seguridad privada* que no pueda hacer el *personal de la seguridad pública (fuerza pública)*? ¿Por qué?

P ¿Qué puede hacer el *personal de la seguridad pública (fuerza pública)* que no puede hacer el *personal de seguridad de la Compañía* y de la s*eguridad privada*? ¿Por qué?

P ¿Quién o qué autoriza al *personal de seguridad* a realizar sus tareas y responsabilidades?

P ¿Cuantas veces el personal de seguridad de la Compañía limita o infringe los derechos del personal de la Compañía, de la comunidad y/o de personas sospechosas temporalmente detenidas o arrestadas?

P ¿Existen leyes, políticas o documentos que informen al personal de seguridad sobre qué se espera que ellos hagan?

P ¿De acuerdo con qué reglas, estándares y directrices desarrolla el personal de seguridad sus labores?

Presentación and plenaria discusión
0 h 10 min

Divida la clase en cuatro grupos pequeños.

Asigne las preguntas a los grupos utilizando las diapositivas.

Permita la retroalimentación durante la plenaria.

Inicie la Presentación*: Roles y Responsabilidades*

Diapositiva 1: Logo de la Compañía

Diapositiva 2: Tema

Diapositiva 3: ¿Cuál es la diferencia?

Despliegue la diapositiva en el trasfondo.

Informe a los participantes:

- En la fotografía observarán dos grupos diferentes de personal de seguridad.
- Estos grupos incluyen:
  - Personal de seguridad de la Compañía (*izquierda*)
  - Personal de seguridad pública (*fuerza pública)* que incluye personal de seguridad del gobierno *(derecha)*

Solicite a los participantes que discutan brevemente y den sus opiniones sobre la siguiente pregunta:

P ¿Cuál es la diferencia entre el *personal de seguridad de la Compañía* y el *personal de seguridad privada*, comparados con el *personal de seguridad pública (fuerza pública*)?

Respuesta Anticipada:

- El Personal de Seguridad de la Compañía (propio)

  Hace referencia a empleados de la compañía que han sido contratados, nombrados y entrenados para realizar labores de seguridad dentro de la Compañía.

- Personal de Seguridad Privada

  Hace referencia a personal externo que ha sido contratado para garantizar la seguridad en las locaciones donde opera la Compañía a nivel global. Este personal trabaja con y para la Compañía. Hay pequeñas diferencias entre las obligaciones y responsabilidades del personal de seguridad de la Compañía y las del personal de seguridad privada, pero para propósitos prácticos nos referimos a ellos como un solo grupo de personas.

- Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública)

  Hace referencia a las fuerzas de seguridad del gobierno (i.e. policía o militares) destacados a mantener la ley y el orden en la comunidad en la cual opera la Compañía.

Informe a los participantes que las obligaciones y las responsabilidades del personal de seguridad que trabaja para y con la Compañía en los lugares donde opera la Compañía en las diferentes regiones pueden ser diferentes por una o más razones tales como:

- Autoridad
- Limitaciones profesionales
- Equipamiento
- Naturaleza y dimensión del proyecto o de la operación
- Geografía y ubicación

- La situación de seguridad y el riesgo alrededor de la operación
- Contratos o convenios

Nota para los facilitadores:

- **Autoridad** (i.e. El *Personal de seguridad de la Compañía* y el de seguridad privada solamente tienen jurisdicción dentro de la propiedad de la Compañía, mientras el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* tienen el mandato de responder a incidentes dentro de la propiedad de la Compañía y en lugares públicos, (fuera de la propiedad de la Compañía.).
- **Limitaciones Profesionales** (i.e. el *personal de seguridad de la Compañía* y el *personal de seguridad privada* no pueden procesar evidencias o conducir investigaciones ni interrogatorios con sospechosos o testigos, mientras el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* pueden ser juramentados como oficiales de la ley autorizados para hacer esto).
- **Equipamiento** (i.e. salvo expresamente autorizado), el *personal de seguridad de la Compañía* y el *personal de seguridad privada* estarán desarmados; en consecuencia, no podrán responder a ataques armados, ni se espera que tengan que enfrentar sospechosos peligrosos.
- **Naturaleza y dimensión del proyecto o de la operación** (i.e. una mina de diamantes puede hacer mayor énfasis en el control de acceso, lo opuesto a una mina de carbón).
- **Geografía y ubicación** i.e. la ubicación, dimensión, terreno y condiciones climáticas pueden hacer necesario el uso de patrullas motorizadas en lugar de patrullar a pie con equipo especial para verificar el perímetro.
- **La situación de seguridad en el área cercana a la operación** i.e. existe una rata muy alta de criminalidad, conflicto o una historia de incidentes pasados que presente un mayor riesgo y sean necesarias medidas adicionales de seguridad.
- **Contratos** i.e. La Compañía tendría un contrato con *proveedores de seguridad privada* y un Memorando de Entendimiento (MOU) con el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* que soporte las operaciones de seguridad de la Compañía.

Concluya diciendo:

- Ambas categorías de personal de seguridad proveen soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.

- Antes de trabajar con personal de seguridad, la Compañía se asegurará que el personal de seguridad comprenda el marco de referencia de los Derechos Humanos y los Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH) que hacen parte de nuestras operaciones de seguridad.

Diapositiva 4: ¿Quién hace qué?

Despliegue la diapositiva en el trasfondo.

Informe a los participantes:

- El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada tienen un contrato de empleo suscrito con la Compañía (*izquierda*).

- El personal de seguridad pública (fuerza pública), que comprende a las fuerzas de seguridad del estado tales como la policía y las fuerzas militares han suscrito un Memorando de Entendimiento (MOU) con la Compañía (**derecha**) para acordar la forma en la cual prestarán apoyo a nuestras operaciones de seguridad.

- Estos documentos son la base de las obligaciones y responsabilidades que desempeña el personal de seguridad para proveer soporte a nuestras operaciones de seguridad.

- Estos documentos también solicitan al personal de seguridad que desempeñen sus tareas y responsabilidades de una manera tal que respeten, protejan y cumplan con los derechos humanos del personal de la Compañía, de la comunidad y/o de los sospechosos con los que eventualmente tengan que tratar.

- *En personal de seguridad de la Compañía y el personal de la seguridad privada* desempeñarán las mismas tareas y responsabilidades en soporte de nuestras operaciones de seguridad.

Solicite a los participantes:

- Que discutan **brevemente** y provean retroalimentación sobre las siguientes dos preguntas:

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y de la seguridad privada*?

Respuestas Anticipadas:

- Controlar el acceso (ingreso) a las instalaciones y operaciones de la Compañía.
- Control de salida (egreso) de las instalaciones y operaciones de la Compañía.
- Control del perímetro de las operaciones e instalaciones de la Compañía.
- Identificación y requisa de personas y elementos
- Control del movimiento de personas y de elementos restringidos.
- Evitar el acceso a áreas restringidas y zonas de seguridad.
- Requisar vehículos de transporte de personas y bienes, hacia, dentro de, y fuera de las instalaciones y operaciones de la Compañía.
- Control del perímetro que incluye patrullaje a pie, patrullaje en vehículos y la inspección del perímetro y de las cercas de seguridad.
- Escoltar personas y bienes dentro de las áreas restringidas.
- Detección y remoción de elementos peligrosos y elementos no deseados.
- Requisa rutinaria de personas y vehículos.
- Establecer puntos de chequeo y retenes.
- Requisar, retener y controlar elementos prohibidos dentro de las instalaciones de la Compañía.

- Operaciones de prevención de crímenes.
- Responder a las alarmas locales y de servicio.
- Realizar inspecciones y reportes rutinarios.
- Retener temporalmente y entregar a las autoridades personas sospechosas.
- Controlar y limitar el acceso a las escenas de crímenes.
- Conservar y entregar evidencias que puedan ser utilizadas como parte de una investigación criminal.
- Acudir al apoyo de la policía, a solicitud de ella, con la debida autorización de su supervisor.

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades de la *seguridad pública (fuerza pública)* en soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía?

Respuesta Anticipada:

- Mantener la ley y el orden.
- Proteger y servir a la comunidad.
- Garantizar la seguridad de los ciudadanos, no-ciudadanos y de la comunidad local.
- Garantizar la seguridad de la Compañía en su calidad de ciudadano corporativo.
- Responder a llamadas de Servicio y emergencias que puedan ser una amenaza para el personal de la Compañía, sus instalaciones y operaciones, o que excedan la capacidad de respuesta de la Compañía.
- Proteger y respetar los derechos humanos.
- Arrestar y detener sospechosos.

- Tratar con manifestaciones, protestas, control de multitudes y desalojos.

- Investigar crímenes.

Diapositiva 5: ¿Cómo podemos trabajar juntos?

Despliegue la diapositiva en el trasfondo**.**

Informe a los participantes:

- Todo el personal de seguridad deberá trabajar conjuntamente en soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía.

- Todo el personal de seguridad deberá trabajar conjuntamente para proteger y respetar los derechos humanos.

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué sugiere usted para mejorar la cooperación entre el **personal de seguridad**?

Respuestas Anticipadas:

- **Conocerse mejor mutuamente**; esto incluye tener un mejor entendimiento sobre el por qué y cómo se desempeñan las obligaciones y responsabilidades.

- **No exceder su autoridad**; hacer aquello que usted está autorizado para hacer.

- **Compartir información crítica** necesaria para preparar, prevenir o responder una situación de seguridad. Si Usted no está seguro de si puede compartir la información, pregúntele a su supervisor.

- **Participar conjuntamente en los entrenamientos y ejercicios** sobre la utilización de la fuerza y sobre los derechos humanos.

Nota para los facilitadores:

La siguiente lectura de fondo le ayudará a preparar y entender mejor la relación de la Compañía con los contratistas de seguridad privada y de

seguridad pública (fuerza pública). Esto puede ayudarle a aclarar conceptos y explicaciones a los participantes.

Las *notas de referencia para implementar la seguridad y los principios de los derechos humanos* establecen que la Compañía es responsable por minimizar el riesgo de que los proveedores de seguridad excedan su autoridad y agredan los derechos humanos en alguna forma.

En lo pertinente a la seguridad privada, la Compañía informará al personal de seguridad lo siguiente:

- Nuestras políticas sobre conductas éticas y derechos humanos;
- La legislación y los estándares profesionales del país en el cual operamos.
- Prácticas avanzadas desarrolladas por la industria, la sociedad civil y los gobiernos; y
- La importancia de promover la observancia de la legislación humanitaria internacional.

Las cláusulas contractuales en contratos con la **seguridad privada** incluyen la siguiente:

- La revisión de los antecedentes/reputación del personal de seguridad privada que se planea contratar, especialmente lo referente a sus antecedentes criminales y al uso de fuerza desmedida.
- La consulta con otras compañías, oficiales del país de origen, oficiales del país anfitrión, la sociedad civil en relación con las experiencias con seguridad privada.
- Asegurarse que los guardas de seguridad privada no utilizan armas mortales (solamente cuando han sido aprobadas).
- Poner en conocimiento de la seguridad privada, y asegurarse que cumplen con, las políticas de la Compañía en relación con conducta ética, derechos humanos, Ley Internacional Humanitaria (LIH) y la legislación.
- Asegurarse que la seguridad privada mantiene altos niveles de competencia técnica y profesional, especialmente en lo pertinente al uso de fuerza y de armas de fuego (si es el caso).

- Asegurarse que la seguridad privada actúa siempre de manera legal y ejerce restricciones y precaución de una manera consistente aplicando todos los estándares internacionales en relación con el uso de la fuerza, incluyendo los Principios de las Naciones Unidas sobre el uso de la Fuerza y de Armas de Fuego por parte de las fuerzas Policiales y el Código de las Naciones Unidas sobre Conducta de los Oficiales de la Fuerza Pública.

- Asegurarse que la seguridad privada tiene e implementa políticas, entrenamientos y procedimientos y estándares operativos relacionados con la conducta y el uso de fuerza local (i.e. continuidad en el uso de la fuerza).

- Asegurarse que las quejas sobre abusos de los derechos humanos por parte de la seguridad privada serán reconocidos y reportados inmediatamente a la Compañía. Todas las quejas creíbles serán debidamente reportadas, investigadas y monitoreadas.

- Asegurarse que la seguridad privada provee solamente servicios preventivos y defensivos y no se encuentra inmiscuida en actividades de la responsabilidad exclusive de la fuerza pública.

- Asegurarse que la seguridad privada (a) verificará los antecedentes de los guardas de seguridad; (b) no empleará individuos, creíblemente, implicados en abusos de los derechos humanos, o que tienen un prontuario criminal en la provisión de servicios de seguridad; (c) hace uso de la fuerza, únicamente cuando es necesario y proporcionalmente a la amenaza; y (d) no violan los derechos humanos de los individuos, según se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la Legislación Internacional . Esto incluye el derecho de libre asociación, de acudir a manifestaciones pacíficas y de sostener negociaciones colectivas. Cuando se haga uso de la fuerza, se deberá proveer asistencia médica a los heridos, incluyendo los ofensores.

- Asegurarse que la seguridad privada mantenga la confidencialidad obtenida en su condición de proveedor de seguridad.

- Asegurarse que el personal de seguridad sea entrenado adecuadamente en lo pertinente a los derechos humanos de los empleados y de la comunidad local, lo cual incluye un entendimiento de consideraciones de

género y de otras personas afectadas por las operaciones de la Compañía.

- Estar de acuerdo con la terminación del contrato de trabajo de un individuo y de su relación con la Compañía cuando exista evidencia inobjetable de comportamiento abusivo, lo cual incluye violaciones a los derechos humanos.

- La Compañía consultará y verificará los proveedores de seguridad privada de manera consistente con los principios que se describieron anteriormente.

Pertinente a la utilización de **personal de la fuerza pública** (fuerza pública) la Compañía incluirá los siguientes aspectos en el Memorando de Entendimiento (MOU):

- Solicitar que ningún personal de la fuerza gubernamental/pública asignada a las instalaciones /proyecto haya estado involucrado en quejas creíbles, de violaciones a los derechos humanos.

- Permitir que los convenios con las fuerzas de seguridad públicas sean informados a la comunidad, pero manteniendo confidencial el acuerdo comercial. Solicitar que la fuerza pública y los representantes de la Compañía se reúnan regularmente con los líderes/comunidades para discutir asuntos comunes, incluyendo cualquier instancia relacionada con la conducta de la fuerza pública.

- Obtener pruebas/certificaciones que los miembros de la fuerza pública recibieron instrucción en seguridad y en derechos humanos. Nota: Esto puede incluir que la Compañía pueda proveer el entrenamiento, posiblemente en cooperación con otras entidades que operan dentro del país.

- Comunicar a los miembros de la fuerza pública, las políticas de la Compañía pertinentes a conducta ética y derechos humanos. Expresar el deseo de la Compañía que la seguridad sea provista de manera consistente con dichas políticas y por personal con entrenamiento adecuado.

- La importación y exportación de equipos debe cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.

- Comunicar la importancia que tiene para la Compañía que el uso de la fuerza solamente se haga cuando sea estrictamente necesario y proporcional a la amenaza.

- Comunicar la importancia que tiene para la Compañía el que los derechos humanos de los individuos, según se reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la Legislación Internacional no pueden ser violados, incluyendo el derecho de libre asociación, de acudir a manifestaciones pacíficas y de sostener negociaciones colectivas, lo mismo que otros derechos pertinentes a los empleados de la Compañía.

- En aquellos casos en los que se haga uso de fuerza física por parte de la seguridad pública, dichos incidentes deberán ser reportados a las autoridades correspondientes y a la administración de la Compañía.

- Cuando se haya hecho uso de la fuerza, se debe proveer asistencia médica a todas las personas, incluyendo los ofensores.

- La clase y número de la fuerza pública desplegada debe ser competente, apropiada y proporcional a la amenaza.

Garantizamos que nuestro personal de seguridad propio:

- Ha sido investigado por posibles violaciones a los derechos Humanos y por antecedentes criminales, antes de ser contratados.

- Ha sido entrenado en derechos humanos y en el uso apropiado de la fuerza.

- No han sido dotados de armas letales para el desempeño de sus labores (a no ser que haya sido necesario y entrenados para ello).

- Aplican la conducta ética y la política de derechos humanos de la Compañía.

- Aplican las leyes y los estándares profesionales del país en el cual operamos.

- Aplican políticas y procedimientos específicos para la ubicación y seguridad de la instalación donde laboran.

- Registran e investigan todas las quejas de abuso de derechos humanos por parte de personal de la Compañía.

Diapositiva 6: Consideraciones sobre la Comunidad &
Diapositiva 7: Involucrando la Comunidad

Despliegue las diapositivas en el trasfondo.

Notas:

- Todo el personal de seguridad debe trabajar con la comunidad para garantizar que sus derechos humanos sean protegidos y respetados.

- Los conflictos pueden ser generalmente minimizados cuando se trabaja con las comunidades adyacentes. Esto requiere la construcción de confianza y entendimiento mutuos.

- Piense en preguntas come: “En qué difieren los intereses de la comunidad de los nuestros y de los de la Compañía?"

- La seguridad y otros retos pueden ser discutidos con la comunidad local y con otras partes interesadas. Tenga presente lo siguiente: "Qué es lo que crea problemas en la comunidad?" La autoridad local deberá formar parte de estas discusiones.

- La discusión deberá considerar la inclusión de los niños, líderes comunitarios, organizaciones locales y cualquiera otro grupo que pueda beneficiarse o ser afectado por el proyecto o por la seguridad.

- La Compañía también deberá involucrar personal de seguridad y otros empleados o representantes en las discusiones con la comunidad y trabajar con ellos compartiendo información, puntos de vista y objetivos.

- Creando un entendimiento compartido de los retos de seguridad con la comunidad local implica que todo el mundo se involucre y puedan trabajar juntos para garantizar un escenario seguro para todos. Juntos se pueden discutir y resolver los problemas empleando para ello una visión de seguridad comunal (CBSA).

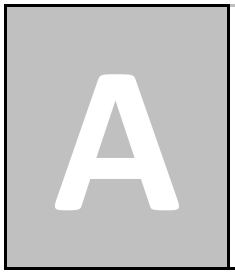
Diapositiva 8: Estrategia de seguridad con base en la Comunidad

Notas:

- Un enfoque comunitario se basa en compañerismo para prevenir y resolver problemas.

- Modelos tales como EARE (SARA) pueden emplearse para la solución de problemas relacionados con derechos humanos.

ESCANEE (SCAN) **S**	• **¿Ha identificado un problema de derechos humanos?** • **¿Dónde puede encontrar más información sobre este problema de derechos humanos?** • **¿Ha identificado las consecuencias del problema de derechos humanos?** • **¿Ha confirmado que realmente existe un problema de derechos humanos?**
ANALICE (ANALYZE) **A**	• **¿Por qué existe el problema de derechos humanos?** • **¿Cuál es la principal causa del problema de derechos humanos?** • **¿Qué pude usted hacer para entender mejor el problema de derechos humanos?** • **¿Con quién tenemos que hablar?**
RESPONDA (RESPOND) **R**	• **¿Qué podemos hacer para soluciones el problema de derechos humanos?** • **¿Ha escogido usted la mejor solución?** • **¿Qué podemos hacer para limitar las consecuencias del problema de derechos humanos?** • **¿Qué pretende lograr con su solución?** • **¿Consultó con sus socios? ¿Lo apoyan?** • **¿Quién será el responsable de implementar la solución?**
EVALÚE (ASSESS)	• **¿Pudimos implementar la solución?**



- **¿La solución trabajó?**
- **¿Resolvimos el problema?**
- **¿Necesitamos más información?**
- **¿Necesitamos otra solución?**

Pregunte a los participantes:

P ¿En qué se beneficiaría la Compañía involucrando la comunidad en sus prácticas de seguridad?

P ¿Cómo contribuye el involucrar la comunidad en la identificación y manejo de asuntos de seguridad y de derechos humanos en los proyectos/instalaciones y operaciones de la Compañía?

Respuesta Anticipada:

- La comunidad ayudaría a:
  - Identificar y resolver problemas existentes y violaciones a los derechos humanos.
  - Identificar grupos vulnerables dentro de la comunidad que son especialmente vulnerables a violaciones de los derechos humanos.
  - Obtener información de la comunidad para ayudar a entender mejor las causas, consecuencias y efectos de las violaciones de los derechos humanos.
- Trabajar con la comunidad para identificar y optar por soluciones prácticas para prevenir y responder asuntos de derechos humanos y violaciones de estos.
- Valerse de la comunidad para ayudar proyectos significativos que promuevan los derechos humanos, incluyendo los derechos a los grupos vulnerables existentes en la comunidad.

Reflexión
0 h 10 min

Solicite a los participantes en la reunión plenaria que reflexionen sobre lo siguiente:

P ¿Existe diferencia entre las obligaciones y las responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y de la seguridad privada* y las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad pública (fuerza pública)?* Si la hubiere por favor explique.

Respuesta Anticipada:

- Si

- *El personal de seguridad de la Compañía y el de la seguridad privada* cumple con sus obligaciones y responsabilidades dentro de las instalaciones de propiedad de la Compañía.

- *El personal de seguridad pública (fuerza pública)* cumple con sus obligaciones y responsabilidades fuera de las instalaciones controladas y de propiedad de la Compañía. Por solicitud, y/o autorización de la Compañía, colaborará en el control de situaciones fuera del control de la Compañía.

- *El personal de seguridad de la Compañía y el de la seguridad privada* no tienen el mismo mandato, autoridad y jurisdicción que el *personal de seguridad pública (fuerza pública)*.

- Un memorando de entendimiento (MOU) entre la Compañía y el *personal de seguridad pública (fuerza pública*) establecerá cómo ésta última prestará soporte al personal de seguridad de la Compañía.

P ¿Qué hacen el *personal de seguridad de la Compañía* y el de *seguridad privada* que no pueda hacer el *personal de seguridad pública (fuerza pública)*? ¿Por qué?

Respuesta Anticipada:

- Controlar el acceso a áreas restringidas de propiedad de la Compañía como parte de sus responsabilidades. No todas las áreas son accesibles para el personal administrativo (staff).

- Negar el acceso o movimiento no autorizado de personas o bienes restringidos dentro de las instalaciones de la Compañía, de acuerdo

con las políticas y procedimientos de seguridad aprobados por la Compañía.

P ¿Qué puede hacer el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* que no puede hacer el *personal de seguridad de la Compañía* o el *personal de seguridad privada*? ¿Por qué?

Respuesta Anticipada:

- Registrar con una autorización legal; *el personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* no son oficiales de policía juramentados y por lo tanto no están autorizados a registrar con autorizaciones legales.

- Detención y encarcelamiento; *el personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* solamente pueden retener a una persona y/o bienes con la intención de entregarlos inmediatamente a las autoridades locales quienes tienen la potestad de arrestar, o detener a la persona con el fin de llevarla ante un juez.

- Investigaciones criminales; *el personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* solamente puede custodiar la escena de un crimen hasta tanto se haga presente la autoridad competente y el investigador destinado a recabar la información pertinente y entrevistará los testigos, sospechosos y víctimas.

- Tratar con manifestaciones y multitudes; si están autorizados, *el personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* pueden retirar aquellas personas que han traspasado los límites de la propiedad, mientras que el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* puede, por mandato y equipamiento controlar las manifestaciones y las multitudes dentro y fuera de la propiedad de la Compañía.

P ¿Quién o qué autoriza al personal de seguridad de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades?

Respuestas Anticipadas:

- La descripción de su trabajo

- El contrato de trabajo con la Compañía

- El contrato de Servicio entre la Compañía y el proveedor de seguridad privada.
- Los DDHH y el DIH (incluyendo los PV)
- Las leyes nacionales, políticas y reglamentos
- Los estándares de seguridad de la Compañía, sus políticas y reglamentos.
- Las políticas de seguridad y los procedimientos que aplican en cada proyecto específico u operación de la Compañía.

Nota para los facilitadores:

No discutir esto en detalle. El próximo tópico que tiene es el del marco regulatorio que explorará estos temas más detalladamente. Usted solamente debe orientar a los participantes sobre qué o quién los autoriza a desempeñar su trabajo.

Usted podrá querer discutir y aclarar este asunto con los gerentes/supervisores durante la preparación de los temarios.

P ¿Qué situaciones, piensa usted que requieren la intervención del personal *de seguridad pública (fuerza pública)* en apoyo del *personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada*?

Respuesta Anticipada:

- El arresto de un sospechoso.
- Realizar una requisa complete de un sospechoso y de sus propiedades.
- El trato con sospechosos armados y peligrosos.
- Las manifestaciones y el control de multitudes.
- Situaciones de emergencia (incidentes de violencia pública y política, amenaza de bombas, situación de rehenes, etc.)
- Desalojos
- Tratar con crímenes cometidos dentro de la propiedad de la Compañía.

P ¿Existe una superposición entre los roles del *personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* comparado con los roles y responsabilidades del *personal de seguridad pública (fuerza pública)* en lo pertinente a las operaciones de seguridad de la Compañía?

Respuesta Anticipada:

- Si
- *El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* atiende lo pertinente a las obligaciones y responsabilidades de la seguridad interna.
- Cuando el *personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* sean incapaces de controlar una situación, recibirán ayuda del *personal de seguridad pública (fuerza pública)*.
- *El personal de seguridad pública (fuerza pública) podrá también proveer soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía,* según se establezca en el Memorando de Entendimiento (MOU).

P ¿Ha pensado usted en cómo sus obligaciones y responsabilidades pueden limitar o violar los derechos del personal de la Compañía, de la comunidad y/o de los sospechosos o de las personas con las que trata?

Respuesta Anticipada:

- Las acciones de seguridad tienen el potencial de limitar los derechos fundamentales asociados con la vida, libertad, igualdad y justicia.
- Cuando implementamos acciones de seguridad como parte de nuestro trabajo, debemos asegurarnos de que nuestras acciones cumplen con el principio PLAN.

Concluya diciendo:

- El personal de seguridad tiene diferentes obligaciones y responsabilidades de acuerdo con la legislación, el mandato o la jurisdicción.
- Dependiendo del Memorando de Entendimiento suscrito con la fuerza pública (MOU) y con las políticas de seguridad, algunas tareas y responsabilidades pueden superponerse entre *el personal de seguridad*

de la Compañía y el personal de seguridad privada y el *personal de seguridad pública (fuerza pública)*.

- Existe una gran diferencia entre el mandato y autoridad del *personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* con el del *personal de seguridad pública (fuerza pública).*

- Todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de trabajar conjuntamente para garantizar que los derechos humanos sean protegidos y respetados.

- Las acciones emprendidas por *todo el personal de seguridad* deben ser proporcionales, legales, responsables y necesarias (PLAN).

- Para garantizar la responsabilidad y asegurarse que las necesidades y derechos de las personas y de la comunidad sean tenidas en cuenta, la comunidad deberá estar incluida y consultada lo máximo posible en asuntos que puedan afectar sus derechos y los de las personas.

Marco de Referencia para Practicas de Seguridad 0 h 40 min

Preparación

Revisar*: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad*

Nota para los facilitadores:

La diapositiva **Leyes y Tratados del País** requiere que usted identifique y comparta con la audiencia las leyes nacionales que autorizan o limitan la acción del personal de seguridad, lo mismo que ejemplos de tratados internacionales e instrumentos de derechos humanos ratificados por el país.

Ejemplos de leyes específicas de un país incluyen:

- La Constitución
- Leyes de Policía
- Leyes Militares
- Leyes de Seguridad Privada
- Layes criminales y leyes de procedimiento criminal
- Estatutos, Ordenanzas, etc.
- Leyes Religiosas

Ejemplos de Tratados Internacionales incluyen:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convenciones de Ginebra
- Carta Africana de Derechos Humanos
- Declaración de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

El objetivo es asegurarse que el **personal de seguridad entienda que no es solo discreción de la Compañía** decidir qué quieren hacer; obligaciones y responsabilidades que deben cumplirse **en acatamiento** con la ley (**regla de la ley**) teniendo en **consideración los estándares internacionales de derechos humanos.**

Existen leyes que la Compañía debe respetar, y hay otras leyes que el personal de seguridad debe respetar. Si estás leyes no son acatadas, entonces el personal de seguridad y la Compañía podrán ser encontrados culpables de una ofensa.

La diapositiva de **Procedimientos y Políticas de Seguridad de las Instalaciones** requiere que usted identifique las políticas específicas de seguridad de las instalaciones y las disposiciones que influencian las obligaciones, responsabilidades y acciones del personal de seguridad.

Disposiciones Operativas Específicas incluyen**:**

- Otras obligaciones y responsabilidades
- Control restringido de bienes
- SOPs
- Equipo disponible para ser utilizado
- Política sobre el uso de la fuerza, aplicable al personal de seguridad privada y pública.

Disposiciones para los Proveedores que deben ser consideradas incluyen:

- Seguridad Privada Contratada (de acuerdo con el contrato)
- Personal de Seguridad Pública (Fuerza Pública) (de acuerdo con el MOU)

El objetivo es **cerciorarse que el personal de seguridad entiende cuáles son las obligaciones y responsabilidades** que deben realizar **cumpliendo** con las normas y procedimientos de la Compañía para las instalaciones. Contratos y acuerdos serán empleados para garantizar que el *personal de seguridad privada contratada* y el *personal de seguridad pública (fuerza pública*) entiendan cómo deben realizar sus tareas, proteger y respetar los derechos humanos y dar soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.

La diapositiva sobre **Consideraciones para con la Comunidad** requiere que usted identifique y comparta con la comunidad aledaña a las instalaciones temas comunitarios que impactan las acciones del personal de seguridad y los derechos de la comunidad.

Ejemplos de consideraciones comunitarias incluyen:

- Tradiciones y valores
- Prácticas culturales
- El Medio Ambiente y preocupaciones
- Temas Religiosos
- Riesgos de Seguridad y Amenazas

El objetivo es lograr que el **personal de seguridad comprenda que sus obligaciones y responsabilidades deben** respetar las costumbres y tradiciones locales y que deben proteger y respetar los derechos de la comunidad en la cual trabajan.

Presentación y discusión en grupo
0 h 40 min

Continúe: *Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad*

Diapositiva 9: Marco Regulatorio

Notas:

- En el *Módulo 1: Marco de Referencia para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad*, discutimos los Derechos Humanos (DH), la Legislación Humanitaria Internacional (LHI) y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH). También discutimos sobre cómo los anteriores se aplican al personal de seguridad.

- Varias reglas, leyes, políticas, procedimientos y las mejores prácticas nos informan:

  - Qué hacer

  - Por qué puedes hacerlo

  - Qué no puedes hacer

  - Cómo hacerlo

  - Cuando hacerlo

  - Por qué debes hacerlo

- Todas estas leyes, políticas, procedimientos y mejores prácticas conforman el "marco regulatorio" aplicable a *todo el personal de seguridad* y a las operaciones de la Compañía.

Diapositiva 10: ¿Autoridad, mandato, jurisdicción?

Notas:

- Las leyes, políticas, procedimientos y mejores prácticas que nos informan cómo hacer nuestro trabajo pueden ser diferentes dependiendo de quién eres, dónde trabajas y qué estás autorizado para hacer.

- Por ejemplo: No se espera que *el personal de seguridad de la Compañía* responda a una llamada de servicio del público en general; las llamadas de servicio del público en general son parte del mandato de los oficiales de las agencias gubernamentales. Dependiendo de su mandato, *el personal de seguridad pública (fuerza pública)* puede estar obligado a responder todas las llamadas de servicio público en general y de las comunidades.

- *El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* que trabaja en las instalaciones de la Compañía deberá cumplir con las políticas y procedimientos de seguridad.

- *El personal de seguridad pública (fuerza pública)* trabaja en público y con la comunidad. Tienen leyes nacionales y departamentales, lo mismo que procedimientos que deben cumplir. La Compañía hace parte de la comunidad y con base en un Memorando de Entendimiento puede destacar la fuerza pública para asistir en las operaciones de seguridad de la Compañía.

Diapositiva 11: Leyes del país y tratados internacionales

Notas:

Nota para los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para compartir leyes específicas del país que autorizan o limitan el accionar del personal de seguridad, lo mismo que los tratados internacionales y demás instrumentos de derechos humanos de los cuales es signatario el país.

Concluya diciendo:

- La Compañía le ha asignado ciertas tareas y responsabilidades de seguridad.

- Usted no tiene “autoridad y poder ilimitado”.

- Debe desempeñar sus labores de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de la Compañía.

- Las políticas y procedimientos de seguridad de la Compañía aplican para todo el personal de seguridad que trabaja en, con, o en soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía.

Diapositiva 12: Políticas y procedimientos específicos de las instalaciones

Notas:

Nota para los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para compartir políticas y procedimientos específicos de las instalaciones que deben guiar las acciones del personal de seguridad, lo mismo que los contratistas y Memorandos de Entendimiento con *proveedores de seguridad privada* y *personal de seguridad pública (fuerza pública)* que trabajan dentro de las instalaciones de la Compañía.

Concluya diciendo:

- Queremos estar seguros de que usted entendió cuáles eran sus obligaciones y responsabilidades, las cuales debe desarrollar en acatamiento de las leyes locales y de las políticas y procedimientos específicos de la Compañía.

- *Todo el personal de seguridad* debe cumplir con y honrar los contratos y acuerdos que la Compañía ha suscrito con ellos o con sus empleados.

Diapositiva 13: Consideraciones con las comunidades:

Nota a los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para compartir consideraciones específicas que impactan en las acciones del personal de seguridad y en los derechos de las comunidades en las cuales trabajan.

Concluya diciendo:

- La Compañía desea ser un buen ciudadano corporativo y un buen vecino.

- El objetivo es el de cerciorarse que usted entendió que sus obligaciones y responsabilidades deben ser desempeñadas de manera tal que sea

respetuoso de las costumbres y tradiciones locales y que usted tiene la obligación de asegurarse que los derechos de la comunidad están protegidos y sean siempre respetados.

- El mayor conocimiento que tenga de su comunidad hará que usted respete sus derechos y trabaje con ellos para resolver asuntos de pequeños problemas.

Diapositiva 14: Género y seguridad

Notas:

Explique a los participantes que:

- **El género y la seguridad requieren que:**
  - Sus acciones beneficien o limiten por igual los derechos de mujeres y hombres.
  - Los planes de seguridad deben reconocer que los hombres y las mujeres son seres diferentes y por tanto tienen diferentes necesidades.
  - Personal de seguridad femenino responderá mejor a las necesidades de las mujeres.
  - Usted debe tratar de igual forma a los hombres y a las mujeres.
  - Esta es una necesidad imperiosa de seguridad, no es opcional y es fundamental para prestar seguridad compatible con los derechos humanos de ambos sexos.
- **Igual oportunidad implica:**
  - Reconocer el rol y la importancia de involucrar a las mujeres como parte del personal de seguridad.
  - Garantizar igual desarrollo de carrera, entrenamiento y oportunidades educativas para el personal femenino y masculino.
  - Asegúrese que sus remuneraciones y beneficios sean iguales.

- Garantizar la misma participación en las actividades de seguridad tanto de mujeres como de hombres, a todos los niveles.

- Tomar las medidas necesarias para evitar las discriminaciones del pasado y restaurar el balance entre hombres y mujeres.

- **Un trato igual implica:**

  - No discriminar contra una víctima, querellante, sospechoso o colega, con base en su género o sexo.

  - Otorgar los mismos derechos a las mujeres y a los hombres en todos los aspectos laborales.

  - Tratar a los hombres y mujeres de igual manera con la dignidad y respeto que se merecen.

  - Evitar el hostigamiento y el coso sexual.

- Recuerde: Igualdad no necesariamente significa lo mismo. Pero si quiere decir que usted debe ser justo con todo el mundo.

- Usted también debe reconocer las diferentes necesidades de las mujeres y jóvenes sospechosas, víctimas de un crimen, y miembros de un grupo vulnerable de la sociedad.

Diapositiva 15: Logo de la Compañía

Concluya diciendo:

- Ustedes tienen ahora una mejor comprensión de sus roles y responsabilidades como personal de seguridad.

- Han también sido introducidos a las leyes nacionales, políticas y procedimientos de seguridad que les dicen que están autorizados a hacer.

- La Compañía desea que ustedes respeten las leyes del país y que desempeñen su labor como está establecido en las políticas y procedimientos de seguridad.

- También tienen ahora una mejor comprensión de las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad pública (fuerza pública)* quienes pueden ser llamados a asistirlos en una operación de seguridad.

Final*: Roles and Responsabilidades del personal de seguridad*

2. Tratando con Grupos Vulnerables

0 h 35 min

Preparación

Prepare cuatro juegos de tarjetas*: Flash Cardas de Grupos Vulnerables.*

Lea la sección sobre tratar con los grupos vulnerables en el Manual del Participante.

Nota a los facilitadores:

La siguiente discusión está basada en los principios internacionales de derechos humanos clave, aplicables a mujeres, niños, extranjeros (trabajadores) y víctimas de crímenes.

Usted puede identificar y compartir las leyes nacionales (i.e. la constitución, la ley criminal o la ley de procedimiento criminal) que protegen o soportan los derechos de estos grupos.

Pida a los participantes que identifiquen los grupos vulnerables en las comunidades en las cuales ellos trabajan.

Introducción:
0 h 01 min

Informe a los participantes:

- La Compañía reconoce los derechos, necesidades especiales y vulnerabilidad de los niños, mujeres, extranjeros (trabajadores), víctimas de crímenes de tráfico con humanos.

- Estos grupos merecen ser tratados con la misma dignidad y respeto que la demás gente. El personal de seguridad (ustedes y yo) debemos poner especial cuidado en asegurarnos que estos grupos sean protegidos y que nosotros haremos lo HUMANAMENTE POSIBLE para respetar y proteger sus derechos humanos.

- En la próxima actividad exploraremos y discutiremos los derechos de estos grupos vulnerables.

Actividad de Grupo
0 h 10 min

Divida la clase en tres pequeños grupos.

Presente a cada grupo un juego de cuatro flashcards *(Flash Cards de Grupos Vulnerables).*

Informe a los grupos:

- Su juego de flashcards incluye imágenes de cuatro grupos vulnerables:
  - Flashcard 1 - Niños
  - Flashcard 2 - Mujeres
  - Flashcard 3 – Trabajadores extranjeros
  - Flashcard 4 – Víctimas de crímenes

Instruya a los participantes:

- A cada grupo se le asignará unos grupos vulnerable diferente.
- En pequeños grupos, **identifique** tres derechos que usted considera que el grupo vulnerable asignado a usted (*como personal de seguridad*) puede limitar o violar.
  - Grupo 1: Flashcard 1 - Niños
  - Grupo 2: Flashcard 2 - Mujeres
  - Grupo 3: Flashcard 3 – Trabajadores extranjeros
- Piense en los derechos de estas personas como individuos, sospechosos, miembros de la comunidad, empleados o víctimas de un crimen.
- También **identifique** tres responsabilidades que usted piensa que debe proteger los derechos de estas personas.
- Usted tendrá diez minutos para esta parte de la actividad.

- Una vez terminadas sus discusiones en grupo, regresaremos y compartiremos su retroalimentación como grupo, es decir en una reunión plenaria.

- Su *Manual del Participante* contiene un resumen sobre los derechos de estos grupos vulnerables, lo mismo que una visión general de los roles y responsabilidades de *todo el personal de seguridad* de proteger estos derechos.

- A cada grupo se le asignará un facilitador para guiarlo en la discusión y preparación.

Nota para los facilitadores:

Se asignará un facilitador a cada grupo.

Mantener la discusión encaminada al asunto.

Señale algunos derechos y ejemplos de roles que los participantes deben proteger a los grupos vulnerables.

Retroalimentación de los Grupos y Discusión
0 h 15 min

<u>Grupo 1: Niños</u>

Informe a los participantes:

- Los niños requieren cuidados especiales y protección; dependen de los cuidados y asistencia de los adultos hasta que se conviertan en adultos.

- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños (CRC) reconoce la necesidad de salvaguardas y cuidados especiales, incluyendo protección legal adecuada antes y después del nacimiento.

- El Artículo 1, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños, define a un niño como ...*un ser humano menor de dieciocho años, a no ser que haya obtenido su madurez a menor edad.*

- Algunas veces el personal de seguridad debe tratar con niños, o arrestar niños sospechosos de haber cometido un crimen.

Solicite a los grupos que compartan tres derechos y tres responsabilidades que hayan identificado para proteger los derechos de los niños.

Asegúrese que la retroalimentación sobre los derechos esté basada en lo expresado en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CRC) (1989).

Complemente los derechos discutidos por los participantes con lo siguiente:

Notas para los facilitadores:

La CRC de 1989 de las Naciones Unidas esboza los derechos básicos de los niños. Extractos de dichos derechos son:

- No puede discriminarse en su contra (Artículo 2,3)
- No pueden ser castigados con base en su estatus, actividades, opiniones expresadas o creencias del padre del niño, guardianes legales o miembros de la familia. (Artículo 3).
- Tomar acción en su mejor interés (Artículo 4)
- A la vida (Artículo 6)
- Ser protegidos de toda forma de violencia física o mental, laceraciones o heridas, negligencia o tratamiento negligente, maltrato o explotación, incluyendo abuso sexual (Artículo 19)
- Tener investigación por maltrato (Artículo 19)
- A los mejores estándares de salud (Artículo 24)
- Ser protegidos de explotación económica y de realizar cualquier trabajo peligroso, que interfiera con la educación del niño que sea dañino para su salud física, mental o moral y desarrollo social (Artículo 32)
- Una edad mínima para buscar empleo (Artículo 32)
- Ser protegido de toda forma de explotación o abuso sexual (Artículo 34)
- No ser secuestrado, vendido o traficar con el (Artículo 35)

- No ser torturado, sometido a tratamiento cruel, inhumano o degradante, castigado corporalmente, encarcelado sin posibilidad de excarcelación (Artículo 37)
- Si ha sido privado de la libertad, debe ser tratado con humanidad y respeto (Artículo 37)
- Ser arrestado, detenido o apresado de acuerdo con la ley, y como medida extrema ser sentenciado a la menor condena posible (Artículo 37)
- Si es menor de 15 años, ser exonerado del Servicio militar (Artículo 38)
- Deber presumirse inocente hasta habérsele probado culpable (Artículo 40)
- Ser informado de los cargos en su contra (Artículo 40)
- Ser presentado ante una corte de ley a la mayor brevedad posible (Artículo 40)
- No ser obligado a testificar (Artículo 40)
- Ser asistido por un intérprete, sin costo alguno (Artículo 40)
- Tener la mínima edad para ser procesado por responsabilidad (Artículo 40)

Complemente la retroalimentación sobre los roles y responsabilidades de los participantes, con lo siguiente:

Notas para los facilitadores:

Roles y responsabilidades implícitas para la detención o encarcelamiento de un niño:

- Debe ser, como último recurso, lo más breve posible.
- Deben estar aislados de los adultos.
- Podrán recibir visitas y correspondencia de sus familiares.

- No deben ser sujetos a procedimientos judiciales y se deberán ofrecer alternativas de cuidado institucional.

- Se le debe respetar su privacidad y su record debe ser confidencial.

- El uso de elementos restrictivos de movimiento y de la fuerza física debe ser excepcional y solamente cuando otras medidas restrictivas hayan sido agotadas y fallaron, debe ser solamente por un período corto de tiempo.

- Las armas no deben ingresar a instituciones juveniles.

- La disciplina debe respetar la dignidad de los niños y debe infundir un sentido de justicia, auto-respeto y respeto por los derechos humanos del niño.

- Los oficiales que deben tratar con juveniles deben estar en especial entrenados y personalmente aptos para este trabajo.

Concluya diciendo:

- Los derechos de los niños están protegidos por instrumentos tales como:

  - La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños (1989), y sus protocolos adicionales.
  - La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
  - El Acuerdo Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1979).

- Instrumentos Internacionales que gobiernan la administración de Justicia Juvenil incluyen:

  - Reglas Mínimas Estándar de las Naciones Unidas para la Administración de Justicia Juvenil (Reglas de Beijing)
  - Guía de las Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil (Riyadh Guidelines)
  - Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Juveniles Privados de la Libertad
  - Reglas Mínimas Estándar de las Naciones Unidas para Medidas de No Custodia (Reglas de Tokio Rules)

- Usted tiene la responsabilidad de:

- Proteger los niños del abuso, negligencia y explotación. (CRC, Artículos 32 al 36).

- Conocer y aplicar las razones, y las condiciones en las cuales los niños pueden ser legalmente privados de la libertad, lo mismo que los cargos bajo los cuales los niños pueden ser acusados de haber cometido un crimen (CRC, Artículos 37 y 40).

- Familiarícese con las leyes locales en lo pertinente al trato de los niños.

- Reporte inmediatamente cualquier queja o incidente de violación de derechos humanos contra los niños.

- *El personal de seguridad de la Compañía y el de la Seguridad Privad* deberán entregar inmediatamente a las autoridades locales pertinentes cualquier niño que haya sido detenido o que sea sospechoso de haber cometido un crimen.

- El personal de seguridad no puede castigar un niño en ninguna circunstancia.

- La Compañía no empleará niños ni tolerará que sean física o sexualmente explotados. Cualquier sospecha en este respecto deberá ser reportada de inmediato. Si usted tiene alguna duda, discútalo con su supervisor, gerente, o repórtelo.

Grupo 2: Mujeres

Informe a los participantes:

- Las mujeres tienen el derecho de disfrutar igualitariamente de los derechos humanos.

- Estos derechos incluyen el derecho a la vida; igualdad; libertad y seguridad personal; la misma protección bajo la ley; no discriminación; el más alto nivel estándar de salud física y mental; condiciones favorables de trabajo; no ser torturadas o tratadas cruelmente; trato inhumano o tratamiento y/o castigo degradante.

- La violencia contra las mujeres, en cualquier forma que fuere, viola los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres.

Cuando las mujeres sean víctimas de crímenes violentos y ofensas sexuales, el personal de seguridad deberá apoyarlas de una manera sensible y discreta. Calme a la víctima, asegúrese que se encuentra a salvo, cúbrala con una sábana si sus ropas han sido arrancadas, reúnase en privado, tome su declaración y obtenga asistencia médica.

Solicite a los grupos que escojan tres derechos y tres responsabilidades que hayan podido identificar para la protección de los derechos de las mujeres.

Asegúrese de la retroalimentación sobre los soportes a los derechos humanos provistos por las Naciones Unidas en la Declaración de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (2003).

Complemente los derechos discutidos por los participantes con lo siguiente:

Nota para los facilitadores:

Complemente la retroalimentación sobre los roles y responsabilidades de los participantes con lo siguiente:

- Haga que el personal de seguridad femenino se haga cargo de las mujeres víctimas y sospechosas. Las mujeres deben ser detenidas aisladas de los hombres.

- Evite nuevas victimizaciones de las mujeres víctimas de un crimen. Sea sensible y cuidadoso en el trato y hágalo con la dignidad y respeto que se merecen.

- Reporte y actúe para asegurarse que cualquier crimen o acto violento contra las mujeres sea reportado e investigado por las autoridades locales.

- La violencia contra la mujer es un crimen – repórtelo. Colabore con las mujeres para que reporten la violencia intrafamiliar. De ser necesario, tome las medidas necesarias para resguardar, temporalmente, la víctima en un lugar seguro para así evitar un mayor abuso o lesión.

- No discrimine en contra, ni abuse de las mujeres detenidas o arrestadas.

- Las mujeres detenidas deben ser entrevistadas o interrogadas por personal de seguridad femenino.

- Las mujeres embarazadas o en lactancia deberán ser llevadas a facilidades especiales mientras están detenidas.

Concluya diciendo:

- Siempre que haya víctimas o sospechosos, los derechos de las mujeres deberán ser protegidos y respetados.

Notas para los facilitadores:

Los derechos de las mujeres son protegidos por:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

- La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (2003)

  Aparte de la violencia sexual o de género (SGBV), las mujeres, niños, lo mismo que los hombres, son también víctimas del tráfico de personas. Esto hace referencia a personas engañadas con ofertas laborales, trabajo doméstico, trabajo de servidumbre, prostitución, matrimonios serviles en la forma de "novias por e-mail", y trabajo infantil.

- La Convención de las Naciones Unidas en Palermo contra el Crimen Organizado Transnacional (Resolución de la Asamblea General 55/25 del 15 de noviembre de 2000) promueve la cooperación entre Estados para combatir efectivamente el crimen organizado transnacional.

- El Protocolo de las Naciones Unidas para la Prevención, Eliminación y Castigo del Tráfico de Personas, Especialmente de Mujeres y Niños (2000), complementa la Convención de las Naciones Unidas contra el Crimen Organizado Transnacional, y le solicita a los Estados que:

- Presten ayuda y protejan a las víctimas del tráfico de personas (Artículo 6).

  Asistan con la repatriación de las víctimas del tráfico de personas (Artículo 8).

  Eviten el tráfico de personas por medio de políticas, programas y otras medidas (Artículo 9).

Fuentes:

- UN Human Rights Training Manual for Police. Chapter 17: Law enforcement and the rights of women. Page 207 to 208, Page 222 to 223
- Commonwealth Manual on Human Rights Training for Police: Chapter 10: Vulnerable groups: Women. Page 123

Grupo 3: Trabajadores Extranjeros

Informe a los participantes:

- Un extranjero hace referencia a:
  - Una persona que no es un ciudadano del país anfitrión en el cual reside o se encuentra de viaje
  - Una persona que no es ciudadano o residente permanente del país.
  - Una persona que es ciudadano de otro país, que trabajada en las operaciones, instalaciones o proyectos de la Compañía
- Los ciudadanos (trabajadores) extranjeros tienen los mismos derechos humanos que los ciudadanos del país anfitrión. No importa si se encuentran en el país legal o ilegalmente: sus derechos humanos deben ser respetados y protegidos.

Solicite a los grupos que escojan tres derechos y tres responsabilidades que hayan identificado para la protección de los derechos humanos de los trabajadores extranjeros.

Asegúrese que la retroalimentación sobre derechos humanos soporta aquellos provistos en el Artículo 36 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (VCCR) (1963).

Cerciórese que la discusión incluye referencia los siguientes derechos. (Si no lo hace, hágalo usted mismo):

- En el evento de una lesión o muerte imprevista, informe inmediatamente al consulado o a la familia;
- Reporte de inmediato a las autoridades competentes, cualquier trabajador extranjero que no tenga documentos válidos de viaje, identificación o trabajo (i.e. la policía, aduanas o inmigración).

Recuerde a los participantes que la Compañía no viola la ley. Si los participantes son conscientes de trabajadores extranjeros ilegales o de violaciones a la ley, deben reportarlo a su superior o gerente.

Referencia para los Facilitadores:

El Artículo 36 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (VCCR) (1963) confiere **derechos específicos a todos los extranjeros detenidos o prisioneros**:

- Deben ser informado **sin tardanza alguna**, por las autoridades que hicieron el arresto, del derecho a una comunicación consular.
- A **elegir** si desea que sea contactado el consulado.
- A que el consulado sea **contactado prontamente** por parte de la autoridad que hizo el arresto.
- A comunicarse **libremente** con el consulado.
- A **aceptar**, o **declinar** cualquier ayuda consular ofrecida.

También,

- En el evento de una lesión o muerte imprevista, informe inmediatamente al consulado o a la familia;
- Reporte de inmediato a las autoridades competentes, cualquier trabajador extranjero que no tenga documentos válidos de viaje, identificación o trabajo (i.e. la policía, aduanas o inmigración).

Informar a los participantes que los refugiados y personas internamente desplazadas (IDPs) son vulnerables y necesitan ayuda. El personal de seguridad no podrá involucrarse en operaciones que traten directamente con refugiados o IDPs. Deberán contactar a su supervisor o gerente para obtener ayuda y solicitar ayuda a las autoridades locales competentes.

Concluya diciendo:

- Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos que los nacionales del país.
- También tienen derechos especiales protegidos por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963).

Discusión Dirigida
0 h 08 min

Refiera los grupos al Flashcard 4 – Víctimas de un Crimen

Informe a los participantes:

- En su calidad de personal de seguridad ustedes recibirán frecuentemente quejas, o reporte de algún crimen. Esto quiere decir que serán la primera persona que se entenderá con la víctima.

- **Pregunte a los participantes**

P ¿Ha sido usted, o algún miembro de su familia, víctima de un crimen?

Respuesta Anticipada:

- Si

- El crimen nos afecta a nosotros, a aquellos que conocemos, lo mismo que a otras personas víctimas inocentes.

P ¿Qué derechos tienen las víctimas de un crimen?

Respuesta Anticipada:

- A ser tratadas con consideración y respeto. Sea amable, comprensivo y afectuoso con la víctima.

- Acceso a la justicia. Reporte el crimen y si usted es el policía responda inmediatamente a la llamada - no se haga el de la vista gorda y permita que el crimen pase desapercibido.

- Manténgase informado del progreso del caso, especialmente si es un crimen mayor.

- A recibir material médico, psicológico y asistencia social.

- A recibir seguridad y que su privacidad sea respetada. Prevenir un daño mayor, intimidación o retaliación contra la víctima o su familia.

- Ser indemnizado por un arresto o detención equivocada.

- A que le expliquen por qué se empleó la fuerza o se utilizaron o emplearon armas de fuego contra ellos.

- Que los abusos sean investigados y a que los responsables por ellos sean responsabilizados por sus acciones.

P ¿Cuál es su rol o responsabilidad cuando trata con una víctima de un crimen?

Respuesta Anticipada:

- *(Dependiendo si es personal de seguridad de la Compañía, personal de seguridad privada o personal de seguridad pública (fuerza pública), ver abajo)*

Responsabilidad del personal de seguridad pública (fuerza pública) responsable por el cumplimiento de la ley:	**Responsabilidad del personal de seguridad de la Compañía o del personal de la seguridad privada:**
• Asegurarse del estado de salud de la víctima y de sus propiedades: ▪ Prestar primeros auxilios y conseguir auxilio médico en la escena del crimen. ▪ Si se encuentra herido, acompaña la víctima al servicio médico de emergencia. ▪ Refiera la víctima as las agencias de seguridad donde le podrán prestar soporte o acompañamiento. ▪ Asegure las propiedades de la víctima. ▪ Arreste al sospechoso.	• Asegurarse del estado de salud de la víctima y de sus propiedades: ▪ Prestar primeros auxilios y conseguir auxilio médico en la escena del crimen. ▪ Si se encuentra herido, acompaña la víctima al servicio médico de emergencia ▪ Asegure las propiedades de la víctima. ▪ Si está autorizado considere realizar un arresto ciudadano del sospechoso.
• Pertinente a la protección de los derechos de las víctimas. ▪ Trate la víctima con dignidad y respeto. ▪ Realice acciones razonables para prevenir que la víctima sea sujeto de lesiones adicionales. ▪ Informe a la víctima sus derechos. ▪ Destaque una oficial femenina para atender a una mujer víctima de agresión sexual o violencia doméstica. ▪ Informe a la víctima sobre cómo proteger la evidencia.	• Respetar y proteger los derechos de las víctimas: ▪ Trate la víctima con dignidad y respeto. ▪ Realice acciones razonables para prevenir que la víctima sea sujeto de lesiones adicionales. ▪ Informe a la víctima sus derechos. ▪ Destaque una oficial femenina para atender a una mujer víctima de agresión sexual o violencia doméstica ▪ Reporte el crimen a la autoridad competente.
• Recolecte la evidencia e investigue los hechos.	• Preserve la evidencia y la escena del crimen:

Responsabilidad del personal de seguridad pública (fuerza pública) responsable por el cumplimiento de la ley:	**Responsabilidad del personal de seguridad de la Compañía o del personal de la seguridad privada:**
▪ Proteja y preserve la escena del crimen para la recolección de evidencia ▪ Colecte la evidencia ▪ Procese la evidencia ▪ Identifique los testigos y tome sus declaraciones. ▪ Realice la investigación ▪ Arreste al sospechoso.	▪ Informe la víctima sobre la protección de la evidencia. ▪ Acordone y preserve la escena del crimen ▪ No toque la evidencia ni permita que nadie se acerque a la escena del crimen ▪ Identifique testigos potenciales y registre los detalles que reporten. ▪ Haga entrega de la escena del crimen al primer oficial de la policía que atienda el llamado. ▪ Informe a la policía los detalles divulgados por los testigos.
• Hágale seguimiento a la víctima después de 24 – 48 horas.	• Coopere con la policía en la investigación del crimen.
• Comparta con la víctima la siguiente información: ▪ Nombre e información de contacto del oficial que investiga. ▪ Retroalimentación regular durante la investigación y el estatus de esta. ▪ La fecha del juicio del caso. ▪ Cancelaciones y nuevas fechas del juicio. ▪ La fecha en la cual se impartirá sentencia. ▪ El resultado del juicio y la sentencia proferida. ▪ El lugar y la hora en la cual se devolverá cualquier propiedad confiscada, lo mismo que el nombre de la persona que hará la entrega. ▪ Los detalles de cualquier provisión que existiere en compensación para la víctima, etc.	• Provea su información de contacto a la víctima y al oficial de policía que respondió al llamado.

Concluya diciendo:

- Los derechos de las víctimas de un crimen están garantizados por:
    - La Declaración de los Principios Básicos de Justicia Para las Víctimas de Crímenes y Abuso de Poder (Declaración de las Víctimas 1985) (1985)

- Póngase en el lugar de la víctima y trate a los demás como quisiera que lo trataran a usted.

- Siempre muestre respeto, compasión y preste ayuda a las víctimas de un crimen.

Conclusión
0 h 01 min

Concluya diciendo:

- La Compañía reconoce los derechos, necesidades especiales y vulnerabilidad de los niños, mujeres, trabajadores extranjeros, víctimas de crímenes y de tráfico de personas.

- ¡Esos grupos merecen ser tratados con la misma dignidad y respeto que los demás y ustedes tienen una responsabilidad y una obligación ética de ayudar a la Compañía a hacerlo!

- ¿Qué es una obligación ética? Discutiremos la ética en el módulo 3.

3. Actividad: Derechos Humanos y Acciones de Seguridad 1 h 05 min

Preparación

Nota para los facilitadores:

- **Estudie** los tres juegos de roles.
- **Asigne** roles característicos a cada facilitador.
- **Planee**, **prepare**, y **practique** el juego de roles el día y la tarde anteriores a presentarlos en clase.
- Necesitará los siguientes elementos para el juego de roles: un salón de clase, un uniforme del personal de seguridad, un uniforme de policía, cinta para demarcar la escena del crimen y cualesquiera cosas pequeñas que sirvan para representar artículos robados.
- **Complemente** el contenido con leyes nacionales en apoyo a detenciones temporales, arrestos, requisas y la investigación de un crimen.

Introducción
0 h 05 min

Informe a los participantes:

- La siguiente actividad los llevará a situaciones de acción específicas y a los derechos humanos que se aplican a las detenciones temporales, arrestos, requisas y captura y la investigación del crimen.
- Se le solicitará que haga uso de la comprensión de su mandato y su autoridad, reflejada en sus obligaciones y responsabilidades en cada uno de estos actos.
- Su facilitador hará una representación de tres roles. Después de cada uno usted deberá reflexionar sobre:
  - La acción misma
  - Las pautas de derechos humanos aplicables a las acciones realizadas

- Su rol y responsabilidad en cada una de estas acciones.

- Juego 1 se enfocará en la detención temporal y el arresto (20 minutos)
- Juego 2 se enfocará en requisa y captura (20 minutos)
- Juego 3 se enfocará en la investigación de un crimen (20 minutos)

Juego de roles, Discusión, y Reflexión
0 h 20 min
Juego de roles 1: Detención temporal y arresto.

Describa el escenario a los participantes. Esto ayudará a los participantes imaginar la escena y el contexto.

Actuación Juego de roles.

Nota para los facilitadores:

Escenario

Un oficial de seguridad realizando control de acceso sorprende a un empleado en posesión de artículos robados, durante una verificación rutinaria en el punto de acceso a un área con acceso restringido en una mina. El empleado (el sospechoso) ha sido encerrado con llave en una habitación y se informa a la policía local. La policía responde la llamada y arresta al empleado por robo. El sospechoso es esposado para transportarlo a la estación de policía. El empleado (sospechoso) nunca es informado de sus derechos.

Instrucciones para el juego de roles:

Facilitador 1: Oficial de Seguridad

- Actúe calmadamente y sea cortés con el empleado, aun cuando él se rehúsa a responderle.
- Pregúntele al empleado si los elementos robados son de su propiedad.
- Informe al sospechoso que debe esperar en la habitación hasta que llegue la policía y resuelva el caso.
- Cuando la policía llegue, dígale al oficial de policía: “Encerré al ladrón en la habitación para que no escape”.

- Entregue el sospechoso y los elementos robados al oficial de policía.

Facilitador 2: Empleado (sospechoso)

- No se oponga a la requisa.
- No diga nada cuando el oficial de seguridad hable con usted; permanezca callado.
- Acate las instrucciones del oficial de seguridad.
- Tan pronto llega el oficial de policía infórmele que usted no tiene idea de donde salieron esos artículos y mucho menos cómo llegaron a su posesión.

Facilitador 3: Oficial de Policía

- Dígale al sospechoso: "Usted se encuentra en una situación muy delicada".
- No le diga al oficial de seguridad que le explique qué sucedió.
- Espose al sospechoso; no le informe que está siendo arrestado.
- No le informe al sospechoso sus derechos.
- Dele un golpe al sospechoso y dígale: "Vámonos para la cárcel"

Informe a los participantes:

- Esta sección se enfoca en la detención temporal y el arresto.

- Su respuesta también debe estar enfocada en la detención temporal y en el arresto del sospechoso, lo mismo que en las acciones del oficial de seguridad y del policía.

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué hubiera hecho usted diferente? ¿Por qué? Explique.

(Haga uso de esta pregunta para llegar a un entendimiento del nivel de experiencia que los participantes han adquirido sobre el tópico)

Respuesta Anticipada:

- Abierta

P ¿Cuál es la diferencia entre detención temporal y arresto?

Respuesta Anticipada:

- La **detención temporal** hace referencia a personas o sospechosos privados de la libertad temporalmente por ser sospechosos de un crimen, con la intención de entregarlos a la policía lo más pronto posible.

- **Arresto** se refiere al acto de aprehensión de una persona por supuestamente haber cometido un crimen o una ofensa. Solamente los oficiales de policía juramentados están autorizados para arrestar a una persona. Típicamente los oficiales de policía y de las fuerzas de seguridad del gobierno tienen el poder de arrestar un sospechoso. El arresto se emplea para garantizar la presencia de un sospechoso a su juicio.

P ¿Quién puede detener temporalmente y quién puede arrestar a un sospechoso?

Respuesta Anticipada:

- Solamente los oficiales de la ley debidamente juramentados están autorizados para arrestar sospechosos. El p**ersonal de la seguridad pública (i.ge policía, fuerzas militares)** que colabora con el personal de seguridad de la Compañía, dependiendo de su mandato, puede estar autorizado para arrestar a una persona dentro de las instalaciones de la Compañía. En estos casos, el gerente de seguridad de la Compañía deberá ser informado del arresto.

- **El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada no pueden arrestar sospechosos** – solamente pueden **detenerlos temporalmente** y deben **entregarlos a la mayor brevedad** a un oficial de la fuerza pública. La agencia de seguridad local (fuerza pública) decidirá si arresta o no, o solamente detiene temporalmente al sospechoso de un crimen.

P ¿Necesita una orden para arrestar a un sospechoso?

Respuesta Anticipada:

Una persona puede ser arrestada con o sin una orden.

- El arresto con una orden previa significa que la persona que hace el arresto está en posesión legal de un documento que lo autoriza para

arrestar a la persona mencionada en el documento. Solicitudes de arresto son, generalmente, emitidas por un juez, oficial judicial, o en algunas instancias por un oficial de seguridad (dependiendo de la legislación de cada país).

- Arrestos realizados sin una orden legal normalmente se realizan cuando una persona comete un crimen – en la presencia de un oficial juramentado por una fuerza pública, o por una persona autorizada para realizar dicho arresto.

- Dependiendo de las leyes de cada país de la autoridad legal pertinente, es posible que un ciudadano común *(incluyendo el personal de seguridad de la Compañía y el de seguridad privada)* pueda proceder con un "arresto ciudadano". Si está autorizado, un oficial de la fuerza pública puede solicitar al *personal de seguridad de la Compañía y de la seguridad privada* que lo ayude en la diligencia de arresto de un sospechoso en las instalaciones de la Compañía. Si este fuera el caso, usted procederá tan pronto como su gerente de seguridad le diga qué debe hacer, y qué no hacer.

P ¿Cuándo y cómo debe usted informar a los sospechosos de sus derechos?

Respuesta Anticipada:

- Informe al sospechoso sus derechos durante su arresto.

Esto incluye:

- El derecho de permanecer callado y de no admitir culpabilidad alguna, y dicho silencio no podrá ser interpretado como una admisión.

- El derecho de llamar a un pariente o a un amigo cercano, y el de ser visitado por dicha persona.

- El derecho de contactar a un representante legal y comunicarse con él confidencialmente.

- El derecho a que le sea asignado un abogado si el procesado no puede pagarlo.

- El derecho de presentarse ante una corte, dentro de un tiempo razonable y el de solicitar una fianza (según se establece en la legislación de cada país).
- El derecho de ser interrogado en presencia de un representante legal, salvo cuando se ha renunciado a dicho derecho si el sospechoso es un extranjero
- El derecho de ponerse en contacto con un oficial consular o con un diplomático de su país.

P ¿Qué información importante se debe registrar en soporte del arresto?

Respuesta Anticipada:

- Las razones para el arresto
- La hora del arresto
- El tiempo en el que fue transferido a custodia
- El tiempo de comparecencia ante un juez o ante otra autoridad judicial.
- La identidad del oficial haciendo el arresto
- Información precisa del lugar donde permanecerá en custodia
- Los detalles del interrogatorio
- Los artículos y posesiones del capturado que se encuentran en custodia por la policía
- La fecha y hora en la cual el individuo fue puesto en custodia
- La condición médica del individuo al momento de su arresto y al momento de detención.
- Las visitas por sus abogados, oficiales de la fuerza publica, miembros de su familias, doctores y amigos.
- Períodos de ejercicio

- Hora fecha de su traslado a las instalaciones de reclusión o de liberación.

- Antes de arrestar a alguien, la persona que lo arrestará deberá preguntarse a sí mismo, lo siguiente:
  - ¿Quién puede arrestar a una persona?
  - ¿Estoy autorizado para arrestarlo?
  - ¿Qué legislación me autoriza para arrestar a esa persona?
  - ¿Conozco dicha legislación?
  - ¿Cuándo puedo arrestar a esa persona?
  - ¿Tengo los medios para inmovilizar esa persona?
  - ¿Estoy autorizado para portar y utilizar armas de fuego y equipo de seguridad cuando arresto a una persona?
  - ¿Cuál es la política para el uso de la fuerza durante un arresto?
  - ¿Cuáles son los derechos de la persona arrestada?
  - ¿Qué debo hacer antes de arrestar a una persona?
  - ¿No soy un oficial de policía juramentado, aún puedo arrestar a esta persona? (Arresto ciudadano)?
  - ¿Cuándo puedo realizar un arresto ciudadano?
  - ¿Qué debo hacer durante un arresto?
  - ¿Qué debo hacer después de arrestar a una persona?
  - ¿Cuándo no debo arrestar a alguien?

- El arresto de una persona limita ciertamente sus derechos, dignidad y libertad de movimientos.

Juego de Roles, Discusión y Reflexión
0 h 20 min

Juego de Roles 2: Requisa y captura

Describa el escenario a los participantes. Esto contribuirá a imaginar la escena en contexto para los participantes.

Recree el juego de roles

Nota para los facilitadores:

Escenario

Después de una "detención temporal" de un sospechoso, el oficial de seguridad informa a la policía que él sospecha que el empleado puede tener consigo más elementos robados escondidos en su cuerpo. El oficial de seguridad también sospecha que puede haber otros elementos robados escondidos en el automóvil del sospechoso, estacionado en el parqueadero de la Compañía.

El oficial de policía realiza una requisa corporal y encuentra más elementos robados. El oficial de policía y el sospechoso acompañan al oficial de seguridad al vehículo del sospechoso y abren el baúl del carro. Más elementos robados son hallados en el vehículo. El oficial de seguridad y el oficial de la policía identifican los elementos como de propiedad de la Compañía.

Facilitador 1: Oficial de Seguridad

- Informe a la policía que usted cree que el sospechoso puede estar escondiendo más elementos robados en su cuerpo. También informe al oficial de la policía que la cámara de circuito cerrado de televisión (CCTV) que graba las imagines del parqueadero, sugiere que el sospechoso puede tener más elementos robados en su vehículo estacionado en el parqueadero de la mina.
- Acompañe al oficial de policía y al sospechoso al vehículo del sospechoso, estacionado en el parqueadero de la Compañía.

Facilitador 2: Empleado (sospechoso)

- No se resista a la requisa.
- Informe al oficial que usted prefiere ser requisado por una persona del sexo opuesto.
- No diga nada cuando encuentren los elementos robados durante la requisa corporal; hágase el asombrado.
- Quéjese por el daño causado durante la apertura forzosa de su vehículo.
- Pregúntele al policía: ¿por qué no preguntó por la llave?
- Dígale al policía: "Usted va a pagar por los daños?"

Facilitador 3: Oficial de Policía

- Proceda con la requisa del sospechoso.
- Cuándo encuentre elementos adicionales en el sospechoso, pregúntele: "esto es suyo?"
- Señale los elementos encontrados al oficial de seguridad.
- Haga que el oficial de seguridad los acompañe a usted y al sospechoso al vehículo estacionado.
- No le pregunte al sospechoso si el vehículo es de él.
- Pretenda que está forzando el baúl del vehículo.
- Señale los elementos robados que se encuentran en el baúl del vehículo; muéstrele al oficial de seguridad.
- Dígale al sospechoso: "Ahora se encuentra usted en problemas graves".
- Informe la oficial de seguridad que usted desea dejar la evidencia tal como está para el oficial investigador.

Informe a los participantes:

- Esta sección se enfocará en requisa y captura.

- Sus respuestas deberán enfocarse solamente a la requisa de sospechoso, del vehículo y en el embargo de la evidencia.

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué hubieran hecho diferente ustedes? ¿Por qué? Expliquen.

(Haga esa pregunta para obtener un conocimiento sobre el nivel de comprensión y la experiencia que los participantes tienen sobre el asunto.)

Respuesta Anticipada:

- Abierta.

P ¿Quién está más capacitado para requisar al sospechoso – el oficial de policía o el oficial de seguridad?

Respuesta Anticipada:

- Las requisas básicas pueden ser realizadas por *personal de seguridad e la Compañía y de seguridad privada* en la propiedad de la Compañía, con base en las políticas específicas de seguridad y los procedimientos, el consentimiento de la persona que se va a requisar, o como condición para poder ingresar, o salir, del área de trabajo.

- Las requisas son generalmente realizadas por los oficiales de policía, después del arresto de una persona, o con base en sospechas razonables que una persona se encuentra en posesión de artículos restringidos o ilegales.

P ¿Se permite que una persona del sexo opuesto requise a un sospechoso?

Respuesta Anticipada:

- No.

- Las mujeres solamente deben ser requisadas por mujeres y los hombres por hombres.

P ¿Es necesaria una orden para requisar el vehículo de un sospechoso?

P ¿Pueden los empleados ser requisados aleatoriamente por sospecha de posesión de artículos robados?

P ¿Pueden los empleados ser requisados para controlar el acceso de personas a áreas restringidas y a propiedades de la Compañía?

Respuesta Anticipada: (Combinada)

Las requisas pueden hacerse con o sin orden legal:

- Dependiendo de la legislación nacional, los oficiales de policía pueden, con base en sospechas razonables requisar sin orden alguna si una demora en obtenerla invalide el objetivo de la requisa.

- Dependiendo de las políticas de seguridad específicas de las instalaciones y de los procedimientos o condiciones de acceso y salida de las instalaciones de la Compañía, las personas, vehículos y elementos pueden ser requisados.

- Durante el arresto de un sospechoso, para garantizar que la persona arrestada no tenga en su poder elementos que puedan causar daños o heridas, o para confiscar elementos para el propósito de asegurar evidencias, o para salvaguardarlos.

- Si las personas otorgan su consentimiento para la requisa.

P ¿Cuáles son las directrices para la requisa de personas y/o para confiscar artículos o elementos?

Respuesta Anticipada:

Requisa de Personas

- La requisa que se haga debe cumplir con el principio del PLAN.

- La persona que se va a requisar debe ser tratada con dignidad y respeto. El personal de seguridad femenino requisará a las mujeres, y el personal masculino requisará a los hombres.

- Haga uso solamente de la fuerza necesaria para llevar a cabo la requisa.

- La requisa de las partes íntimas del cuerpo y de sus cavidades solamente podrá ser realizada por personal médico calificado, bajo la supervisión de un oficial de seguridad del mismo sexo que el sospechoso.

Requisa de la propiedad

- Lleve un registro de todos los elementos restringidos decomisados para guardarlos temporalmente en los puntos de acceso y de control, (i.e. teléfonos móviles, armas de fuego).

- Elementos restringidos o peligrosos retenidos durante una requisa dentro de la propiedad de la Compañía deberán ser tratados de acuerdo con las políticas específicas de seguridad de las instalaciones.

- Entregue los elementos retenidos a una agencia de seguridad del estado, para ser utilizados como evidencia.

P ¿Cuáles son los lineamientos para la requisa de propiedad privada y para la retención o decomiso de elementos?

Respuesta Anticipada:

- La requisa debe ser legal – esto quiere decir que usted debe estar autorizado para realizarla.
- No ocasione daños innecesarios a la propiedad.
- Requise solamente donde los elementos puedan ser encontraos.
- Informe al dueño o al ocupante que usted hará una requisa.
- Haga uso de la mínima fuerza, proporcional.

P ¿Cuál es el resultado de requisas ilegales y de la retención, o decomiso de elementos

Respuesta Anticipada:

- Humillación
- Acoso
- Daño malicioso a la propiedad
- Inadmisibilidad de la evidencia
- Posible demanda civil

Concluya diciendo:

- Antes de requisar o decomisar, hágase las siguientes preguntas:
  - ¿Qué dicen la política y procedimientos de seguridad de la Compañía sobre requisas y decomisos?
  - ¿Quiénes pueden requisar una persona, un vehículo o bienes, en terrenos de la Compañía?

- ¿Qué artículos son permitidos/restringidos en la propiedad de la Compañía?
- ¿Estoy yo autorizado para requisar una persona?
- ¿Cuál legislación me autoriza para requisar?
- ¿Qué leyes me autorizan a decomisar?
- ¿Conozco estas leyes?
- ¿Cuándo puedo requisar los bienes de una persona?
- ¿Tengo equipo que me facilite la requisa?
- ¿Estoy autorizado para utilizar dicho equipo?
- ¿Sé cómo utilizar el equipo?
- ¿Cuál es la política sobre el uso de la fuerza en una requisa?
- ¿Cuáles son los derechos de la persona requisada?
- ¿Qué debo hacer antes de proceder a la requisa de una persona o de una propiedad?
- ¿Qué debo hacer durante una requisa?
- ¿Qué debo hacer después de haber requisado una persona o sus propiedades?
- ¿Si no estoy autorizado para requisar una persona, entonces quién estará autorizado?
- ¿Cuándo puedo requisar una persona?

Juego de Roles, Discusión y Reflexión
0 h 20 min

Juego de Roles 3: Investigación de un crimen

Describa el escenario a los participantes. Esto contribuirá a imaginar la escena en contexto para los participantes.

Recree el juego de roles

Notas para los facilitadores:

Escenario

Después de haber requisado al sospechoso y a su vehículo, el oficial de policía declara que el vehículo del sospechoso es la escena de un crimen. Le solicita al oficial de seguridad que proteja la escena del crimen hasta que el oficial investigador llegue. El oficial de seguridad está aburrido y decide averiguar qué más hay dentro del vehículo.

El oficial investigador llega más tarde a la escena del crimen para entrevistar al oficial de seguridad y para que le informe cuál fue el desarrollo de los eventos. No se registran notas durante la entrevista y se le solicita al oficial de seguridad que firme una declaración que el detective ha preparado de antemano.

Instrucciones para el Juego de Roles:

Facilitador 1: Oficial de Seguridad

- Usted se encuentra aburrido cuidando la escena del crimen.
- En ausencia de un oficial de policía, ingresa al vehículo y comienza a buscar nueva evidencia.
- Usted encuentra algo de dinero y se lo mete al bolsillo.
- Más tarde, cuando llega el investigador, trate de decirle qué pasó.
- Pregunte al investigador si usted puede ayudarle entrevistando al sospechoso y a la persona que opera la cámara de circuito cerrado de televisión CCTV.

Facilitador 2: Investigador (detective de la policía)

- Informe que el oficial de seguridad ha contaminado y destruido la escena del crimen; como resultado usted no podrá recolectar nueva evidencia de la escena del crimen.

- Cuando el oficial de seguridad trate de informarle qué sucedió, dígale que usted ya sabe que pasó y que no está interesado en su relato de los eventos.
- Informe al oficial de seguridad que usted ha tomado la iniciativa para redactor un documento en su nombre y que lo único que queda por hacer es que él lo firme.
- Informe al oficial de seguridad que usted es el responsable de la investigación del supuesto crimen y que no desea que interfiera nuevamente.

Informe a los participantes:

- Esta sección se enfoca en una investigación criminal.

- Sus respuestas deberán enfocarse solamente en los derechos de las víctimas, los derechos del sospechoso y de los testigos, la protección de la escena del crimen y el proceso de investigación criminal.

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué hubieran hecho diferente ustedes? ¿Por qué? Expliquen.

(Haga esa pregunta para obtener un conocimiento sobre el nivel de comprensión y la experiencia que los participantes tienen sobre el asunto.)

Respuesta Anticipada:

- Abierta

P ¿Quién está autorizado para conducir la investigación criminal?

Respuesta Anticipada:

- La agencia estatal oficial – el oficial de policía en su capacidad como investigador.

P ¿Cuáles son los principios que se deben aplicar en las investigaciones criminales?

Respuesta Anticipada:

En las investigaciones, las entrevistas con los testigos, las víctimas y los sospechosos, las requisas personales, de los vehículos y de las premisas y la interceptación de la correspondencia y de las comunicaciones:

- Todo el mundo tiene el derecho a la seguridad personal.
- Todo el mundo tiene el derecho a un juicio justo.
- Todo el mundo tiene el derecho a la presunción de su inocencia hasta tanto se demuestre su culpabilidad en un juicio justo.
- Nadie puede estar sujeto a la interferencia arbitraria de su privacidad, la de su familia, su hogar o su correspondencia.
- Nadie puede ser objeto de ataques ilegales a su honor o a su reputación.
- Ninguna presión física o mental pude ejercerse sobre los sospechosos, testigos o víctimas con la intención de obtener información.
- Las torturas y tratamientos inhumanos o degradantes están absolutamente prohibidas.
- Las víctimas y los testigos deben ser tratados con compasión y consideración.
- Siempre debe preservarse la confidencialidad y el cuidado en el manejo de información delicada.
- Nadie puede ser obligado a declarar o confesar o a testificar en su contra.
- Las actividades investigativas deben ser conducidas únicamente en forma legal y con debida causa.
- Las actividades investigativas no pueden conducirse ni arbitrariamente ni con intrusiones indebidas.

P ¿Por qué se deben preservar las escenas de crímenes?

Respuesta Anticipada:

- Para permitir descubrir y recolectar evidencia que pueda ser utilizada para establecer los hechos y probar la culpabilidad o inocencia del sujeto.

P ¿Por qué está la policía obligada a investigar los crímenes?

Respuesta Anticipada:

Las agencias encargadas del cumplimiento de la ley llevarán el liderazgo en todas las investigaciones criminales y están obligadas a investigar todos los crímenes cometidos:

- Por los empleados de la Compañía
- Dentro de la propiedad de la Compañía
- Fuera de las premisas y facilidades de la Compañía (en público)

Las investigaciones criminales serán conducidas por las agencias locales encargadas del cumplimiento de la ley para:

- Identificar los sospechosos
- Identificar los testigos
- Identificar las víctimas
- Descubrir y recolectar evidencia
- Presentar la evidencia recolectada con el propósito de descubrir la verdad y determinar la culpabilidad o inocencia del sospechoso.
- Arrestar los perpetradores
- Identificar otros crímenes

P ¿Cuáles son los derechos del sospechoso?

Respuesta Anticipada:

- Permanecer callado y no testificar contra sí mismo o confesar culpa alguna.
- No ser torturado.
- Ser informado de la naturaleza y razón de los cargos en su contra.
- Tener suficiente tiempo y facilidades para preparar su defensa.
- Ser juzgado prontamente.
- Tener el derecho a su defensa
  - Defenderse a sí mismo
  - Escoger su propio consejero
  - Ser informado de su derecho a asistencia legal
  - Recibir asistencia legal sin costo alguno
- Llamar y examinar testigos
- Tener la asistencia de un intérprete, sin costo alguno
- No testificar en su contra
- No confesar culpa alguna

P ¿Cuáles son los derechos de los testigos?

Respuesta Anticipada:

- A su seguridad personal y la de su familia
- A ser tratado con dignidad y respeto
- A ser tratado con consideración y compasión

- A ser informado de su rol en los procedimientos legales.

P ¿Qué debe hacer la policía para garantizar que los derechos humanos sean respetados y protegidos durante una investigación criminal?

Respuesta Anticipada:

- Si usted no está seguro de que lo que está haciendo es legal, consulte su supervisor.
- Trate todos los sospechosos como personas inocentes, educada, respetuosa y profesionalmente.
- Lleve un récord de todas las entrevistas que se hicieron y de toda la evidencia que se recolectó.
- Siempre aconseje a la víctima, testigo o sospechoso con respecto a sus derechos antes de ser entrevistados o interrogados.
- Antes de emprender una acción investigativa, pregúntese si:
  - ¿Es legal?
  - ¿Será sostenible en el juicio?
  - ¿¿Es necesaria?
  - ¿Es indebidamente intrusiva?

P ¿Qué puede hacer un oficial de seguridad para cerciorarse que los derechos humanos sean respetados y protegidos durante una investigación?

Respuesta Anticipada:

- Identificar y comunicar los detalles de los testigos y la evidencia descubierta.
- Para poder proteger la escena del crimen o la evidencia, hasta que llegue la policía, acordone la escena del crimen o utilice una cinta para impedir el paso.

- Hacer entrega de la escena del crimen al primer oficial de policía que responda la llamada.
- No tocar ni altere la evidencia.
- Tomar notas y reportarlo a su supervisor.
- No interferir con las obligaciones del investigador.
- Reportar lo más preciso posible los eventos que observe al investigador.
- Testificar en los procedimientos legales.
- Reportar un crimen o la sospecha de un crimen a su supervisor y a la policía.

Concluya diciendo:

- Las agencias locales, encargadas del cumplimiento de la ley y sus oficiales investigadores están autorizados para conducir investigaciones criminales.
- *El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada* no están autorizados legalmente para conducir investigaciones criminales; ellos prestarán **ayuda limitada** a las agencias encargadas del cumplimiento de la ley y a sus investigadores.
- La asistencia prestada por el personal de seguridad de la Compañía estará limitada a actividades menores tales como la protección de la escena del crimen, la protección de la evidencia y la ayuda para identificar testigos.
- Se sugiere que cualquier *personal de seguridad (fuerzas de seguridad)* **autorizado** para participar en las investigaciones criminales, reciba un entrenamiento adecuado en investigaciones criminales, manejo de escenas de crímenes, lo mismo que en entrevistas con los testigos, víctimas y sospechosos.

4. Actividades con: Manifestaciones, Control de Multitudes y Desalojos

0 h 30 min

Notas para los facilitadores:

- **Estudien** los tres escenarios.
- **Ensayen el despliegue de***: Manifestaciones, Control de Multitudes y Desalojos.*
- **Complementen** el contenido con la legislación nacional sobre el control de multitudes, y políticas específicas de seguridad de instalaciones y el procedimiento para tratar con manifestaciones, control de multitudes, protestas y/o desórdenes públicos dentro de la propiedad de la Compañía.

Instrucciones breves
0 h 03 min
Inicie la presentación: *Manifestaciones, control de Multitudes y Desalojos*

Diapositiva 1: Logo de la Compañía

Diapositiva 2: Situación de Seguridad

Informe a los participantes:

- Bienvenidos a las operaciones mineras de la Compañía.
- Mi nombre es Carlos Pérez – el gerente de seguridad de la Compañía.
- Tenemos algunas situaciones de seguridad que queremos que ustedes nos ayuden a resolverlas.
- Más específicamente debemos tratar con manifestaciones, control de multitudes y desalojos de algunas personas que se encuentra ocupando ilegalmente propiedades de la mina.
- Como ustedes bien lo saben, los manifestantes tienen el derecho a su libertad, el derecho a expresión y libre asociación, el derecho de protestar y expresarse y de ser tratados con dignidad y respeto. Por otra parte, las personas desalojadas tienen el derecho de ser tratadas con respeto y dignidad.

- La Compañía quiere respetar estos derechos y encontrar la mejor manera posible para tratar con la situación que se presenta.

Diapositiva 3: Entregando la petición

Despliegue la diapositiva en el trasfondo.

Notas:

- Situación 1 se trata de una huelga sindical, pacífica y autorizada.

- Los huelguistas se han reunido en la portería principal, afuera de las instalaciones de la mina. Quieren hacer entrega de una petición al gerente.

- El grupo parece ser pacífico.

- Grupo 1, ustedes deberán hacer frente a esta situación.

- Quiero que ustedes identifiquen y discutan los roles y las responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y del personal de seguridad privada* comparados con las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad pública (la fuerza pública)* (i.e. la policía) al hacer frente a la situación.

- Díganme ¿quién hará qué, ¿cuándo, ¿dónde y por qué?

- Por favor, tengan en cuenta los derechos de las manifestantes. Lo último que quisiéramos hacer es agregarle más problemas al asunto.

Diapositiva 4: Protesta violente

Despliegue la diapositiva en el trasfondo.

Notas:

- Situación 2 se trata de un grupo que protesta por el despido injusto de un compañero de trabajo.

- El empleado fue sorprendido robando y fue despedido.

- La reunión parece ser violenta y hemos tenido reportes que el grupo de protestas está arrojando piedras a los vehículos que entran y salen de la propiedad de la Compañía.

- Grupo 2, ustedes deberán hacer frente a esta situación.

- Quiero que ustedes identifiquen y discutan los roles y las responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y del personal de seguridad privada* comparados con las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad pública (la fuerza pública)* (i.e. la policía) al hacer frente a la situación.

- Díganme quién hará qué, ¿cuándo, ¿dónde y por qué?

- Por favor, tengan en cuenta los derechos de los manifestantes. Lo último que quisiéramos hacer es agregarle más problemas al asunto.

Diapositiva 5: Desalojo

Despliegue la dispositiva en el trasfondo.

- Situación 3 se trata con el desalojo de un grupo de miembros de la comunidad que decidieron ocupar ilegalmente una hospedería de la mina (un bloque de apartamentos) que ha estado abandonado por varios meses.

- La hospedería de la mina es peligrosa para ser habitada (inhabitable).

- La hospedería se encuentra en terreno de propiedad de la Compañía.

- El Gerente de Salud Ocupacional y Seguridad de la Compañía ha solicitado que los ocupantes ilegales sean desalojados de la propiedad.

- La Compañía no puede permitir que persona alguna entre a la propiedad de la mina y viva en condiciones que pueden ser riesgosas para su salud y para el bienestar general.

- Grupo 3, ustedes deberán hacer frente a esta situación.

- Quiero que ustedes identifiquen y discutan los roles y las responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y del personal de seguridad privada* comparados con las obligaciones y

responsabilidades del *personal de seguridad pública (la fuerza pública)* (i.e. la policía) al hacer frente a la situación.

- Díganme quién hará qué, ¿cuándo, ¿dónde y por qué?

- Por favor, tengan en cuenta los derechos de las personas que deben ser desalojadas.

Diapositiva 6: Logo de la Compañía

Notas:

- Gracias por asistir a la charla sobre seguridad.

- Por favor repórtense en diez minutos para discutir cómo podemos hacer frente a cada una de estas situaciones, de la mejor manera.

Discusión en Grupo
0 h 10 min

Instruya a los grupos:

- Reúnanse y discutan el escenario que les he asignado.

- Prepárese para una retroalimentación dentro de 10 minutos.

Asigne un facilitador a cada grupo.

Notas para los facilitadores:

Haga referencia a las notas provistas para hacer frente a protestas y control de multitudes que se encuentran en el *Manual del Participante.*

Refiera los participantes al escenario del Módulo 2 del *Manual del Participante* y a la lista de preguntas relacionadas.

Guíe el grupo que le fue asignado haciéndoles las siguientes preguntas:

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y el de la seguridad privada* cuando debe controlar una asamblea y una multitud?

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad pública (fuerza pública)* cuando debe controlar una asamblea y una multitud?

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

P ¿Cuáles son los derechos de los desalojados?

P **¿**Quién es el responsable por el desalojo de la propiedad de la Compañía?

Mantenga las discusiones enfocadas en los temas. Los grupos solamente tendrán diez minutos.

Retroalimentación de los grupos y Discusión Plenaria
0 h 15 min

Comience con la retroalimentación del grupo 1 y siga hasta terminar con la del grupo 3.

Despliegue las Diapositivas 3 a la 5 en el trasfondo a medida que van presentando las retroalimentaciones de los grupos (Esto servirá como punto de guía para los participantes y les ayudará a distinguir entre los diferentes escenarios).

Solicite a los grupos que hagan retroalimentaciones de los diferentes roles y responsabilidades identificadas para el *personal de seguridad de la Compañía, el de la seguridad privada y el de la seguridad pública (fuerza pública).*

Durante las retroalimentaciones **haga uso** de dos preguntas para evocar en cada grupo las áreas exactas de responsabilidad del *personal de seguridad de la Compañía, el de la seguridad privada y el de la seguridad pública (fuerza pública).*

P ¿Es dentro o fuera de la propiedad de la Compañía que……cumplirán con sus obligaciones?

P ¿Tienen……el equipo apropiado para hacer frente a las manifestaciones y a la situación?

P ¿Está…autorizado para hacer esto?

P ¿Si la situación se pone violenta quién hará frente a ella?

Destaque los siguientes temas clave sobre las obligaciones y las responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía, el de la seguridad privada y el de la seguridad pública (fuerza pública).*

P ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del *personal de seguridad de la Compañía y el de la seguridad privada* cuando enfrentan protestas y multitudes?

Respuesta Anticipada:

- No haga frente a las manifestaciones y a las multitudes. Esto es responsabilidad del *personal de seguridad pública (fuerza pública),* o de las agencias locales encargadas del cumplimiento de la ley.

- Reporte cualquier violación de los derechos humanos que haya observado durante las manifestaciones o durante las manifestaciones de las multitudes.

P ¿Cuáles son las obligaciones y las responsabilidades del *personal de seguridad pública (fuerza pública)* o el de las *agencias locales para el cumplimiento de la ley* al hacer frente a las manifestaciones a al control de multitudes?

Respuesta Anticipada:

- *Ante las manifestaciones y para el control de multitudes:*

  – Reúnase con los representantes de quien protestan y con quienes organizaron la protesta con el fin de resolver las disputas y conflictos, o contratos.

  – Asegúrese que usted se encuentra capacitado y entrenado en el manejo de multitudes y del equipo necesario para dicho control. Esto incluye habilidad en el manejo de escudos protectores, vestimenta defensiva y el manejo de instrumentos no-letales.

- Cerciórese de haber sido bien entrenado en el uso de la fuerza y en el uso de armas de fuego, y de si usted se encuentra equipado y autorizado para utilizar dichas armas.

- Que ha recibido entrenamiento en primeros auxilios, defensa personal, el uso de equipo defensivo y de instrumentos no-letales y de armas de fuego, comportamiento de multitudes y manejo del estrés.

- Practique en grupos las técnicas de control de multitudes que minimizan el uso de la fuerza, y el uso apropiado del equipo.

- Haga los arreglos necesarios para tener asistencia médica de emergencias disponible.

- Antes de desplegarse averigüe sobre la situación, amenazas, arreglos y la utilización de las políticas sobre el uso de la fuerza para el control de las multitudes.

- *Durante las manifestaciones y el control de multitudes:*

  - Haga caso a las instrucciones de su comandante; si no está seguro, pregúntele.

  - Trate con el comportamiento individual en la multitud, y no con el comportamiento de la multitud como un individuo. Esto quiere decir que, si el comportamiento de un individuo amenaza la seguridad de los otros, no se justifica el uso de la fuerza contra todos.

  - No haga nada que provoque a la multitud.

  - Como grupo, practique las técnicas de control de multitudes que minimicen el uso de la fuerza.

  - Evite el uso de tácticas provocadoras innecesarias (i.e. el uso de perros, arrestos injustificados, etc.)

  - Utilice la fuerza gradualmente, comenzando por medios no-violentos.

  - No dispare a ciegas a la multitud.

- *Después de las manifestaciones y control de multitudes:*
  - Reporte el uso de la fuerza durante el control de las multitudes.
  - Asegúrese que los sospechosos que fueron arrestados sean tratados de acuerdo con sus derechos.
  - Disponga que las personas heridas reciban cuidados y tratamiento adecuado.
  - Solicite una reunión con los miembros del equipo para discutir problemas que se presentaron y las soluciones sugeridas.

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

Respuesta Anticipada:

- El derecho a sostener opiniones sin interferencias (ICCPR, Artículo 19.1)
- El derecho a la libre expresión (ICCPR, Artículo 19.2)
- El derecho de reunión (ICCPR, Artículo 21)
- El derecho de libre asociación (ICCPR, Artículo 22.1)
- El derecho a la vida, la libertad y la seguridad de todas las personas.
- La prohibición de detención o arresto arbitrario.
- El derecho a un juicio justo.
- El derecho a un tratamiento humano de todas las personas privadas de la libertad.

- Libertad de opinión, expresión, reunión y asociación.

P ¿Cuáles son los derechos de los desalojados?

Respuesta Anticipada:

- Respeto, dignidad, libertad, hospedaje.

- De recibir una copia de la orden de desalojo autorizando dicho desalojo.

P ¿Quién es el responsable de hacer efectivo el desalojo?

Respuesta Anticipada:

- Los oficiales de las agencias locales responsables de hacer cumplir la ley que están en poder de la orden de desalojo.

- Salvo caso que hayan sido autorizados para ello, el *personal de seguridad de la Compañía y el de la seguridad privada* no pueden involucrarse en el desalojo de personas de la propiedad de la Compañía. Ellos pueden prestar seguridad perimetral y control de acceso una vez se haya hecho efectivo el desalojo de las premisas de las cuales fueron desalojadas las personas.

Conclusión
0 h 02 min

Concluya diciendo:

- Esta actividad los introdujo al manejo de manifestaciones, al control de multitudes y a los desalojos. También discutimos algunos derechos básicos de las personas que participan en las manifestaciones y aquellas que han sido desalojadas de la propiedad de la Compañía.

- También tuvimos la oportunidad de observar desalojos y los derechos que tienen las personas desalojadas, lo mismo que los roles de las agencias locales responsables de hacer cumplir la ley y las actuaciones del *personal de seguridad de la Compañía y el de la seguridad privada en* eventos de desalojo.

- Dada la autoridad limitada, potencial para un conflicto, y la limitación en el equipamiento del *personal de seguridad de la Compañía y de la seguridad privada;* las *agencias locales encargadas del cumplimiento de la ley* o *el personal de seguridad pública (fuerza pública)* autorizada para actuar, están mejor equipadas para intervenir en manifestaciones, control de multitudes y desalojos.

- *La Compañía y el personal de seguridad privada* continuarán con su responsabilidad de proteger los bienes y las instalaciones de acuerdo con sus políticas los procedimientos de seguridad de cada instalación.

- *El personal de seguridad pública (fuerza pública)* y las *agencias encargadas del cumplimiento de la ley* tienen la responsabilidad de familiarizarse con la legislación nacional y con las políticas que se establecen para las manifestaciones, el manejo de multitudes, desalojos y es uso de la fuerza y de las armas de fuego (UOFF).

Conclusión	0 h 05 min

Concluya diciendo:

- Este módulo y sus actividades los han introducido a las obligaciones y responsabilidades del personal de seguridad, teniendo en cuenta los derechos humanos, las leyes nacionales, las políticas de seguridad de la Compañía y los PVSSDH.

- Las convenciones internacionales y los tratados discutidos los proveen con una comprensión básica de los derechos humanos y de los principios y actuaciones aplicables a la seguridad, los arrestos, detenciones, requisas y capturas, investigaciones criminales, control de multitudes y desalojos. La legislación nacional que soporta las anteriores acciones le informa sobre las obligaciones legales y la autoridad que provee soporte a cada una de estas acciones. Ustedes deberán estudiar, conocer y aplicar estas leyes para cada una de sus actuaciones.

- También nos informamos sobre los derechos humanos de los grupos vulnerables tales como niños, mujeres, ciudadanos extranjeros y víctimas de crímenes. Dada la naturaleza de su trabajo, *todo el personal de seguridad* tiene una responsabilidad especial y la habilidad para proteger los derechos de los grupos vulnerables.

- El siguiente módulo tratará con el uso de la fuerza para garantizar que las acciones emprendidas, y los derechos que las limitan sean proporcionales, legales, responsables y necesarias (PLAN).

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre Principios Voluntarios

Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Módulo 3:
Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad

Desempeñando mis labores y responsabilidades de seguridad de una manera tal que proteja y respete los derechos de aquellos con quienes trabajamos

¿Cuál es la diferencia?

Nuestra Compañía y el personal de seguridad privada

Personal de seguridad pública (fuerza pública)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

¿Quién hace qué?

Nuestra Compañía y el personal de seguridad privada

Personal de seguridad pública (fuerza pública)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

¿Cómo trabajamos juntos?

País X

Nuestra Compañía

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Consideraciones con la comunidad

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

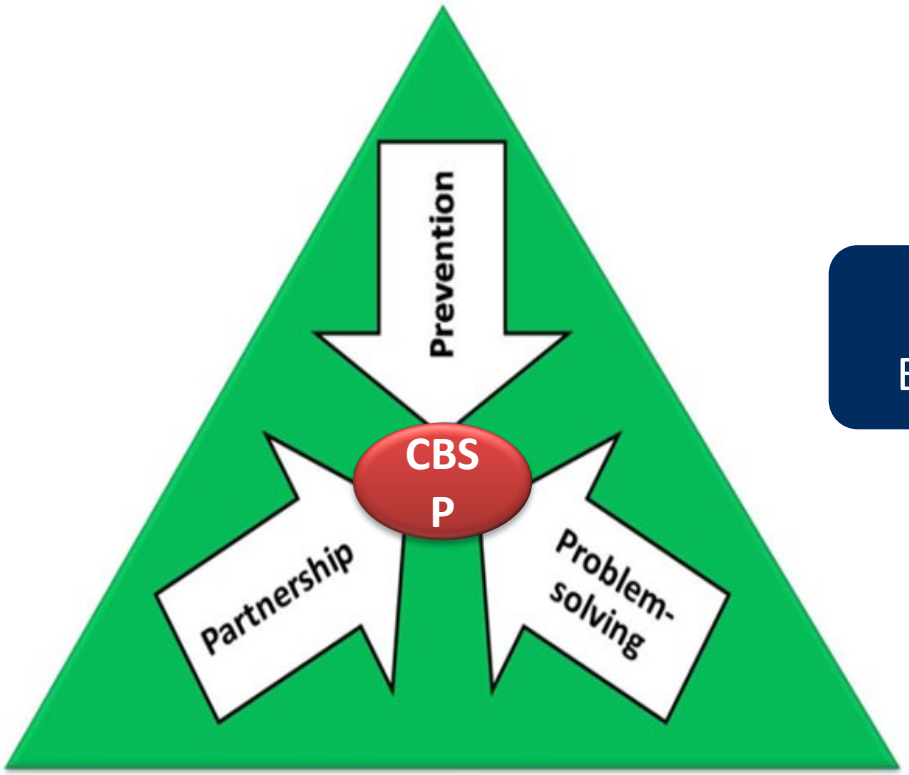
Involucrando a la comunidad

País X

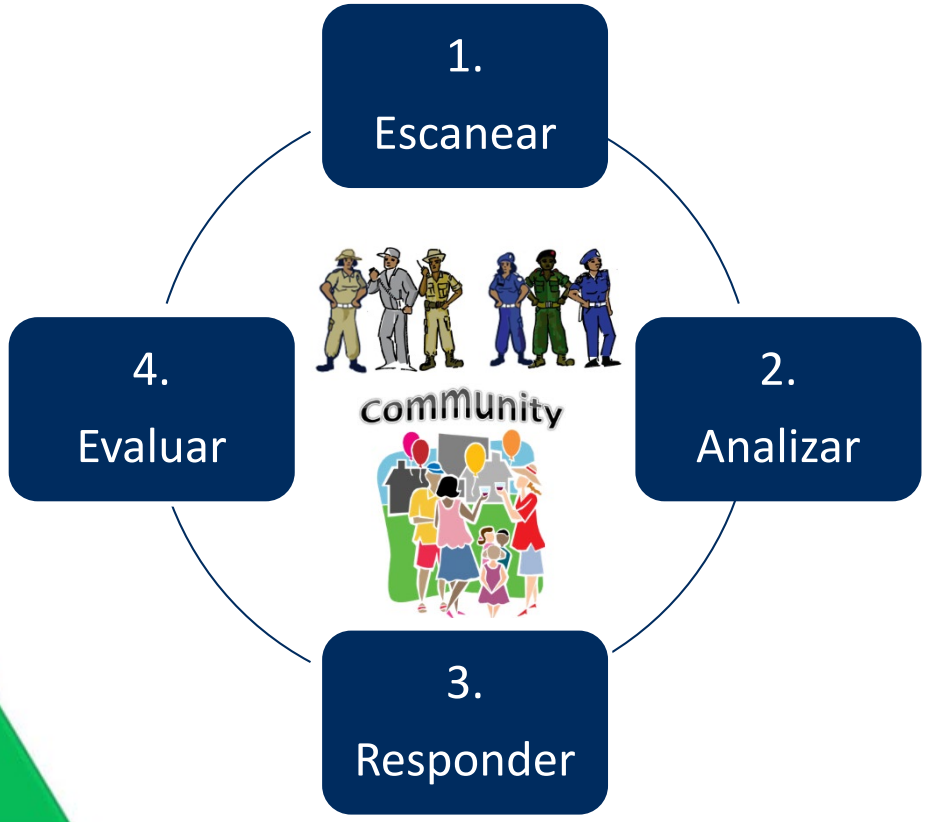
Nuestra Compañía

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Un enfoque de seguridad con base en la comunidad



Prevención - Solución de Problemas - Asociación



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Marco Regulatorio

HRL & IHL

PVSSDH

UN Global Compact

Proteger-Respetar-Remediar

Estructura

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Leyes de los países y tratados internacionales

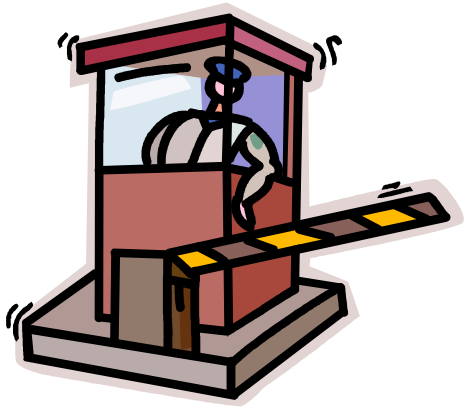
Leyes de los Países:

Tratados Internacionales:

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Políticas de seguridad y procedimientos específicos de las instalaciones

Disposiciones operativas específicas:



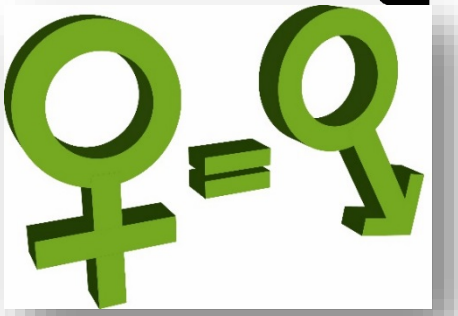
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Disposiciones para los proveedores:

MOU

Memorando de Entendimiento

Género y seguridad



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre Principios Voluntarios

Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos

Módulo 4: Derechos Humanos y el Uso de la Fuerza

Objetivo	Al finalizar este módulo los participantes podrán hacer uso de la fuerza de acuerdo con los estándares internacionales, de las políticas sobre el uso de armas del país anfitrión y de las políticas y protocolos de la Compañía, por medio de la utilización de escenarios prácticos.	
Evaluación	Actividades y sesiones de grupo especialmente diseñadas serán empleadas para evaluar la aplicación de los conocimientos adquiridos en el módulo.	
	Introducción	0 h 05 min
	1. ¿Qué es el Uso de la Fuerza (UOF)?	0 h 50 min
	2. Actividad: Tarjeta Verde, Tarjeta Roja: Escenarios sobre el uso de la fuerza	1h 20 min
	3. El uso de la fuerza durante un arresto o una detención.	0 h 30 min
	4. Uso de la fuerza durante manifestaciones.	0 h 30 min
	5. Actividad: Discusión y escenario sobre el uso de la fuera durante manifestaciones.	1 h 00 min
	Conclusión	0 h 05 min
Tiempo Total	4 h 20 min	

Introducción	0 h 05 min

Discusión Plenaria

0 h 05 min

Presente el objetivo del módulo:

Al finalizar este módulo ustedes podrán hacer uso de la fuerza, acatando los estándares internacionales, la legislación sobre el cumplimiento de la ley del país anfitrión y las políticas y protocolos de la Compañía empleando para ello escenarios prácticos.

Explique a los participantes:

- Bien sea que ustedes se desempeñen como personal de seguridad de la Compañía o personal de seguridad privada, existe siempre la posibilidad que se vean obligados a hacer frente a situaciones peligrosas y/o violentas, y si están autorizados para ello, puede ser posible que requieran el uso de la fuerza para cumplir con sus obligaciones.

- Ejemplos de estas situaciones incluyen el tener que enfrentar con personas agresivas verbal o físicamente, o tener que detener un sospechoso físicamente más fuerte que ustedes, quien se rehúsa a ser detenido o arrestado.

- El riesgo de una situación laboral peligrosa puede ser ligeramente mayor para el *personal de seguridad pública (Fuerza Pública)* comparado al del *personal de seguridad privada*, el cual trabaja en ambientes más seguros y controlados.

- Cuando se enfrenten a una situación peligrosa o impredecible, ustedes no tendrán suficiente tiempo para evaluar la situación y decidir sobre una respuesta adecuada. Un buen entrenamiento les permitirá reaccionar

adecuadamente para responder con la utilización de tácticas adecuadas y con la mínima fuerza necesaria.

- Existen ciertas **leyes, políticas y procedimientos** que los guiarán en el Uso de la Fuerza (UOF)

- La ley puede autorizarlos a hacer uso de una fuerza moderada con el fin de lograr que la gente, o los sospechosos cumplan, pero esto no significa que ustedes podrán utilizar la fuerza sin restricciones.

- Ustedes se deben comportar **éticamente, respetando los derechos humanos** y deben hacer uso **únicamente de la fuerza necesaria.** Recuerden, ustedes pueden ser solicitados por una explicación y justificación a la decisión que tomaron sobre el uso de la fuerza.

- El contenido clave para ser cubierto durante este módulo incluye:

  - ¿Qué es el Uso de la Fuerza?

  - Opciones y formas de fuerza

  - Pasos sugeridos para el Uso de la Fuerza

  - Guías para el Uso de la Fuerza

  - Pautas de las Naciones Unidas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

  - Reportando el uso de la fuerza

  - Aplicando el uso de la fuerza en escenarios prácticos

  - El uso de la fuerza durante detenciones y arrestos, lo mismo que durante las manifestaciones

- El módulo comprende presentaciones y actividades que se utilizarán para explorar y discutir el uso de la fuerza en varios escenarios en los que es posible que les toque actuar durante el cumplimiento de sus obligaciones.

1. ¿Qué es el Uso de la Fuerza (UOF)? 0 h 50 min

Preparación

Instale y verifique el computador y el proyector multimedia.

Examine la presentación: *Uso de la Fuerza* y agregue/cambie (lo que sea necesario):

- **Diapositiva 11**: Pautas y principios sobre el uso de la fuerza.

Nota para los facilitadores:

Haga uso de la siguiente lista de preguntas para guiarle y ayudarle a planear y dirigir la discusión y el aprendizaje.

P ¿Qué es el Uso de la Fuerza?

P ¿Qué medios y opciones de fuerza están disponibles para el *personal de seguridad privada*?

P ¿Cuáles son los medios y opciones de fuerza disponibles para el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* responsable por hacer cumplir la ley y que prestan soporte a las operaciones de la Compañía?

P **¿**Cuáles son las leyes nacionales que proveen las pautas para el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego?

P ¿Cuáles son las políticas y procedimientos de seguridad de la Compañía que guían el Uso de la Fuerza?

P **¿**Cuáles son los principios internacionales que sirven de pauta para el Uso de la Fuerza?

P **¿**Cuáles son los principios internacionales que guían el uso de armas de fuego?

P ¿Cuáles leyes sirven de guía para el uso de la fuerza durante las detenciones o arrestos?

P **¿**Cuáles son las leyes que establecen las pautes para el uso de la fuerza durante una manifestación?

Presentación y Discusión Plenaria

0 h 50 min

Inicie el módulo

Diapositiva 1: Título

Presente el tema.

Diapositiva 2: ¿Qué es el Uso de la Fuerza?

Proyecte la diapositiva en el trasfondo

Pídales a los participantes que miren la diapositiva y contesten la siguiente pregunta:

P ¿Qué es la fuerza?

Respuesta Anticipada:

- Abierta
- Hace referencia al uso de medios necesarios para lograr que alguien cumpla. Por ejemplo, utilizar los medios necesarios para que una persona que se niega a cumplir y que además es peligrosa, cumpla con la solicitud legal que le hizo un oficial de seguridad.

P ¿Qué significa para usted el UOF?

Respuesta Anticipada:

- Las pautas me dicen cuándo, cómo y hasta qué punto se supone que debo utilizar la fuerza para cumplir hacer mi trabajo (de seguridad o de policía), o para tratar de contener una situación.

Notas:

- El uso de la fuerza se refiere a:
  - La cantidad de esfuerzo requerido por el personal de seguridad para hacer que un sospechoso renuente cumpla con una orden.
  - Comprende el uso de varios métodos y técnicas de fuerza que se aplican comenzando con la menos fuerte hasta la más fuerte.

- La fuerza permitida **por las leyes de un país** para realizar tareas de seguridad para las cuales **estoy autorizado y entrenado** para realizar.

- Los gobiernos pueden (dependiendo de sus legislaciones) permitir que los oficiales de la ley encargados de hacerla cumplir, o cualquiera otro personal de seguridad, haga uso de la fuerza para prevenir la ocurrencia de un crimen o para desanimar a otras personas de hacerlo.

- Si es permitido por la ley, la fuerza puede inclusive ser empleada para su propia protección contra una amenaza seria de otra persona.
- El uso de la fuerza está regido por las leyes nacionales y es autorizado, generalmente como una serie de acciones progresivas, referidas como el "uso de la fuerza".

Diapositiva 3: Opciones y medios para el uso de la fuerza

Notas:

- Las opciones de fuerza escogidas dependerán de la situación, circunstancias, comportamiento del sospechoso y el nivel de amenaza que dicho comportamiento presente para usted y para otras personas.

- Piense en sus obligaciones y responsabilidades *(no es necesaria una respuesta; solamente hágase las siguientes preguntas).*

  - ¿Es Usted un oficial de seguridad o un oficial encargado de hacer cumplir la ley?

  - ¿Cuáles son sus opciones?

  - ¿Qué medios tiene disponibles que pueda usar?

  - Piense en su equipo de seguridad personal y en las armas que le fueron entregadas (por ejemplo, un bolillo/bastón/batuta, agentes químicos, o incluso un arma de fuego). Solamente si está autorizado, o si trabaja en un ambiente de alto riesgo, el *personal de seguridad*

privada no estará dotado con armas de fuego, generalmente trabaja desarmado.

Nota para los facilitadores:

Pueden también informar a los participantes que ellos pueden hacer uso de las siguientes preguntas para ayudarse a identificar sus opciones de fuerza y sus medios:

P ¿Qué medios tiene disponibles para hacer frente a un sospechoso calmado y cooperativo?

P ¿Qué medios tengo disponibles para confrontar una persona verbalmente agresiva pero que presenta una resistencia pasiva?

P ¿Qué medios tengo disponibles para tratar con una persona físicamente agresiva que presenta una amenaza de asalto?

P ¿Qué medios tengo disponibles para confrontar a un sospechoso que presenta un comportamiento peligroso que amenaza mi vida o la vida de otras personas?

Pregunte a los participantes:

P ¿Cuáles son sus opiniones? ¿Qué están Ustedes legalmente autorizados para hacer?

Respuestas Anticipadas:

- ¿No hacer nada?
- ¿Continuar observando?
- ¿Llamar a la Policía local?
- ¿Pedir ayuda?
- ¿Presencia física con uniformes?
- ¿Dialogar y emplear órdenes verbales?
- ¿Negociar, mediar o persuadir?
- ¿Emplear las técnicas de control mano suave y mano dura?
- ¿Utilizar químicos o agentes incapacitantes?
- ¿Utilizar bolillo/bastón/batuta y armas de impacto?
- ¿Emplear fuerza letal? *(Verdaderamente el último recurso que debe evitarse a toda costa y utilizarlo siempre en acatamiento a la ley).*

- **¿Qué medios y equipamiento tiene?**

Respuesta Anticipada:

- Uniformes (No letales-letal)
- Acciones y órdenes verbales (No letales n-letal)
- Mis manos (Técnicas de control manual suaves y duras)
- Agentes químicos tales como el espray de pimienta
- Esposas

- Linternas
- Chaleco y ropa protectora
- Bolillo/bastón/batuta u otras armas de impacto
- Armas de fuego

Recuerde a los participantes:

- Ustedes pueden no estar autorizados para emplear o portar ciertos equipos y seguridad y ciertas armas.
  - Por ejemplo, en algunos países, la seguridad privada tampoco está autorizada para emplear algunas opciones de fuerza (ejemplo: Espray de pimienta).
- Algunas compañías tampoco autorizan, o equipan el personal de seguridad privada con armas de fuego, incluso si la ley lo permite. Ustedes pueden no estar capacitados para utilizar la fuerza o elemento alguno diferente de las órdenes verbales y las técnicas de control manual, o llamar por ayuda.
- También, cualquier equipamiento que tenga, debe estar seguro de que:
  - Usted está entrenado en su uso, y
  - Que usted puede aplicar varias tácticas y técnicas para el uso de la fuerza con dicho equipo.
- Recuerde que su equipamiento de seguridad y su entrenamiento influenciarán sus respuestas.

Concluya diciendo:

- Una vez que usted ha identificado los medios y opciones de que dispone, debe determinar si está AUTORIZADO para hacer uso de él. Hágase las siguientes preguntas a usted mismo:

P ¿Puedo usarlo? Esto quiere decir:

- ¿Las leyes del país me lo permiten y poseo el entrenamiento necesario y el permiso para tenerlo y hacer mi trabajo?
- ¿Mi empleador me permite usarlo y tengo el entrenamiento necesario y el permiso para tenerlo y utilizarlo en mi trabajo?
- ¿La Compañía (mi cliente) me permite utilizarlo y yo cumplo con los requisitos necesarios para utilizarlo – entrenamiento, permiso?

P ¿Cuándo los voy a usar?

P ¿Qué técnicas voy a usar?

P ¿Estoy entrenado para usarlo?

P ¿Si estoy autorizado para hacer uso de un arma de fuego, es legal y seguro hacer un disparo de advertencia?

P ¿Qué debo hacer después de haber hecho uso de ella? Recuerde que después de haber utilizado la fuerza debemos dar asistencia médica, registrar, reportar e investigar (según sea necesario).

Diapositiva 4: Muestra de UOF continuum

Despliegue la Pancarta*: Uso de la Fuerza*

Informe a los participantes:

- Su gerente de seguridad puede hacer uso de la fuerza y de los medios disponibles para compilar un **UOF** para su ambiente de trabajo. Veamos un ejemplo de un UOF.

Refiera a los participantes al ejemplo del UOF

Pregunte a los participantes:

P ¿Ustedes saben si tienen un UOF para su trabajo?

Respuesta Anticipada:

- *(Abierta)*

Notas:

- Cuando ustedes detallen el ejemplo del Uso de la Fuerza UOF, se podrán dar cuenta que a medida que el sospechoso se torna más amenazante, la respuesta del oficial se incrementa forzosamente. En otras palabras, la respuesta del oficial de seguridad se equipará con el comportamiento del sospechoso para garantizar que la fuerza utilizada sea proporcional.

- La esencia de la UOF es que, si la **fuerza o la amenaza disminuye**, entonces sus **acciones deben disminuir**. Si la **fuerza o la amenaza se incrementa**, entonces sus **acciones deben incrementarse proporcionalmente.**

- Para lograr esto, el personal de seguridad debe evaluar y reevaluar permanentemente la situación y el comportamiento del sospechoso.

- El uso de la Fuerza UOF puede ayudarle a que su uso de la fuerza sea proporcional a la situación.

- El Uso de la Fuerza será específico para su trabajo, las opciones de fuerza y los medios que usted tiene disponibles (equipamiento).

- Todos no estamos autorizados para hacer uso de todos los medios disponibles. Por ejemplo, *el personal de seguridad pública (Fuerza Pública)* pueden ser los únicos equipados con armas de fuego, mientras que el *personal de seguridad privada* puede estar desarmado y con menos opciones de fuerza. Como resultado solamente podrán ser capaces de hacer presencia profesional, dar órdenes verbales (i.e. diálogo, negociación y persuasión), y técnicas manuales de control.

Concluya diciendo:

- El Uso de la Fuerza UOF para la misma acción puede ser diferente para el *personal de seguridad privada* comparado con el del *personal de seguridad pública (fuera pública)*.

- Lo que es verdaderamente importante es que Ustedes entiendan que:

  - Cuando se trata del uso de la fuerza, deben tener disponibles diferentes medios y diferentes opciones.

  - Siempre deben considerar el uso de la menor fuerza posible antes de pasar a opciones con mayores niveles de fuera.

  - El hecho que ustedes tengan medios de fuerza no quiere decir que deben hacer uso de ellos.

  - El uso de una fuerza letal siempre debe ser la última y final opción, siempre y cuando sea permitida por la ley.

- En sus *Manuales del Participante* se presentan dos ejemplos diferentes de Uso de la Fuerza UOF:
    - Un ejemplo de un UOF continuum para la detención temporal de un sospechoso por la seguridad privada que trabaja para la Compañía.
    - El otro es un ejemplo de UOF continuum por parte de *personal de seguridad pública (fuerza pública)* autorizado y armado que conduce el arresto de un sospechoso.

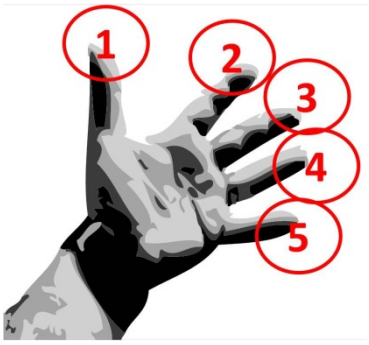
- Miraremos estos ejemplos más adelante cuando realicemos actividades prácticas en arrestos y detención de sospechosos.

- En resumen, ustedes serán los que tendrán que explicar y justificar cualquier uso de fuerza que hagan.

Diapositiva 5: Pasos generales para el UOF

Explique a los participantes que existen 5 pasos sencillos para guiarlos en sus decisiones sobre el uso de la fuerza:

1. **El Respeto es la clave.**
2. **Aplique el principio PLAN.**
3. **Hágase cargo de la situación.**
4. **Actúe en equipo.**
5. **Comuníquese.**



Haga uso de su mano y sus correspondientes dedos para presentar cada uno de los cinco pasos.

Solicite a los participantes que repitan los principios utilizando sus dedos.

Repita el ejercicio dos o tres veces.

Diapositiva 6: El Respeto es la clave

Presente el principio utilizando el dedo correspondiente.

Notas:

- La fuerza será utilizada contra gente. Todos tienen derechos y el uso de la fuerza limitará sus derechos.
- **Respete** y **proteja** por igual los derechos de todas las personas.
- Asegúrese de limitar sus derechos solamente en lo que sea necesario. Entienda los derechos de los sospechosos y de los empleados y respételos.
- Haga todo lo posible para proteger esos derechos. Si usted actúa con respeto hacia los demás ellos lo respetarán y cooperarán con usted.
- Siempre que haga uso de la fuerza, usted tiene la responsabilidad de proteger y garantizar la seguridad de otros y la de prestar auxilio médico a los heridos.
- También **respetar** las **políticas y procedimientos de seguridad** de la Compañía y del ambiente de trabajo en el uso de la fuerza.
- Usted debe garantizar que sus UOF no deriven en problemas tanto para usted como para su empleador o para la Compañía debido a que usted desobedeció las leyes del país.

Diapositiva 7: Aplique en principio PLAN

Presente el principio utilizado el dedo correspondiente.

Notas:

- **P**ROPORCIONAL – fuerza proporcional quiere decir, que la fuerza que usted decidió ejercer debe ser la mínima fuerza requerida para sortear la amenaza o para contener la situación. De acuerdo con la legislación nacional, la fuerza utilizada es proporcional a la amenaza contra Usted, contra la vida de alguien más o contra la propiedad.

- **L**EGAL – fuerza legal quiere decir que usted está autorizado para hacer uso de la fuerza como parte de sus obligaciones, de acuerdo con la legislación nacional y con las políticas y procedimientos de seguridad de la Compañía. Usted también está entrenado para utilizar diferentes opciones de fuerza y para estar en posesión de equipamiento de seguridad, incluyendo armas de fuego. **La fuerza utilizada es ILEGAL si la legislación y las políticas de seguridad no lo han autorizado para utilizarla.**

- RESPONSABLE **(A**CCOUNTABLE**) –** fuerza responsable quiere decir que usted está empleando la fuerza de una manera ética en complimiento del código de conducta. Usted también acepta total responsabilidad por sus acciones y está dispuesto a dejarlo por escrito, reportarlas y comparecer ante un jurado para explicar sus acciones y decisiones de haber utilizado la fuerza.

- **N**ECESARIA – fuerza necesaria quiere decir que la fuerza que usted empleó para hacer frente a la amenaza o a la situación era el resultado de una amenaza contra usted, contra la Compañía (empleados) o contra espectadores. Usted había considerado el uso de una opción menor sin haber tenido ningún éxito. Usted no tiene otra opción que la de hacer uso de la fuerza.

Diapositiva 8: Hágase cargo de la situación

Presente el principio utilizando el dedo correspondiente.

Notas:

- **Conserve la calma.** No responda a las provocaciones o deje que la rabia se apodere de usted. Mantenga la cabeza fría.

- **Esté alerta.** Observe si se ha presentado algo fuera de lo común. Observe la situación y trate de dilucidar qué es lo que está sucediendo. Trate de visualizar cual sospechoso pude haber algo y tome precauciones de acuerdo con ello. Esto se denomina estar mentalmente preparado.

- **Establezca su presencia profesional y autoridad.** Anuncie su presencia para ayudar a establecer autoridad y control sobre la situación. Muéstrese enérgico, en control y profesional. Su uniforme es el primer signo de la presencia oficial.

Nota para los facilitadores:

Usted puede hacer uso de las siguientes órdenes verbales para ayudar a establecer su presencia y autoridad:

“PARE - SEGURIDAD” o “PARE - POLICÍA”

“Yo soy un oficial de seguridad/oficial encargado de hacer cumplir la ley. Mi nombre es……. Y soy responsable por……”

“Me estoy haciendo cargo de la situación aquí… “

“Quién es usted?” o “Identifíquese”

“Por qué hace esto?” o “Qué es lo que está haciendo?”

- **Tome posesión.** Sitúese donde pueda controlar la situación. Permita que su posición prevenga a un sospechoso de tomar el control. Haga uso de objetos para evitar la posibilidad de que el sospechoso lo alcance, por ejemplo, colóquese de modo tal que haya una mesa entre usted y la persona con la cual está hablando.

- **Establezca control visual.** No mire solamente para el frente. Mire alrededor. Asegúrese de poder controlar toda la escena y que sabe qué está sucediendo a su alrededor. Busque pistas que puedan ayudarle a detectar las intenciones del sospechoso.

Concluya diciendo:

- En su Manual del Participante hay ejemplos de comandos verbales.

- Utilícelos para establecer su **presencia profesional y su autoridad.**

- En su calidad de oficial de seguridad /policía, usted debe aprender a utilizar su voz, y a hablar con confianza y autoridad.

- Exploraremos el uso de estos comandos hacienda uso de escenificaciones, dándole a usted la oportunidad de practicarlos.

Diapositiva 9: Actúe en equipo

Presente el principio utilizando el dedo correspondiente.

Notas:

- No trabaje solo. Usted no tiene por qué hacer frente a los sospechosos solo. Llame y pida ayuda.

- La presencia física de uno o más oficiales puede ser todo lo que se necesita para contener una situación, o para tomar el control de esta. Es importante siempre buscar la oportunidad de asistir a un colega.

- Asegúrese que el miembro del equipo más cercano a usted tiene su apoyo si lo llegase a necesitar.

- No trabaje aisladamente, no responda a ninguna llamada solo, nunca se olvide que Usted es parte de un equipo.

- Cuando enfrente situaciones de seguridad, haga uso de la **regla "más-uno"**: si hay un solo sospechoso, actúe como si él no estuviera solo. Llame a sus compañeros de equipo para que lo asistan.

Diapositiva 10: Comuníquese

Presente el principio utilizando el dedo correspondiente.

Notas:

- Primero trate de comunicarse, negociar o utilizar la persuasión antes que la fuerza.

- Aprenda a hacer uso de su voz. Es su primera y más importante herramienta.

- Hable con su equipo y déjeles saber qué está sucediendo. Haga uso de un radio portátil, señales manuales, comandos verbales o del diálogo para informarle de la situación.

- El uso de todo tipo de fuerza debe estar acompañado con órdenes verbales, instrucciones y explicaciones. Por ejemplo, cuando usted decida hacer uso del espray de pimienta, o cuando va a utilizar el bolillo/bastón/batuta, usted deberá seguir haciendo uso de su voz.

- Siempre trate de advertir a la persona, luego infórmele y finalmente hágale conocer su intención de hacer uso de la fuerza antes de hacerlo.

- Ejemplos:

  - Un sospechoso intenta asaltarlo y comienza a caminar hacia usted con el puño. Cuando usted remueve su espray de pimienta de su cintura usted dice: "Señor, le advierto, retírese. Le advierto de nuevo, RETÍRESE, o utilizaré el espray o mi bolillo/bastón/batuta".

  - Un sospechoso apuñaló a un empleado con un cuchillo. Cuando lo ve, comienza a caminar hacia usted con el cuchillo en su mano. Usted saca su arma de su funda, con el canon apuntando hacia el piso y grita: "PUÑAL! DEJE CAER EL PUÑAL, DIJE QUE DEJARA CAER EL PUÑAL. Le estoy advirtiendo; deje caer el puñal y se aparte. Le estoy advirtiendo nuevamente, DEJE CAER EL PUÑAL Y APÁRTESE, o no tender una alternativa diferente que hacer uso de la fuerza para defenderme".

Nota para los facilitadores:

Usted también puede demostrar el uso de la siguiente frase tipo para ayudar a dar por terminado un conflicto verbal.

Un empleado desea ingresar a las instalaciones por su punto de control. Hay demasiada gente y tarda mucho tiempo para que un grupo grande de empleados entren a la propiedad. El empleado está frustrado y enojado con usted y grita: "Usted es un incompetente y más lento que una tortuga". En lugar de iniciar una riña verbal, usted puede hacer uso de frases tipo tal como:

"*…tal vez sí, pero calmémonos y permítame hacer mi trabajo. Si trabajamos juntos todos podremos ingresar pronto"*

"…eso puedo ser cierto, pero no siempre es así, es mejor que nos calmemos y que me deje hacer mi trabajo"

"…me disculpo, yo soy lento, pero calmémonos y permítame hacer mi trabajo"

Concluya diciendo:

- Un listado de estas órdenes y ejemplos se incluyen en sus *Manuales del Participante*. Más adelante practicaremos y aplicaremos estas órdenes durante nuestra actividad práctica.

Diapositiva 11: Pautas y principios sobre el uso de la fuerza

Informe a los participantes:

- El personal de seguridad privada y el personal de la fuerza púbica de seguridad están obligados a cumplir con las leyes del país y con las políticas y procedimientos de la Compañía pertinentes a los derechos humanos, la ética y la seguridad.

- En línea con los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y su compromiso de implementar los PVSSDH, las compañías también tienen la responsabilidad de apoyar su compromiso con los derechos humanos de la gente, de las comunidades en las cuales operan y de hacer los esfuerzos necesarios para que sus operaciones de seguridad protejan y respeten los derechos humanos.

A pesar de nuestras diferencias, existen algunas pautas básicas y principios sobre el uso de fuerza que podemos acatar. Démosle una mirada.

- La fuerza debe ser utilizada de acuerdo con la legislación del país anfitrión y acatando las pautas internacionales y de la industria.

Notas para los facilitadores:

La legislación nacional le informa cuándo puede usted hacer uso de la fuerza y cómo debe hacerlo. Las leyes también nos ayudan a encontrar las respuestas a las siguientes preguntas:

P ¿Qué dice la legislación del país sobre el uso de la fuerza?

P ¿Cuáles son mis responsabilidades sobre el uso de la fuerza?

P ¿Cuándo puedo actuar en defensa propia?

P ¿Puedo utilizar fuerza letal? ¿Cuándo y bajo qué circunstancias puedo hacer uso de fuerza letal?

P ¿Puedo hacer uso de la fuerza para proteger mi propiedad y la propiedad de los demás o de la Compañía?

P ¿Puedo hacer uso de armas letales o armas de fuego para proteger la propiedad o solamente para proteger la vida?

P ¿Qué pasaría si alguien es herido como resultado del uso de la fuerza?

P ¿Cuáles son las consecuencias del uso ilegal de fuerza excesiva?

P ¿Me meteré en problemas si no puedo justificar el por qué utilice la fuerza?

IMPORTANTE:

El uso ilegal de fuerza y de armas de fuego es algo muy serio en muchos países. Investigue y lea sobre la legislación de los diferentes países sobre el uso de la fuerza para proteger la vida y la propiedad, lo mismo que sobre las condiciones y pautas que guían el uso de la fuerza y de las armas de fuego para defensa propia y para la defensa de terceros.

- Si usted **no está seguro** acerca de la legislación, o si puede o no hacer uso de la fuerza, **consulte con su supervisor.**

- La fuerza utilizada debe **respetar los derechos humanos** y debe **cumplir con el principio PLAN** – debe ser proporcional, legal, responsable y necesaria.

- Solamente cargue **armas o armas de fuego** si está **autorizado** para ello, y si tiene **permiso** y está **entrenado** para usarlas.

    - Nunca cargue, use, toque o entre en posesión de un arma de fuego si no está entrenado para usarla.

    - Utilizar una pistola o un revolver no es lo mismo que hacer uso de un rifle o de una escopeta. Cuando se trata de armas de fuego, usted debe estar entrenado en el manejo de la misma arma y munición con la que prestará servicio. Cada arma es diferente, trabaja diferente y algunas municiones causan más daño que otras.

    - Usted también debe estar entrenado en cómo tratar con sospechosos armados de una manera segura.

- Cualquier clase de fuerza empleada puede ser una violación potencial de los derechos humanos y por lo tanto debe ser registrada, reportada a su supervisor e investigada (si fuere el caso).

- El uso de la fuerza será **la ÚLTIMA opción**, y **NO** la primera o la solución preferida para hacerle frente a una amenaza o situación difícil. Si es posible, primero agote el diálogo, la negociación, mediación o persuasión verbal ante de proceder a hacer uso de la fuerza.

- Cuando se haga uso de la fuerza, esta debe ser **progresiva** y utilizada en proporción a la amenaza o a la situación.

- Cuando se haga uso de la fuerza, preste **primeros auxilios** de inmediato, o solicite **asistencia médica** para los heridos.

- Nadie puede violar la ley. Usted no tiene por qué acatar una instrucción de su supervisor, colega, otro personal de seguridad que resulte en una violación de la ley o en el **uso indebido de la fuerza**.

- La seguridad privada, la fuerza pública de seguridad y las compañías necesitan saber y tener muy claras las **políticas, procedimientos y pautas** locales sobre el uso de la fuerza.

Concluya diciendo:

- Cada lugar de trabajo tiene sus propias políticas y procedimientos. Pregunte a su supervisor cuáles son las políticas y procedimientos que guían el uso de la fuerza y de las armas y armas de fuego como parte de su trabajo.

- Normalmente se celebran **Contratos** entre las compañías y las empresas de seguridad privada para ponerse de acuerdo sobre el equipamiento de seguridad, entrenamiento armas de control y armas de fuego, lo mismo que sobre las condiciones del uso de la fuerza.

- **Memorandos de Entendimiento (MOUs)** se usan para lograr acuerdos con *el personal de seguridad pública (fuerza pública)* sobre las

condiciones del uso de la fuerza, y del soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.

Diapositiva 12: Uso de la fuerza y de armas de fuego por parte del personal de seguridad

Nota para los facilitadores:

Por favor coordine estas pautas y principios con las leyes del país anfitrión, códigos de conducta y políticas y procedimientos relevantes.

Explique a los participantes:

- El Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales Encargados de Hacer Cumplir la Ley (1979) dice de manera clara que la fuerza solamente puede ser empleada cuando sea **estrictamente necesario** y en la medida que **sea necesario** para cumplir con sus obligaciones. (Artículo 3).

- Los Principios básicos sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego (1990) establece las pautas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego por el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* cuando realizan sus tareas en soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía.

- El Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad (2010) provee pautas y estándares mínimos para los proveedores de seguridad privada para varias instancias, desde entrenamiento, uso de la fuerza, seguridad, derechos humanos, condiciones de empleo, etc. Específicamente dicen que:

    - El personal debe tomar las medidas razonables para evitar el uso de la fuerza. Si debe hacer uso de la fuerza, deberá ser consistente con la ley.

- No se emplearán armas de fuego salvo en defensa propia o para la protección de terceras personas si se encuentran en circunstancias en las cuales pueden ser asesinadas o lesiones de gravedad.

- Todo el personal de seguridad que sea requerido formalmente para prestar servicio policial deberá seguir las reglas establecidas por las Naciones Unidas para los oficiales encargados del cumplimiento de la ley.

- Adicionalmente a las anteriores pautas, las fuerzas de seguridad privada y de seguridad pública están obligadas a acatar las leyes del país anfitrión, pertinentes al uso de la fuerza y armas de fuego.

Notas:

- Los temas claves destacados en estos principios son los siguientes:

1) La necesidad de reglas y reglamentos para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.
2) La necesidad de estar debidamente equipado y hacer uso del equipamiento de defensa personal.
3) La necesidad de hacer uso de medios no-violentos y de armas incapacitantes no letales y de la fuerza.
4) La necesidad de tener condiciones adecuadas antes de utilizar la fuerza y las armas de fuego.
5) La necesidad de condiciones especiales para el uso de la fuera y de las armas de fuego contra las personas.
6) Daños colaterales no son aceptables – la fuerza y las armas de fuego solamente pueden ser usadas contra la persona que está amenazando. Si no es seguro hacer uso de las armas de fuego, no lo haga.
7) El uso de las armas de fuego conlleva responsabilidades.
8) El uso de las armas de fuego durante mítines y manifestaciones y para el control de multitudes.

9) El procedimiento para el uso de las armas de fuego para el control policial de las personas detenidas y en custodia.
10) El derecho de negarse a obedecer órdenes para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

Explique a los participantes:

- Ahora exploraremos los anteriores temas empleando para ello algunas preguntas.

Nota para los facilitadores:

Uno o más de los Principios Básicos de las naciones Unidas Para el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego (1990) nos ayudarán a responder cada una de las siguientes preguntas.

Cuando usted haga la pregunta, mire el principio de soporte.

Si los participantes no responden alguna de las preguntas que soportan la esencia del principio, hable brevemente del principio y de los aspectos clave contenidos en los principios.

Pregunte a los participantes:

P ¿Cree Usted que existe una necesidad para establecer reglas que gobiernen el uso de la fuerza y de las armas de fuego?

Respuesta Anticipada:

- Sí. Teniendo unas pautas tendremos un estándar que se aplica para todos y que nos permite proveer un mayor respeto y protección a los derechos humanos de la gente, tales como el derecho a la vida.

- El uso de la fuerza y de las armas de fuego por el *personal de seguridad* debe estar controlado estrictamente y los gobiernos

deberán asegurarse de que se cumplan estas reglas por medio de la aplicación de la ley.

Nota para los facilitadores:

Principios Guía:

Principio 1: Los gobiernos y las agencias encargadas de hacer cumplir las leyes, deberán adoptar e implementar reglas y reglamentos sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego por parte de los oficiales de la ley, en contra de las personas. Durante el desarrollo de estas reglas y reglamentos, los gobiernos y los oficiales de la ley deberán mantener comportamientos éticos asociados con el uso de la fuerza y de las armas de fuego bajo escrutinio.

P ¿Cuándo pueden los oficiales de la ley hacer uso de las armas de fuego?

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 9: Los oficiales de la ley no deben utilizar armas de fuego contra las personas con excepción de instancias de defensa personal o de defensa de terceros en inminente peligro de muerte o de lesiones graves, para prevenir la perpetración de crímenes graves que conlleven amenazas para la vida y cuando exista resistencia al arresto o para prevenir escapes, y solamente cuando medios menos extremos hayan sido infructuosos para lograr estos objetivos. De todos modos, el uso intencional de armas letales o armas de fuego solamente puede hacerse cuando sea estrictamente necesaria la protección de la vida.

P ¿Cómo se puede hacer uso de menor fuerza cuando se trabaja con equipo de defensa personal tal como escudos, cascos, chalecos antibalas?

Respuesta Anticipada:

- Al limitar la posibilidad de peligro personal, el personal de seguridad estará menos amenazado de lesiones graves, y de la necesidad de utilizar armas.

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 2: Al equipar a los oficiales con equipo defensivo tales como escudos, cascos, chalecos antibalas y vehículos blindados para su transporte, disminuye la necesidad de hacer uso de armas de cualquier clase.

P ¿Ha verificado usted el efecto de las armas, armas de fuego o equipo que usted utiliza durante su trabajo?

P ¿Existe la posibilidad que cuando usted haga uso de sus armas, pueda causar lesiones, o la muerte, de personas inocentes no involucradas en el conflicto?

Respuesta Anticipada:

- *(Abierta)*

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 3: El desarrollo y despliegue de armas incapacitantes no-letales debe ser evaluado cuidadosamente con el fin de minimizar el riesgo de hacer daño a personas ajenas al conflicto, y el uso de dichas armas debe ser controlado cuidadosamente.

P ¿Antes de hacer uso de la fuerza y de las armas de fuego, el personal de seguridad debe hacer uso, hasta donde sea posible, de medios no-violentos (Principio 4)? ¿Puede usted dar un ejemplo?

Respuesta Anticipada:

- Hacer uso de la presencia física, órdenes verbales y técnicas de control manual antes de hacer uso de un arma de fuego.

P ¿Cuándo puede utilizarse la fuerza y las armas de fuego?

Respuesta Anticipada:

- *(Refiérase a los principios guía)*

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 4: Antes de hacer uso de la fuerza y de las armas de fuego, mientras sea posible, haga uso de métodos no violentos antes de apelar al uso de la fuerza y de las armas de fuego.

Considere el uso de la fuerza y de las armas de fuego, solamente cuando métodos no violentos y opciones de uso de menos fuerza han resultado ineficaces para enfrentar la amenaza, o para lograr que una persona peligrosa obedezca. La fuerza y las armas de fuego utilizadas deben ser proporcional al nivel de la amenaza.

P ¿Qué debe hacer el personal de seguridad cuando deciden hacer uso de las armas de fuego?

- *(Refiérase a los principios guía)*

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 5: Cuando sea el caso que el uso legal de la fuerza y de las armas de fuego es inevitable, los oficiales deben:

(a) Ejercer restricciones a dichos usos y actuar proporcionalmente a la gravedad de la ofensa y a los legítimos objetivos que se desea lograr (evitar daños colaterales);

(b) Minimizar el daño y las lesiones y respetar y preservar la vida humana:

(c) Garantizar que se prestara asistencia médica, lo más pronto posible, a los heridos o a las personas afectadas; y

(d) Garantizar que los parientes o amigos cercanos de los heridos o de las personas afectadas sean notificados a la mayor brevedad posible.

Diapositiva 13: El Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego por el Personal de Seguridad

Continuación/ ….

Nota para los facilitadores:

Por favor coordine estas pautas y principios con las leyes del país anfitrión, códigos de conducta y políticas y procedimientos relevantes.

Explique a los participantes:

- Uno podría argumentar que existe un obstáculo entre el oficial de seguridad y el atacante y que la amenaza no es inminente. A su vez, el atacante está bastante alejado del oficial y el oficial tiene la opción de reubicarse o protegerse.

Pregunte a los participantes**:**

P La regla de oro es que el personal de seguridad no debe hacer uso de las armas de fuego contra las personas. Existen excepciones a esta regla, en otras palabras, en circunstancias muy especiales el personal de seguridad puede ser autorizado a hacer uso de su arma/armas de fuego. ¿Puede usted explicarnos cuáles son esas circunstancias?

Respuesta Anticipada:

- Defensa personal o defensa de terceros ante una inminente amenaza de muerte o de lesiones serias.
- Prevenir la perpetración de un crimen grave que presente una amenaza seria para la vida.
- Para arrestar una persona que se resiste a la autoridad y es peligrosa, o para prevenir su fuga, y
- Solamente cuando medidas menos extremas no han sido suficientes para lograr los objetivos.

P ¿Cuándo se acepta el uso de la fuerza y de las armas de fuego?

Respuesta Anticipada:

- Debe ser intencional – La voy a usar
- Debe ser inevitable – Es la única opción disponible
- Debe ser utilizada para proteger la vida – Si no hago uso de ella alguien puede salir herido seriamente o puede morir.
- Debe ser legal – quiere decir que las leyes nos autorizan para hacerlo.

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 9: Los oficiales encargados de hacer cumplir la ley no deben utilizar las armas de fuego contra las personas excepto en casos de defensa personal o de la defensa de terceros contra amenazas serias de muerte o de lesiones graves, para evitar la perpetración de crímenes graves que involucren amenazas contra la vida, para arrestar una persona o para evitar su fuga, y solamente cuando otros medios menos extremos hayan sido insuficientes para lograr los objetivos. En todo caso, el uso intencional de armas letales o de fuego puede solamente ser inevitable cuando esté en peligro la vida.

P ¿Qué acciones debo emprender antes de utilizar las armas de fuego?

Respuesta Anticipada:

Si hay tiempo y la situación lo permite:

- Identifíquese
- Dé una clara advertencia de su intención de hacer uso de su arma de fuego
- Dé suficiente tiempo a la persona para que medite sobre su advertencia

P ¿Cuándo no advierte usted a la persona sobre su intención de hacer uso de su arma de fuego?

Respuesta Anticipada:

- Cuando las circunstancias no lo permitan por falta de tiempo, o cuando por el hecho de advertirle creará un riesgo de muerte o de lesiones serias a usted mismo o a terceros.

Nota para los facilitadores:

Principio Guía:

Principio 10: "Identifíquense como tales y den una clara advertencia de sus intenciones de utilizar armas de fuego, con tiempo suficiente para que se acate la advertencia, con la excepción que de hacer eso colocaría a los oficiales de la ley en una posición riesgosa o que pueda crear un peligro de muerte o de lesiones serias a terceros, o cuando sea claramente inapropiado o injustificado dadas las circunstancias del incidente"

Diapositiva 14: El Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego por el Personal de Seguridad

Continuación/ ….

Nota para los facilitadores:

Por favor coordine estas pautas y principios con las leyes del país anfitrión, códigos de conducta y políticas y procedimientos relevantes.

Explique a los participantes:

- La fotografía muestra un ejemplo práctico sobre cómo un oficial de seguridad se identifica, hace una advertencia y le da al atacante la oportunidad de acatar la orden.

- Uno podría argumentar que existe un obstáculo entre el oficial de seguridad y el atacante y que la amenaza no es inminente. A su vez, el atacante está bastante alejado del oficial y el oficial tiene la opción de reubicarse o protegerse.

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué pasa si alguien resulta herido o muerto por causa del uso de la fuerza o de las armas de fuego?

Respuesta Anticipada:

- Reporte a los supervisores
- Investigación

- Posibilidad de cargos criminales si la fuerza que se utilizó es ilegal
- Proceso judicial civil y posible penalidad

Nota para los facilitadores:

Principios Guía:

- Principio 6: Debe ser reportado inmediatamente a los superiores.
- Principio 7: Si la fuerza que se utilizó fue abusiva o ilegal, los oficiales de la ley podrán enfrentar cargos criminales, y si son encontrados culpables, serán castigados.
- Principio 22: El oficial de la ley debe asistir a consejería por estrés.
- Principio 22: Se debe hacer un reporte, y el incidente deberá ser revisado (investigado) por una persona independiente, o seguir los mecanismos pertinentes que tengan jurisdicción sobre el caso.
- Principio 23: Las personas afectadas y su representante legal tendrán acceso a una revisión independiente y a un proceso judicial.

P ¿Qué pasará si el oficial de seguridad o de la ley rehúsa acatar una orden de su superior de hacer uso de su arma de fuego?

Respuesta Anticipada:

- Nada malo. Usted no puede ser castigado por hacer lo correcto.
- La persona no debe ser procesado en términos legales ni por una violación del Código de Conducta.

Nota para los facilitadores:

Principio Guía

Principio 25: Los gobiernos y las agencias encargadas de hacer cumplir la ley deben asegurarse de que no haya ninguna sanción criminal o disciplinaria contra oficiales de la ley quienes, en acatamiento del Código de Conducta

para los oficiales de la ley y de estos principios básicos, se rehusaron a hacer uso de la fuerza y de las armas de fuego, o a quienes reportaron dicho uso por otros oficiales.

Diapositiva 15: La legislación del país sobre el uso de las armas de fuego para propósitos de seguridad

Nota para los facilitadores:

Prepare y haga uso de esta diapositiva para presentar las leyes específicas del país sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego para propósitos de seguridad.

Diapositiva 16: Políticas y procedimientos de la Compañía sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego para propósitos de seguridad

Nota para los facilitadores:

Prepare y haga uso de esta diapositiva para presentar las políticas y procedimientos de la Compañía sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego para propósitos de seguridad.

Conclusión

0 h 05 min

Concluya diciendo:

- Ustedes tienen ahora una comprensión básica de los principios internacionales clave que sirven de pauta para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

- Estos principios internacionales deben ser aplicados conjuntamente con las leyes del país que establecen las pautas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego, lo mismo que las condiciones aplicables a su uso.

- Es importante que Ustedes conozcan, entiendan y cumplan con las leyes que pautan el uso de la fuerza y de las armas de fuego. Pídale a su supervisor que le explique lo anterior. Decir que no sabía no es una excusa – Ustedes serán responsabilizados por sus acciones y por el uso de la fuerza.

- Existen también políticas y procedimientos específicos de la Compañía o el empleador, que orientan sobre el uso de la fuerza, las armas de fuego y los equipos que utiliza en personal de seguridad. Si no los conoce, solicite a su supervisor que se lo explique.

- Las compañías y su empleador tienen la responsabilidad de asegurarse que ustedes entienden y aplican estos principios.

2. Actividad: Tarjeta Verde, Tarjeta Roja: Escenarios sobre el uso de la fuerza 1 H 20 min

Diapositiva 17: Actividad: Tarjeta Verde, Tarjeta Roja: Escenarios sobre el uso de la fuerza

Preparación

Nota para los facilitadores:

El objetivo de esta actividad es el de lograr que los participantes mediten y apliquen los cinco pasos sugeridos para el uso de la fuerza descritos en el *Manual del Participante*. A los participantes también se les solicitará que mediten sobre los principios establecidos por las Naciones Unidas que dictan pautas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego en escenarios en los cuales se hace uso de la fuerza y se utilizan armas de fuego.

Los escenarios 1 al 5 se enfocan en el uso de opciones no-letales. Los escenarios 6 al 10 se enfocan en el uso de la fuerza y de las armas de fuego. *Todo el personal de seguridad* se beneficiará del entrenamiento en estos escenarios el cual no solamente les ayudará a aplicar los conocimientos que adquirieron, sino también a identificar y reportar el uso ilegal de la fuerza y de las armas de fuego por otro personal de seguridad.

Los nombres empleados en los escenarios son ficticios.

MUY IMPORTANTE:

Los escenarios que se presentan no consideran las leyes del país sobre el uso de la fuerza local y de las armas de fuego. Es la responsabilidad de la seguridad privada y de los proveedores de la seguridad pública, asegurarse que su personal esté debidamente entrenado en las leyes y políticas y procedimientos que guían:

- **El uso de la fuerza y de las armas de fuego para defensa propia, para la protección de terceros y para la protección de la propiedad privada.**

- **Las opciones de fuerza disponibles para Usted.**
- **Los medios (i.e. el equipamiento) y las pautas de seguridad para el uso del equipo de seguridad.**

Se le pedirá que identifique las leyes, políticas y procedimientos y que explique, o que lo expliquen a los participantes, como parte de la discusión de cada escenario.

Asegúrese que se haga una clara distinción entre la retroalimentación provista para el uso de la fuerza por el *personal de seguridad privada* vs. el uso de la fuerza por el *personal de seguridad pública (fuerza pública)*, y que los participantes tengan muy claro qué pueden y qué no pueden hacer en términos de las leyes del país y de las políticas y procedimientos de seguridad pertinentes.

Refiera los participantes *a su Tarjeta sobre el Uso de la Fuerza*

Divida la clase en tres grupos pequeños.

Nota para los facilitadores:

Los grupos estarán compuestos solamente por participantes pertenecientes al personal de seguridad privada, o al personal de seguridad pública. Asegúrese que no hay participantes mixtos de los grupos que comprenden al *personal de seguridad privada* y al *personal de seguridad pública (fuerza pública).*

Por cuanto las obligaciones y responsabilidades son diferentes para cada uno de estos grupos, sus medios de uso de la fuerza son diferentes (i.e. equipo y opciones de fuerza), lo mismo que las leyes y políticas que los guían sobre el uso de la fuerza lo serán también.

Lo último que usted quiere que le suceda es darle al *personal de seguridad privada* la impresión que tienen la misma autoridad y los medios que el *personal de seguridad pública (fuerza pública)* para hacer uso de la fuerza y de las armas de fuego.

Al tener grupos separados, los participantes podrán discutir cada uno de los escenarios con sus colegas quienes tienen los mismos medios y están regidos

por las mismas políticas para el desempeño de sus labores y el uso de la fuerza.

Introducción

0 h 05 min

Explique a los participantes**:**

- Se les presentarán varios escenarios que pueden involucrar, o no, el uso de la fuerza.

- La actividad les permite tener la oportunidad de reflexionar sobre el uso de los cinco pasos sugeridos para el uso de la fuerza.

- También se les solicitará tener en cuenta los Principios de las Naciones Unidas y el Código de Conducta Internacional para la Seguridad Privada, que guía el uso de la fuerza y de las armas de fuego, según (*lo discutimos durante la presentación)* según se aplican a cada escenario.

- Algunos de los escenarios involucran el uso de una o más opciones de fuerza y medios (i.e. equipo). Mediten sobre todas sus opciones.

- Dependiendo de sus obligaciones y mandatos, ustedes pueden ser requeridos, o no, de hacer frente a, o tener los medios (el equipo) para actuar en todos los escenarios que se les presenten.

- Algunos de estos escenarios podrán ser más aplicables al personal de seguridad pública que al personal de seguridad privada y *viceversa*. Esto no importa realmente. Lo importante es que ustedes tengan presentes los cinco pasos sugeridos para el uso de la fuerza para que les ayuden a decidir si la fuerza empleada en cada uno de los escenarios fue proporcional y legal o no lo fue.

- Ustedes pueden hacer uso de su *Tarjeta sobre el Uso de la Fuerza* como referencia.

- Primero leeremos el escenario y luego tendrán la oportunidad de discutirlo en grupos pequeños.

- Los grupos tendrán cinco minutos para discutir brevemente cada escenario hacienda uso de las siguientes preguntas:

P ¿Cuál fuerza se utilizó en el escenario y si usted piensa que se respetaron los derechos de las personas contra las cuales se utilizó la fuerza?

P ¿Fue el uso de la fuerza proporcional, en otras palabras, usted cree que la mínima fuerza necesaria se utilizó para controlar la situación?

P ¿Fue legal el uso de la fuerza? En otras palabras, ¿estaba la persona que utilizó la fuerza autorizada para hacerlo, de acuerdo con las leyes del país y de las políticas y procedimientos de seguridad relevantes?

P ¿Qué hubiera hecho diferente usted? ¿Qué otras opciones de fuerza hubiesen empleado para controlar la situación?

Nota para los facilitadores:

Escribe o despliegue estas preguntas sobre la pancarta para referencia de los participantes.

- Después de su discusión en grupo emplearemos entre 3 y 5 minutos para discutir y reflexionar sobre las preguntas en la plenaria.

- Cuando enfrenten estos escenarios es muy importante tener presente las leyes del país sobre políticas y procedimientos que pueden ser relevantes para el escenario.

- Por favor sean conscientes con la administración del tiempo, solo tenemos 10 minutos para cada escenario.

- Al finalizar, después de nuestra discusión Ustedes tendrán la oportunidad de votar sobre cada escenario empleando para ello tarjetas verdes o rojas.

    - Si muestran una **tarjeta verde** significa que su decisión es que la fuerza empleada y el nivel de dicha fuerza para ese escenario es proporcional y legal.

    - Mostrar una **tarjeta roja** significa que la fuerza empleada y el nivel de la fuerza para ese escenario no es proporcional y por lo tanto ilegal.

- La parte frontal de su tarjeta sobre el uso de la fuerza es verde y el respaldo es rojo. Úsenla para votar.

- Prepárense para explicar y justificar su decisión.

Discusión de Grupos y Plenaria

1 h 10 min

Escenario 1: El hombre con el bolillo/bastón/batuta (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario se enfoca en la importancia de una presencia profesional, identificada como un oficial de seguridad, y el uso de un equipo de seguridad no aprobado que resultó en el uso excesivo de la fuerza para contener la situación.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

El oficial de seguridad X patrulla a pie el perímetro exterior de la reja de una operación minera. El oficial de seguridad es responsable de inspeccionar la

seguridad externa de la reja y de asegurarse que ninguna persona no autorizada accede al área restringida de la mina, o que suba por encima de la reja, artículos propiedad de la mina.

Es un día frío y el oficial de seguridad decidió cubrirse con su propia chaqueta. La chaqueta no tiene ningún emblema ni es parecido al uniforme y cubre por complete el uniforme del guarda. El oficial de seguridad olvidó en su casa su identificación de la Compañía que lo identifica como oficial de seguridad por lo que decidió armarse con un bolillo/bastón/batuta que tomó prestado de un amigo. Como quiera que la política de la Compañía prohíbe el uso de estas armas por cuanto son considerados armas letales y la situación de seguridad no amerita armas el personal de seguridad privada.

Durante su patrulla el oficial de seguridad se encuentra con una persona que vagaba cerca de las premisas con una bolsa plástica en sus manos, alegando estar perdido. Sin mediar advertencia alguna, el oficial de seguridad agarra al "hombre sospechoso". El personaje se resiste a ser detenido por el oficial de seguridad, lo cual resultó en un forcejeo entre las dos personas. El oficial de seguridad, sin advertencia alguna remueve el bolillo/bastón/batuta de su funda y la emprende a golpes contra el hombre tratando de obligarlo a que acate sus órdenes. El personaje resultó ser un empleado de la mina en posesión de nada diferente a su almuerzo. El personaje está disgustado y quiere demandar al oficial de seguridad por asalto.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Hagan uso de esta oportunidad para informar a los participantes sobre cualquier ley local, condiciones o políticas y procedimientos que puedan orientar el uso de las diferentes opciones de fuerza por personal no armado con armas letales. También hagan énfasis en que ningún oficial de seguridad puede hacer uso de equipo, o equiparse con equipos no autorizados para poseerlos, o entrenado para usarlos.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza empleando las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ayudar a establecer si los

participantes entendieron correctamente el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Roja

Escenario 2: El gerente enojado (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario esté enfocado en el uso de la presencia profesional, el diálogo apropiado y las órdenes verbales como primera opción del uso de la fuerza para desactivar el conflicto.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

La oficial de seguridad Y está vestida con su uniforme que la identifica claramente como tal. Trabaja de turno en un puesto de control de vehículos establecido para monitorear y controlar el acceso y el movimiento restringido de elementos y personas por las áreas restringidas.

Un vehículo de reparto se acerca al punto de control. Ella se acerca al vehículo y dice: "Seguridad, buenos días, señor, ¿en que puedo ayudarlo?" El conductor del vehículo dice que él es el gerente general y que desea acceso inmediato a las áreas restringidas. La oficial de seguridad le responde diciendo: "Por favor señor, puedo ver su identificación". El gerente se sale de sus casillas y le grita a la oficial de seguridad: "Usted no sabe quién soy yo? ¡Voy a hacer que la despidan tonta estúpida!" La oficial de seguridad le responde: "Puede ser que sí señor, pero esta es un área restringida y es propiedad privada. No puedo dejarlo ingresar a las premisas sin una prueba de su identidad y la correspondiente autorización de seguridad". El gerente continúa gritando a la oficial de seguridad. La oficial de seguridad le responde diciendo: "Señor, debo advertirle que su comportamiento es inapropiado y que no tendré otra opción que reportar este incidente a mi supervisor si usted no se calma y acata mi solicitud." El gerente entonces muestra su identificación y la autorización de seguridad para que la oficial de seguridad

le permita el acceso. Después del incidente, la oficial de seguridad entrega un reporte detallado a su supervisor sobre el incidente.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Hagan uso de esta oportunidad para informar a los participantes sobre cualquier política, procedimiento o pautas específicas para utilizar las órdenes verbales y el reporte de situaciones conflictivas no violentas.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Verde

Escenario 3: Gritándole a Bob **(10 min)**

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional y los efectos potenciales de un exceso de órdenes y abuso verbales para el control de la situación.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

Una empleada reporta que su teléfono celular fue robado de su oficina. El oficial de seguridad X responde al incidente. La empleada reporta al oficial de seguridad que la única persona que ella vio en su oficina esta mañana fue a Bob que es parte del personal de limpieza. El oficial de seguridad sale en busca de Bob y lo encuentra limpiando otra oficina. El oficial de seguridad comienza a gritar a Bob inmediatamente diciéndole: "¡PARA, SEGURIDAD! ¡PONGA SUS MANOS ARRIBA!" Bob ha sido tomado por sorpresa y cumple con la orden del oficial de seguridad. El oficial de seguridad continúa gritando a Bob diciéndole cosas como:

"Si se mueve le disparo"

"QUÉDESE QUIETE o lo golpeo"

"Ladrón, ¿DÓNDE LO TIENE, usted quiere que yo se lo saque a golpes?"

"AHORA SE ENCUENTRA EN PROBLEMAS GRAVES, LO VAMOS A ENCERRAR POR EL RESTO DE SU VIDA"

Bob se encuentra aterrorizado por el oficial de seguridad y por el continuo abuso verbal. Eventualmente Bob cae al suelo con un ataque al corazón y muere como resultado de este. La policía no encuentra el celular en Bob.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Hagan uso de esta oportunidad para enfatizar la importancia del tacto, la diplomacia y los comandos verbales adecuados. El excesivo e inadecuado uso de los comandos verbales puede ser insultantes, causar traumas, y más aún detonar un conflicto.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Roja

Escenario 4: Está despedido (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, la ausencia de órdenes verbales, y el uso de fuerza excesiva para inmovilizar y contener a una persona obediente.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

Un supervisor informa a una empleada que ella está siendo despedida por haberse ausentado del trabajo sin una razón válida para ello y por llegar tarde regularmente al trabajo. La empleada está tan sorprendida por el anuncio de su supervisor que lo abofetea en la cara.

El supervisor entonces llama a seguridad y le pide que venga para controlar una "persona enloquecida" que lo atacó en su oficina. Los oficiales de seguridad X (hombre) y (mujer) responden la llamada. Al llegar a la oficina del gerente, encuentran a la empleada sentada en un asiento y llorando. Los oficiales de seguridad no se identifican ante la empleada. Solamente caminan hacia ella y la levantan del asiento, forzándola al piso e inmovilizándola hacienda uso de una llave de brazos para bloquearla y prevenir que escape de la escena. En este proceso los oficiales de seguridad le dislocaron un hombro a la empleada. Elle es detenida hasta que llegue la policía local para llevarse a la "persona enloquecida".

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Hagan uso de esta oportunidad para enfatizar la importancia del tacto, la diplomacia y los comandos verbales adecuados. Recuerden que la persona fue herida y que requiere atención médica.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Roja

Escenario 5: Uso del detector de metales (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, las órdenes verbales, y el uso de fuerza proporcional para contener una persona obediente.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

Los oficiales de seguridad X e Y trabajan en un punto de control de las instalaciones de una operación minera. Un empleado saliendo del trabajo se rehúsa a ser escaneado al pasar por un detector de metales. Los oficiales de seguridad explican que él no podrá salir de las instalaciones si no camina a través del detector de metales. El empleado se rehúsa a cumplir las órdenes de los oficiales de seguridad y camina alrededor del detector en lugar de hacerlo a través de este.

El oficial de seguridad Y detiene suavemente a la persona. Lo coge del brazo y le solicita que retroceda y camine a través del detector de metales. La persona inesperadamente empuja al oficial de seguridad y le dice: "QUÍTEME SUS MANOS DE ENCIMA. SI SE ACERCA NUEVAMENTE LA GOLPEO".

El oficial de seguridad X inmediatamente le ordena a la persona que se detenga diciendo: "¡PARE! NO SIGA AGREDIENDO A MI COLEGA". El hombre entonces se adelanta hacia el oficial de seguridad X y con sus puños le tira una trompada al oficial de seguridad. El oficial de seguridad X reacciona y le pega una patada inmovilizadora en una pierna y lo detiene con el uso de una llave de brazos. El hombre está inmovilizado y la policía local es llamada para hacerse cargo de la situación.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Hagan uso de esta oportunidad para enfatizar a importancia del entrenamiento en el uso de las técnicas manuales blanda y dura para controlar e inmovilizar personas reacias a acatar las órdenes. El entrenamiento en combate sin armas puede ser de gran ayuda para sortear situaciones como esta. Comparta también con la policía local las técnicas de control en combate sin armas.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Verde

Nota para los facilitadores:

Los escenarios 6 al 10 involucran el uso de la fuerza y de las armas de fuego. Estos escenarios nos dan la oportunidad de reflexionar sobre los principios de las Naciones Unidas que establecen las pautas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

Escenario 6: Solamente un empleado inocente (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, las órdenes verbales, y el uso de fuerza, y apuntar un arma de fuego hacia una persona que no presenta peligro alguno. La fuerza empleada no es proporcional y es injustificable.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

Mientras patrullaba durante el día, el oficial de seguridad X nota una persona desconocida que camina sola en una zona de seguridad controlada. La persona parece estar inmersa en sus pensamientos, no está en poder de ningún elemento visible que pueda presentar una amenaza para el oficial de seguridad.

El oficial de seguridad desenfunda su arma, la apunta directamente a la cabeza del sospechoso y dice:

"¡DETÉNGASE, SEGURIDAD!"

"ESTO ES PROPIEDAD PRIVADA Y ES UNA ZONA DE SEGURIDAD RESTRINGIDA!"

"¡PONGA SUS MANOS SOBRE SU CABEZA, VOLTÉESE Y ARRODÍLLESE!"

"IDENTIFÍQUESE O ME VERÉ OBLIGADO A HACER USO DE LA FUERZA EN SU CONTRA"

La persona cumple de inmediato con las instrucciones del oficial de seguridad y comienza a explicar que es un empleado autorizado para trabajar en esa área.

Llaman a la policía local parar ayudar al oficial de seguridad a controlar a una 'persona peligrosa'. Al llegar, la policía utiliza su espray de pimienta para ayudar a contener a la 'persona peligrosa'.

Se presenta una queja contra el oficial de seguridad por haber hecho uso inapropiado de un arma de fuego, apuntándola hacia la persona, y contra el oficial de la policía por asalto agravado.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Aprovechen esta oportunidad para enfatizar la necesidad de tener reglas y reglamentos sobre el uso de las armas de fuego, y las condiciones necesarias para recurrir al uso de la fuerza y de las armas de fuego contra las personas.

Hagan énfasis en que las armas de fuego solamente pueden ser utilizadas en defensa propia o en defensa de terceros contra una amenaza de muerte inminente, o de lesiones graves, para prevenir la perpetración de un crimen mayor que involucre una amenaza para la vida.

Hagan uso de esta oportunidad para informar a los participantes sobre las leyes locales, las condiciones y las políticas de seguridad que establecen las pautas autorizar el uso de las armas de fuego, cuando apuntarlas hacia alguien y las reglas de seguridad generales.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Roja

Escenario 7: La pelea con cuchillos (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, las órdenes verbales, y el apuntar un arma de fuego para controlar un sospechoso armado y peligroso potencialmente peligroso. La fuerza empleada es proporcional a la situación.

Léales el siguiente escenario a los participantes:

La policía local es informada de una pelea con cuchillos en las instalaciones de la mina. De acuerdo con el reporte, los dos empleados llamados Juan y Pedro, se enfrascaron en una pelea que se salió de las manos y los oficiales X (hombre) y Y (mujer) respondieron al llamado. Cuando llegaron encontraron dos hombres, uno de ellos yaciendo boca abajo en el piso dentro de un charco de sangre, el otro hombre se encontraba de pie a unos cuatro metros de distancia con un cuchillo en su mano en posición baja a un lado de su cuerpo.

Los oficiales responden desenfundando su arma y apuntando al hombre con el cuchillo en la mano, diciendo:

"¡CUCHILLO! ¡DETÉNGASE! ¡POLICÍA!"

"¡DEJE CAER SU ARMA!"

"¡ALÉJESE DE LA PERSONA QUE YACE EN EL PISO"

"¡COLOQUE LAS MANOS SOBRE SU CABEZA, VOLTÉESE Y ARRODÍLLESE!"

"¡SI NO ACATA, ME VERÉ OBLIGADO A HACER USO DE LA FUERZA CONTRA USTED"

"¡LE REPITO, …DEJE CAER EL CUCHILLO Y PONGA SUS MANOS SOBRE SU CABEZA!"

El hombre deja caer el cuchillo inmediatamente y acata las instrucciones del oficial de policía. El oficial X mantiene su arma apuntada hacia el hombre con el cuchillo mientras el oficial Y enfunda su arma con el fin de esposar al sospechoso. Una vez que el sospechoso ha sido esposado, el oficial Y le hace una requisa en busca de armas escondidas.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Aprovechen esta oportunidad para enfatizar la necesidad de tener reglas y reglamentos sobre el uso de las armas de fuego, y las condiciones necesarias para recurrir al uso de la fuerza y de las armas de fuego contra las personas.

Hagan énfasis en que las armas de fuego solamente pueden ser utilizadas en defensa propia o en defensa de terceros contra una amenaza de muerte inminente, o de lesiones graves, si ha sido autorizada por **la ley**

Hagan uso de esta oportunidad para informar a los participantes sobre las leyes locales, las condiciones y las políticas de seguridad que establecen las pautas para autorizar el uso de las armas de fuego, cuándo apuntarlas hacia alguien y las reglas de seguridad generales.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Verde

Escenario 8: El ladrón armado (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, las órdenes verbales, y el uso de un arma de fuego para contener un ataque armado que pone en peligro inminente la vida del oficial de seguridad. La fuerza empleada es proporcional justificada y en defensa propia.

Este escenario requiere que los participantes reflexionen sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego en defensa propia y en defensa de terceros, acatando las leyes locales y las condiciones de uso de la fuerza.

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

El oficial de seguridad X ha sido destacado a escoltar un empleado responsable por llevar activos valiosos a un área de seguridad existente dentro de las premisas de la Compañía. Durante el proceso de escolta, una persona desconocida se les acerca por delante. El oficial de seguridad se percata de la presencia de la persona y mantiene control visual. El oficial de seguridad se da cuenta que la persona mete su mano debajo de su ropa. El oficial de seguridad inmediatamente responde diciendo:

"¡DETÉNGASE! ¡SEGURIDAD!"

"¡QUÉDESE QUIETO!"

"¡MUÉSTREME SU MANOS!"

"¡IDENTIFÍQUESE!"

La persona que se encuentra a aproximadamente 15 metros de distancia inesperadamente saca un arma de fuego. El oficial de seguridad saca su arma, la apunta directamente al sospechoso y dice:

"¡TIRE SU ARMA!"

La persona se rehúsa a hacerlo, levanta el arma y la apunta en la dirección del oficial de seguridad y del empleado. La persona dispara hacia el oficial de seguridad y el empleado, pero no le acierta a ninguno de los dos. La persona continúa moviéndose directamente hacia ellos apuntándoles con su arma. El oficial de seguridad responde disparando un solo tiro de su arma al atacante acertándole e inmovilizándolo.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Hagan énfasis en que las armas de fuego solamente pueden ser utilizadas en defensa propia o en defensa de terceros contra una amenaza de muerte inminente, o de lesiones graves, para prevenir un crimen mayor que puede conllevar graves consecuencias para la vida.

Aprovechen esta oportunidad para informar a los participantes sobre las leyes locales, las condiciones y las políticas de seguridad que establecen las pautas para autorizar el uso de las armas de fuego, incluyendo cuando se trata del uso de fuerza mortal.

Nota para los facilitadores:

Es muy importante para los participantes saber y entender si, bajo ciertas condiciones están autorizados a usar la fuerza y las armas de fuego (incluyendo fuerza letal) en defensa propia.

Recuerde que por el hecho de examinar este escenario (o cualquiera de los siguientes) no están autorizados para hacer uso de un arma de fuego. Solamente discutirán y reflexionarán sobre los hechos.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Verde

Escenario 9: El gran cuchillo (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, las órdenes verbales, y el uso de un arma de fuego para inmovilizar a una persona blandiendo un cuchillo, después de una reyerta con una tercera persona. La fuerza utilizada es en defensa de otros, pero no existe una amenaza inminente. La fuerza es excesiva y no justificable.

Este escenario requiere que los participantes reflexionen sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego en defensa propia y en defensa de terceros, acatando las leyes locales y las condiciones de uso de la fuerza.

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

El gerente de seguridad de la Compañía informó que se presentó una pelea entre dos empleados en los alojamientos de la mina. De acuerdo con el reporte, dos empleados estaban bebiendo juntos, comenzar a discutir y se amenazaron mutuamente uno con un cuchillo y otro con un bate de béisbol.

El guarda de seguridad privada A se encuentra desarmado y la policía fue llamada para ayudarlo con el incidente.

Los oficiales de policía X y Y respondieron a la llamada. Cuando llegan pueden observar dos hombres, uno yace boca abajo en el piso, en un charco de sangre cercano a un bate de béisbol mientras que el otro se encuentra de pie, aproximadamente a 5 metros de distancia con un gran cuchillo en su mano sosteniendo en una posición baja, dándole la espalda al herido.

El oficial X desenfunda su arma y le pega un tiro en la rodilla al hombre que tiene el cuchillo. Al mismo tiempo, el guarda de seguridad A saca un arma de fuego y por instrucciones del oficial Y dispara dos veces contra el hombre matándolo.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Aprovechen esta oportunidad para informar a los participantes sobre las leyes locales, condiciones o políticas de seguridad que establecen las normas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego en defensa de terceros.

Asegúrense que los participantes comprendan que existen alternativas a las fuerzas letales.

Nota para los facilitadores:

Es muy importante para los participantes saber y entender si bajo ciertas condiciones están autorizados a usar la fuerza y las armas de fuego (incluyendo fuerza letal) en defensa de terceros. Puede ser que solamente el personal de seguridad pública, y no el de seguridad privada estén autorizados a usar la fuerza (y las armas) en defensa de terceros.

Induzcan a los participantes a votar sobre el uso de la fuerza utilizando para ello las tarjetas verdes o rojas. Los votos pueden ser empleados para establecer si los participantes entendieron el escenario y la aplicación de los principios guía, las leyes y las políticas de seguridad sobre el uso de la fuerza.

Voto anticipado: Tarjeta Roja

Escenario 10: Rompiendo ventanas (10 min)

Nota para los facilitadores:

Este escenario está enfocado en el uso de la presencia profesional, las órdenes verbales, y el uso de un arma de fuego para inmovilizar a una persona tirando piedras y dañando la propiedad de la Compañía. La fuerza utilizada es en defensa de la propiedad de la Compañía, pero no es una amenaza inminente contra la vida de una persona. La fuerza empleada para proteger la propiedad es excesiva y no justificable.

Este escenario requiere que los participantes reflexionen sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego en defensa propia y en defensa de terceros, acatando las leyes locales y las condiciones de uso de la fuerza.

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

El oficial de seguridad X está prestando Servicio en la entrada principal de la Compañía. Un hombre desconocido levanta, inesperadamente, una piedra y la tira a un vehículo de la Compañía que se encuentra ingresando a las instalaciones. La piedra golpea en la ventana trasera del vehículo y rompe el vidrio. El oficial de seguridad responde a la situación diciendo:

"¡DETÉNGASE! SEGURIDAD"

"¡Deje de tirar piedras!"

El hombre responde diciendo: "Yo solía trabajar aquí y fui despedido, ahora les voy a demostrar quién manda." El hombre levanta otra piedra y la tira al edificio rompiendo otra ventana. El oficial de seguridad responde desenfundando su arma y disparando un tiro que inmoviliza al personaje que está tirando las piedras y dañando la propiedad de la Compañía. La persona es herida pero no letalmente.

En la **plenaria**, **faciliten** la retroalimentación de los participantes usando las cuatro preguntas guías de la introducción de esta actividad.

Aprovechen esta oportunidad para informar a los participantes sobre las leyes locales, condiciones o políticas de seguridad que establecen las normas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego en defensa de terceros.

Nota para los facilitadores:

Es muy importante para los participantes saber y entender si bajo ciertas condiciones están autorizados a usar la fuerza y las armas de fuego (incluyendo fuerza letal) en defensa propia de terceros. En algunos países las leyes no permiten el uso de armas mortales de defensa propia y de terceros. Puede ser que solamente el personal de seguridad pública, y no el de seguridad privada estén autorizados a usar la fuerza (y las armas) en defensa propia de la propiedad de terceros.

Voto anticipado: Tarjeta Roja

Conclusión

0 h 05 min

Haga un resumen diciendo:

- Los escenarios los han instruido sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego en situaciones que se les pueden presentar. Como es imposible cubrir todos los escenarios posibles, hagan siempre uso de principio PLAN para establecer si la fuerza empleada fue o no proporcional y legal.
- Todo el personal de seguridad debe tener evaluar y aplicar los principios de las Naciones Unidas sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego.
- También deben cerciorarse si están o no autorizados para emplear la fuerza y hacer uso de las armas de fuego y antes de recurrir al uso de la fuerza como única opción disponible para ustedes.
- Ustedes deberán emplear su discreción para escoger la mejor opción autorizada del uso de fuerza para hacer frente a la situación.
- Cuando decidan hacer uso de la fuerza, ustedes deberán emplear solamente la fuerza necesaria para contener la situación.
- Recuerden que cuando sea necesario emplear la fuerza en contra de la gente, ustedes deberán respetar los derechos de esas personas.
- Lo más importante de todo – asegurarse que conoce y comprende las leyes del país sobre el uso de la fuera y de las armas de fuego, lo mismo que las políticas y procedimientos de seguridad que pautan el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

3. El uso de la fuerza durante un arresto y contención 0 h 45 min

Nota para los facilitadores:

El objeto de esta sección es el de familiarizar a los participantes con diferentes opciones de fuerza y de darles la oportunidad de practicar el uso de la fuerza para arrestar (*en el caso del personal de seguridad pública*), o contener/detener temporalmente a un sospechoso con la intención de entregarlo a los oficiales de la ley locales (*en el caso de la seguridad privada*).

Después de familiarizarlos con los diferentes niveles de fuerza para arrestar y detener, los participantes tendrán la oportunidad de prepararse y demostrar sus conocimientos.

- Arrestando/deteniendo un sospechoso con el uso de órdenes verbales y opciones no letales del uso de fuerza.
- Arrestando/deteniendo un sospechoso con el uso de pistolas de mentiras (i.e. pintadas color naranja)

Sin tener en cuenta si el personal de seguridad está autorizado o equipado con armas de fuego, ambos, los guardas de seguridad privada y de seguridad pública se beneficiarán de este entrenamiento que les ayudará no solamente a entender sino también a identificar y reportar el uso ilegal o no proporcional de la fuerza para arrestar/detener una persona.

MUY IMPORTANTE:

Tenemos la responsabilidad conjunta de que el personal de seguridad sea entrenado en las leyes, políticas y procedimientos que sirven de guía para el arresto, contención o detención temporal de un sospechoso para efectos de procesarlo legalmente.

Es necesario que los facilitadores hagan uso de esta oportunidad para establecer vínculos y referencias entre las políticas y procedimientos que se deben aplicar para el uso de la fuerza cuando se arresta o detiene a un sospechoso.

Los facilitadores deben asegurarse de que se haga una distinción clara entre el mandato y la autoridad del *personal de seguridad privada* vs *el personal*

***de seguridad pública (fuerza pública)*, para arrestar y detener sospechosos. Los participantes necesitan hacer una distinción clara entre lo que pueden y no pueden hacer cuando arrestan, o detienen un sospechoso.**

Presentación de Diapositivas

0 h 15 min

Continuar con: *Uso de la Fuerza*

Diapositiva 18: Uso de la fuerza durante la contención y el arresto

Proyecte el título.

Informe a los participantes:

- El objetivo de esta sección es el de presentarles a diferentes ejemplos de medios/niveles de fuerza para arrestar, contener o detener temporalmente un sospechoso.
- En el *Modulo 3: Roles y Responsabilidades* discutimos sobre los derechos de las personas cuando están siendo arrestadas o detenidas.
- Más específicamente aprendimos sobre el uso de las opciones de fuerza no-letales, lo mismo que sobre el uso de opciones de fuerza letales para contener o arrestar un sospechoso.

Pregunte y permita que los participantes **reflexionen** sobre lo siguiente:

P ¿Cuáles son los derechos de una persona, antes, durante y después de ser arrestada?

P ¿Tenemos que hacer uso de la fuerza para arrestar una persona?

P ¿Cuándo usaría usted la fuerza para arrestar a una persona?

P ¿Qué medios/opciones de fuerza tiene usted para arrestar una persona que acata sus órdenes?

P ¿Qué medios/opciones de fuerza tiene usted para arrestar una persona que no acata sus órdenes?

P ¿Qué medios/opciones de fuerza tiene usted para arrestar una persona armada que no acata sus órdenes?

Concluya diciendo:

- Recuerde que Usted siempre debe aplicar el principio PLAN.
- Ahora veremos varios ejemplos de niveles de fuerza para:
    i. Opciones de fuerza para arrestar que tiene el personal de seguridad privada desarmado.
    ii. Opciones de fuerza para arrestar que tiene el personal de seguridad privada, equipado con equipamiento defensivo (sin armas de fuego).
    iii. Opciones de fuerza para arrestar que tienen el personal de seguridad privada y el personal de seguridad pública (con equipo defensivo y con armas de fuego)
    iv. Opciones de fuerza para arrestar que tiene la fuerza de seguridad pública.
- Después de explorar estos ejemplos, haremos una breve demostración y les daremos la oportunidad de practicar la contención/arresto de un sospechoso, empleando para ello, ambas opciones de fuerza no-letal y armas de juguete.

Diapositiva 18: Opciones de fuerza para arrestar del personal de seguridad privada actuando desarmado.

Refiera los participantes al diagrama y **explique** las opciones de fuerza.

- El diagrama muestra ejemplos de niveles de fuerza y opciones disponibles para arrestar un sospechoso por el *personal de seguridad desarmado.*
- El diagrama sugiere el uso de la presencia profesional, la negociación (diálogo y persuasión), órdenes verbales y técnicas de control manuales con manos libres (i.e. técnicas de inmovilización para arrestar una persona. Lo anterior excluye el uso de cualquier arma que fuese, o de armas de fuego, por cuanto los oficiales de seguridad no están autorizados para trabajar con armas y armas de fuego.

- El uso de cualquier clase de fuerza para arrestar o detener a una persona debe ser proporcional.
- Todo el personal de seguridad puede hacer uso de estas opciones primarias del uso de la fuerza para arrestar/contener/detener una persona.
- Mientras mejor conozca y domine el uso de estas opciones de fuerza, mejores serán sus oportunidades de realizar un arresto o de controlar un sujeto empleando el mínimo de fuerza.

Pregunte a los participantes:

P ¿Con la excepción de las armas (no letales) y armas de fuego, qué opciones de fuerza tiene usted para arrestar, o controlar un sospechoso?

Respuesta anticipada:

- La misma que se menciona en el diagrama de ejemplos.

Diapositiva 20: Opciones que tiene el personal de seguridad privada para arrestar un sospechoso con equipo defensivo (no armas de fuego).

Refiera los participantes al diagrama y **explique** las opciones de fuerza.

- El diagrama nos muestra ejemplos los niveles del uso de fuerza y las opciones disponibles para el *personal de seguridad privada* con equipo defensivo y sin armas de fuego, para arrestar o controlar un sospechoso.
- El diagrama sugiere el uso de la presencia profesional, la negociación (dialogo y persuasión), órdenes verbales, Técnicas de control manual (i.e. técnicas inmovilizantes), técnicas fueres de control manual, químicos incapacitantes (i.e. espray de pimienta), y un bolillo/bastón/batuta, para arrestar y controlar a un sospechoso. Lo anterior excluye el uso de cualquier arma, incluidas las armas de fuego – generalmente por cuanto los oficiales de seguridad no están autorizados para utilizar armas y armas de fuego.
- El uso de cualquier clase de fuerza para arrestar o detener a una persona deberá ser proporcional.
- Recuerde que el uso de equipo defensivo tal como bolillos/bastones, batutas pueden resultar en lesiones serias y un golpe en la cabeza puede ser fatal.

- En este ejemplo, los oficiales de seguridad deben estar entrenados en:
    - Órdenes verbales
    - Técnicas de control manual, fuerte y suave
    - Uso de espray de pimienta (incluyendo el proceso de descontaminación)
    - El uso de bolillos/bastones/batutas (y lesiones potenciales)
    - Primeros auxilios básicos (para prestar ayuda médica a los sospechosos que resultaren heridos)
- Los oficiales de seguridad deben también considerar el uso de las técnicas de control manual, mano fuerte, mano suave, antes de recurrir al uso del espray de pimienta y, por último, bolillos/bastones/batutas.

Diapositiva 22: Las opciones del uso de fuerza que tiene el personal de seguridad privada armado y el personal de seguridad pública para hacer un arresto (empleando equipo defensivo y armas de fuego)

Refiera los participantes al diagrama y **explique** las opciones de fuerza.

- El diagrama muestra varios ejemplos de niveles de uso de la fuerza para ser empleada por el *personal de seguridad privada* y las *fuerzas de seguridad pública* armados y autorizados para hacer uso de equipo defensivo y de armas de fuego.
- Por cuanto el personal de seguridad se encuentra armado y autorizado para hacer uso de equipo defensivo y armas de fuego, tienen la habilidad y discreción para hacer uso de las armas de fuego durante el arresto de sospechosos, siempre y cuando lo hagan cumpliendo con las leyes del país sobre arrestos y sobre el uso de la fuerza y armas de fuego.
- En aquellos casos en los que el personal de seguridad está autorizado, equipado y entrenado para hacer uso de elementos defensivos y armas de fuego, la utilización de estos estará precedida siempre por el uso de opciones de fuerza no letal y por opciones mínimas de fuerza.
- El hecho de que usted tenga acceso a equipo defensivo y a armas de fuego no implica que pueda hacer uso de ellos cuando le plazca.

- El usar ropa protectora también reduce el riesgo de lesiones personales y fomenta el uso de opciones de fuerza menores para hacer frente a personas peligrosas o armadas.
- Si el *personal de seguridad privada* no está autorizado para hacer uso de equipo defensivo y de armas de fuego, deben llamar a la policía local para asistirlos en los arrestos o para controlar personas peligrosas o sospechosas.
- En este ejemplo, los oficiales de seguridad deberían estar entrenados en:
    - Las leyes que orientan el uso de la fuerza y de las armas de fuego.
    - Técnicas de control manual suaves y duras
    - El uso de espray de pimienta (incluyendo los procedimientos descontaminantes)
    - El uso de bolillos/bastones/batutas (y lesiones potenciales)
    - El uso de armas de fuego (incluyendo el entrenamiento, los permisos y los efectos de las diferentes clases de municiones)
    - Primeros auxilios básicos o avanzados (para brindar asistencia médica a los sospechosos heridos)

Pregunte a los participantes:

P ¿Están ustedes autorizados para hacer uso de equipo defensivo y de armas de fuego para arrestar o detener a una persona?

Respuesta anticipada:

- Personal de seguridad privada – probablemente no.
- Personal de seguridad pública (fuerza pública) – probablemente sí.

Nota para los facilitadores:

Estén pendientes de participantes que no hayan entendido su mandato y su autoridad.

P ¿Qué clase de equipo defensivo y de armas de fuego está usted autorizado para utilizar?

Respuesta anticipada:

- Abierta

P ¿Cuándo se pueden utilizar equipo defensivo y armas de fuego para arrestar un sospechoso?

Respuesta anticipada:

- Cuando estén autorizados y entrenados para hacerlo
- Si la situación y las circunstancias ameritan el uso de equipo defensivo y de armas de fuego

P ¿Qué clase de entrenamiento es necesario para el personal de seguridad para hacer uso de estas opciones?

Repuestas anticipadas:

- Las leyes que establecen las pautas para el uso de la fuerza, las armas y armas de fuego
- Órdenes verbales
- Técnicas de control manual suaves y duras
- El uso de espray de pimienta (incluyendo los procedimientos descontaminantes)
- El uso de bolillos/bastones/batutas (y lesiones potenciales)
- El uso de armas de fuego (incluyendo el entrenamiento, los permisos y los efectos de las diferentes clases de municiones)
- Primeros auxilios básicos o avanzados (para brindar asistencia médica a los sospechosos heridos)

Concluya diciendo:

- Recuerden, el uso de la fuerza para arrestar o controlar a un sospechoso siempre deberá ser proporcional, legal y necesario. Recuerden que deben aplicar el principio PLAN.
- Para poder tener diferentes medios/opciones de uso de la fuerza, ustedes deben tener y entrenamiento necesario en el manejo del equipo de seguridad y en su uso.
- El uso de armas de fuego será siempre el último recurso/opción de fuerza, y aquellas que trabajan con armas de fuego deben tener también el acceso a opciones menos duras y a equipo defensivo tal como espray de pimienta y bolillos/bastones/batutas.

- Hagan uso de las opciones de fuerza y equipos de seguridad que ustedes están autorizados y entrenados para utilizar.
- Dígale a su supervisor que le explique las opciones de uso de fuerza y el uso de la fuerza *continuum* que puede aplicar en sus tareas de seguridad.

Demostración y Retroalimentación

Preparación

Prepare o **disponga** que un orador invitado haga una demostración práctica del arresto de una persona que incluya:

- El arresto de un sospechoso dócil haciendo uso de la presencia profesional, la negociación, órdenes verbales y técnicas blanda de fuerza manual.
- El arresto de un sospechoso, armado y peligroso, haciendo una combinación de presencia profesional, negociación, persuasión, diálogo, órdenes verbales, técnicas manuales de control, equipo defensivo y un arma de fuego. Esto debe excluir el uso de fuerza letal.

Nota para los facilitadores / orador invitado:

La demostración debe tener en consideración lo siguiente:

- Una explicación de las leyes del país y de las políticas y procedimientos de seguridad que establecen las pautas para el arresto y contención de la persona.
- Consejos de seguridad para dialogar con las personas que deben ser arrestadas, especialmente si son potencialmente violentas y/o armadas.
- El procedimiento recomendado para hacer una requisa corporal a un sospechoso, buscando armas escondidas.
- La aplicación recomendada para el uso de las técnicas manuales de control que el personal de seguridad está autorizado y entrenado para hacer.
- El procedimiento correcto para esposar y remover las esposas sin causar dolor o lesiones innecesarias a la persona que está siendo arrestada o detenida. Haga uso de esposas solamente – no use cuerdas, lazos, amarras o cables plásticos.
- El procedimiento correcto para informar sus derechos a la persona que está siendo arrestada.

- Las precauciones y posibles lesiones que puedan ocurrir durante un arresto.
- Haga uso únicamente de armas de juguete para las demostraciones (i.e. un arma plástica o una pistola de caucho color naranja, un cuchillo de caucho rojo sin bordes cortantes).
- Las leyes del país y las políticas y procedimientos relevantes de seguridad y el uso de armas de fuego y otras armas.
- Utilice un celular de juguete para llamas a la policía pidiendo ayuda.

Actividad 1: Arrestando o sometiendo a un sospechoso dócil no armado.

Demostración and reflexión

0 h 15 min

Demuestre a los participantes el uso de la presencia profesional, la negociación, diálogo, persuasión. Órdenes verbales y técnicas manuales blandas de control para arrestar o controlar un sospechoso dócil, con esposas.

Después de la demostración invite a los participantes a **reflexionar** sobre lo siguiente:

P ¿Qué hubiese hecho diferente usted para arrestar o controlar el sospechoso? Explique.

P ¿Qué hicimos para asegurarnos que utilizamos la mínima fuerza para arrestar al sospechoso?

P ¿Qué hicimos para los derechos del sospechoso fueron respetados durante su arresto?

Actividad 2: Arrestando o controlando un sospechoso peligroso y armado.

Demostración y reflexión

0 h 15 min

Demuestre a los participantes el uso de la presencia profesional, la negociación, diálogo, persuasión. Órdenes verbales y técnicas manuales blandas de control, equipo defensivo y un arma de fuego, para arrestar o controlar un sospechoso peligroso. Esto excluye el uso de fuerza letal.

Después de la demostración invite a los participantes a **reflexionar** sobre lo siguiente:

P ¿Qué hubiese hecho diferente usted para arrestar o controlar el sospechoso? Explique.

P ¿Qué hicimos para asegurarnos que utilizamos la mínima fuerza para arrestar al sospechoso?

P ¿Qué hicimos para los derechos del sospechoso fueron respetados durante su arresto?

4. Uso de la fuerza con manifestantes — 0 h 30 min

Preparación

Nota para los facilitadores:

El objetivo de esta sección es el de:

- Introducir a los participantes a las opciones disponibles para controlar a los manifestantes, mítines y control de multitudes.
- Introducir las pautas establecidas por las Naciones Unidas para el Uso de la Fuerza y de las Armas de fuego en el control de las multitudes.
- Proveer los participantes con un claro entendimiento de las leyes del país anfitrión y de las políticas y procedimientos de seguridad que rigen para la respuesta a las protestas, mítines y control de multitudes en las instalaciones de la Compañía.

MUY IMPORTANTE:

Es necesario que los facilitadores hagan uso de esta oportunidad para establecer vínculos y referencias entre las políticas y procedimientos que se deben aplicar para el uso de la fuerza cuando se confrontan protestas, manifestaciones y multitudes.

Los facilitadores deben asegurarse de que se haga una distinción clara entre el mandato y la autoridad del *personal de seguridad privada* vs *el personal de seguridad pública (Fuerza Pública)*, para arrestar y detener sospechosos.

Los participantes necesitan hacer una distinción clara entre lo que pueden y no pueden hacer cuando arrestan, o detienen un sospechoso.

Se sugiere que el gerente de seguridad o que la policía local sea consultada con el fin de clarificar los anteriores conceptos.

Presentación de Diapositivas

0 h 30 min

Continuar con: *Uso de la Fuerza*

Diapositiva 22: Uso de la fuerza con manifestantes

Informe a los participantes:

- Siempre existe el riesgo que la Compañía sea el objetivo de protestas y manifestaciones de una comunidad integrada por contratistas, empleados, sindicalistas, ambientalistas y activistas de derechos humanos descontentos.
- Todos estos individuos/grupos tienen derecho a participar en manifestaciones legales y pacíficas y a hacer saber sus objeciones, de acuerdo con los principios consignados en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y al *Tratado Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos*, y de acuerdo con las leyes y procedimientos del país anfitrión.
- Si los manifestantes son ilegales y/o violentos, entonces es necesario acudir a la Fuerza Pública para que intervenga en interés de la seguridad pública, o para hacer cumplir una orden judicial que evite que los manifestantes interrumpan las operaciones de la Compañía.
- Compañías pertenecientes a los Principios Voluntarios (VPs), comprometidas con la gestión empresarial respetuosa de los derechos humanos, desea:
    - Trabajar con individuos y grupos agraviados con el fin de tratar de encontrar conjuntamente soluciones aceptables, y haciendo eso tratar de detener y evitar las protestas y manifestaciones que tienen el potencial de terminar en situaciones conflictivas con la seguridad privada y con la Fuerza Pública.

- Trabajar con la seguridad privada y con la Fuerza Pública para garantizar que los controles y procedimientos se cumplan con el fin de manejar el riesgo de abuso de la fuerza en respuesta a las protestas.
- Esta estrategia requiere que la Compañía, los proveedores de seguridad privada y la Fuerza Pública trabajen conjuntamente cuando se enfrentan a una protesta – antes, durante y después de haber negociado con los manifestantes.

Diapositiva 23: Antes de negociar con los manifestantes

Informe a los participantes:

- Cuando se negocia con manifestantes es necesario estar preparados.
- La siguiente puede emplearse como una lista de verificación para ayudarle a prepararse:
  - ❑ ¿Razón/causa principal de la protesta y cuáles son las exigencias?
  - ❑ ¿Quién lidera las protestas? ¿Podemos negociar?
  - ❑ ¿La protesta es legal, ilegal, pacífica o violenta?
  - ❑ ¿Se evitaron acciones que pudieran resultar en un escalamiento a mayores niveles de protesta?
  - ❑ ¿Si es ilegal pero pacífica, es realmente necesaria nuestra intervención?
  - ❑ ¿Derechos de los manifestantes vs. derechos de la Compañía?
  - ❑ ¿Los manifestantes se encuentran en propiedad de la Compañía o en propiedad pública?
  - ❑ ¿Quién tiene el mandato legal para negociar con los manifestantes y para controlar la multitud?
  - ❑ ¿Estamos debidamente equipados para hacerle frente a esta situación? ¿Si no quién?
  - ❑ ¿El rol de la Compañía vs seguridad privada para negociar con los manifestantes?
  - ❑ ¿Cuál es el objetivo? Monitorear, bloquear, aislar, arrestar, controlar y/o dispersar los manifestantes?

- ❑ ¿Tenemos un plan y sabemos quién está a cargo?
- ❑ ¿El protocolo de uso de la fuerza incluye el uso de opciones de menor fuerza?
- ❑ ¿Plan de comunicaciones entre la Compañía, la seguridad privada y la fuerza pública? ¿Se ha informado a los socios (i.e. Compañía, seguridad privada, fuerza pública) sobre el plan y lo entendieron con sus respectivos roles y responsabilidades?
- ❑ ¿Los servicios de emergencia fueron notificados y están prontos a prestar soporte médico?
- ❑ Ingrese al sistema y registre todas las decisiones, acciones y resultados.

Pregunte a los participantes:

P ¿Qué más puedo hacer? Explique.

Respuesta anticipada:

- Abierta

Diapositiva 24: Principios que orientan el uso de la fuerza durante las manifestaciones.

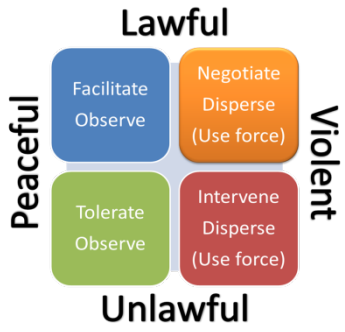
Pregunte a los participantes:

P ¿Qué hace usted para orientar sus acciones y decisiones cuando debe responder a una manifestación?

Respuesta anticipada:

- Abierta

Haga referencia a la diapositiva y **explique** a los participantes que los principios que guían el uso de la fuerza pueden ser leídos de ambas maneras, izquierda-derecha y arriba-abajo.



Legal – Violento – Ilegal – Pacífico

Facilitar – Observar, Negociar – Dispersar (Uso de la Fuerza),

Tolerar – Observar, Intervenir – Dispersar (Uso de la Fuerza)

Nota para los facilitadores:

Usted puede hacer uso de sus propios ejemplos prácticos en soporte de su explicación.

- Se sugiere que:
  - Si el mitin es legal y pacífico, las fuerzas de seguridad deberán monitorear y observar la situación.
  - Si la reunión es legal (tiene permiso) y es violenta, considere negociar con y dispersar la multitud. Haga uso solamente de la fuerza necesaria para dispersar la multitud.
  - Si la reunión es ilegal (no existe permiso alguno) y violenta, intervenga y disperse la multitud empleando las tácticas aprobadas y las técnicas de control de multitudes. Haga uso solamente de la fuerza necesaria para dispersar la multitud.
  - Si la reunión es ilegal pero pacífica, sea tolerante y continúe observando el comportamiento de la multitud.

Nota para los facilitadores:

Usted puede hacer uso de sus propios ejemplos prácticos en soporte de su explicación.

Recuerde a los participantes que el uso de la fuerza debe hacerse siguiendo el principio PLAN.

Diapositiva 25: Principios que rigen para el uso de armas de fuego durante las manifestaciones.

Explique a los participantes:

- Las Compañías signatarias de VPs están comprometidas con acatar las Pautas de las Naciones Unidas sobre el Uso de Armas de Fuego y sobre el Uso de la Fuerza cuando deben enfrentar las protestas y los mítines. Las agencias gubernamentales también están igualmente obligadas.

    - Principio 13: Al dispersar los mítines ilegales, pero no violentos, los oficiales de la ley deberán evitar el uso de las armas de fuego, y cuando no sea posible, deberán restringir dicha fuerza al mínimo posible.

    - Principio 14: Al dispersar mítines violentos, los oficiales de la ley podrán hacer uso de sus armas de fuego solamente cuando no existan alternativas viables menos riesgosas, y solamente en lo mínimo posible. Los oficiales de la ley solamente podrán hacer uso de sus armas de fuego bajo las condiciones expuestas en el Principio 9.

Diapositiva 26: Leyes del País sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante las protestas

Nota para los facilitadores:

Prepare y haga uso de esta diapositiva para presentar las leyes específicas del país sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante manifestaciones.

- Leyes Pertinentes
- ¿Quién está obligado a confrontar a los manifestantes?
- Protocolo sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego

Diapositiva 27: Política y procedimiento del país sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante las protestas

Nota para los facilitadores:

Prepare y haga uso de esta diapositiva para presentar las leyes específicas del país sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante manifestaciones. Haga énfasis en lo siguiente:

- Estrategia
- Roles y responsabilidades de la seguridad privada vs. la fuerza pública
- Controles para administrar el riesgo de abuso de la fuerza

Diapositiva 28: Opciones de fuerza para un arresto por parte de personal armado de la seguridad privada y de la fuerza pública (equipados con equipamiento de seguridad en con armas de fuego)

Refiera los participantes al diagrama y **explique** las opciones de fuerza.

- El diagrama incluye niveles de fuerza y opciones para el uso por personal de seguridad público (fuerza pública) que están equipados, entrenados y autorizados para enfrentar a los manifestantes.
- En este ejemplo, el personal de seguridad pública (fuerza pública) deberá ser entrenado en:
    - Las leyes que guían el uso de la fuerza, armas y armas de fuego durante las protestas
    - Técnicas de control manual
    - Uso de humo, espray de pimienta (incluyendo el procedimiento de descontaminación)
    - Maniobras tácticas con equipo defensivo tal como bolillos/bastones/batutas, escudos y cascos

- Uso de equipo especializado tal como alambres de púas y cañones de agua
- Entrenamiento en el uso de municiones de caucho con las armas de fuego
- Primeros auxilios básicos (para proveer soporte medico a las personas lesionadas)

Pregunte a los participantes:

P ¿Están ustedes autorizados para hacer uso de equipo defensivo y de armas de fuego para arrestar o detener a una persona?

Respuesta anticipada:

- Personal de seguridad privada – probablemente no.
- Personal de seguridad pública (fuerza pública) – probablemente si

P ¿Qué clase de equipo están ustedes autorizados y entrenados para usar en confrontaciones con las manifestantes?

Respuesta anticipada:

- Abierta

Concluya diciendo:

- Recuerden que cualquier fuerza o arma de fuego empleada para confrontar a los manifestantes deberá ser siempre proporcional, legal y necesaria. Recuerden que siempre deben aplicar al principio PLAN.

- Para poder hacer uso de los deferentes medios/opciones de fuerza para el control de una multitud, ustedes deberán tener equipos especializados y estar entenados para ello.

5. Actividad: Discusión y escenario sobre el uso de la fuerza durante manifestaciones 0 h 45 min

Preparación

Nota para los facilitadores:

En esta actividad se presenta a los participantes un escenario comprendido por cinco partes y se les pide que reflexionen sobre las opciones de fuerza en respuesta a las protestas. Las diferentes partes están diseñadas para que los participantes reflexionen y distingan claramente entre las obligaciones y responsabilidades de la fuerza pública y las del personal de seguridad privada, durante el manejo de la protesta. Los participantes deberán también meditar sobre:

- Los derechos de los manifestantes, de la compañía minera, de la comunidad, los empleados y el personal de seguridad.
- Los principios que guían el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego en las protestas.
- Las leyes pertinentes del país y las políticas y procedimientos de la Compañía.
- Las opciones de fuerza para hacer frente a las protestas.

MUY IMPORTANTE:

Se solicita a los facilitadores que hagan uso de esta oportunidad para establecer vínculos y referencias relevantes entre las políticas y procedimientos de seguridad que se deben aplicar en el uso de fuerza cuando se confrontan manifestaciones y el control de multitudes.

Los facilitadores deben asegurarse de que se haga una distinción clara entre el mandato y la autoridad del *personal de seguridad privada* vs *el personal de seguridad pública (fuerza pública)*. Los participantes necesitan hacer una distinción clara entre lo que pueden y no pueden hacer cuando confrontan una manifestación.

Se sugiere consultar con el gerente de seguridad de la Compañía y con un orador invitado de la Fuerza Pública local (que confronta las protestas) como parte de su preparación, y que, idealmente, los inviten a participar en esta actividad.

Discusión Plenaria y Reflexión

0 h 40 min

Diapositiva 29: Discusión y escenario sobre el uso de la fuerza durante las manifestaciones

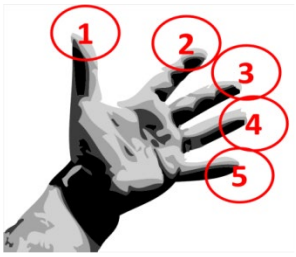
Explique el objetivo de este escenario compuesto por cinco partes:

- Esta actividad les presenta un escenario compuesto por cinco partes que requiere que ustedes reflexionen sobre las opciones de fuerza y el uso de la fuera en respuesta a los manifestantes.

- Se espera que ustedes hagan una distinción clara entre las obligaciones y responsabilidades de la fuerza pública de seguridad pública y las del personal de seguridad privada, cuando confrontan las protestas.

- Primero les voy a leer el escenario y luego discutiremos y haremos una reflexión sobre el escenario, teniendo presente los siguientes cuatro puntos:
  i. Los derechos de los manifestantes, de la comunidad, de la compañía minera, de los empleados y del personal de seguridad.
  ii. Los principios que orientan el uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego contra los manifestantes.
  iii. Las leyes pertinentes del país y las políticas y procedimientos de la Compañía.
  iv. Opciones de fuerza para confrontar manifestantes.

- Durante la escenificación, los participantes deberán acordarse de aplicar los cinco pasos necesarios para el uso de la fuerza:



- Ustedes pueden hacer uso de *MC: UOF Card como referencia.*

Parte 1: La Reunión

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

Los Representantes de la Compañía (Mina) y los miembros de la comunidad local se reunieron en la mina para discutir un proyecto que involucra despejar más terreno, el reasentamiento de los miembros de la comunidad local y la creación de un nuevo puesto de trabajo. El representante de la comunidad no está de acuerdo con ningún punto lo que resultó en argumentaciones verbales y amenazas de violencia física. La Compañía lo llama a usted (el Gerente de Seguridad) para que confronte a los mal llamados "manifestantes".

En la plenaria, los participantes deben **reflexionar** sobre el escenario preguntándose lo siguiente:

P ¿Cuáles son los derechos de los miembros de la comunidad?

P ¿Cuáles son los derechos de la compañía minera?

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs la seguridad pública?

P ¿Cuáles son las opciones de fuerza disponibles para usted en esta situación?

P ¿Cómo sugiere usted que enfrentemos a los manifestantes?

Parte 2: La Protesta

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

El equipo de la comunidad minera de la Compañía (la mina) se reunió con la comunidad local para discutir la propuesta y las oportunidades de trabajo que se crearían por la compañía (la mina). Los miembros de la comunidad no están satisfechos con las oportunidades de trabajo ofrecidas y con la distribución de dichos trabajos entre los diferentes grupos étnicos de la comunidad. La propuesta tampoco incluye puestos nuevos para jóvenes y mujeres. Se organiza una protesta pacífica fuera de la entrada principal. Los manifestantes quieren hacer entrega de una petición firmada al gerente de la mina.

En la plenaria, los participantes deben **reflexionar** sobre el escenario preguntándose lo siguiente:

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

P **¿**Cuáles son los derechos de la compañía minera?

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs la seguridad pública?

P ¿Cuáles son las opciones de fuerza disponibles para usted en esta situación?

P ¿Cómo sugiere usted que manejemos esta situación?

Parte 3: Desorden Público

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

El gerente de la Compañía (la mina) no se encuentra disponible y envía a sus representantes para recibir la petición. Los manifestantes están descontentos y ven esto como una falta de respeto. Los manifestantes amenazan quemar la mina. Los empleados de la mina están siendo intimidados y amenazados con violencia física. Los empleados se sienten inseguros y algunos se rehúsan a regresar al trabajo. Las operaciones de la mina sufren el impacto de las protestas lo cual se traduce en pérdidas de producción y financieras para la Compañía.

En la plenaria, los participantes deben **reflexionar** sobre el escenario preguntándose lo siguiente:

P ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?

P **¿**Cuáles son los derechos de la compañía minera?

P ¿Cuáles son los derechos de los empleados?

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs la seguridad pública?

P ¿Cuáles son las opciones de fuerza disponibles para usted en esta situación?

P ¿Cómo sugiere usted que manejemos esta situación?

Parte 4: Localizando al Gerente

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

Un grupo de manifestantes decide treparse por encima de la cerca de seguridad de la Compañía y entrar a buscar al gerente de la mina. Los manifestantes se arman con piedras y palos. En respuesta, el gerente de seguridad de la Compañía ha ordenado un bloqueo general y ha ordenado a los empleados encerrarse en sus oficinas, cerrar las puertas y mantenerse alejados de las ventanas.

En la plenaria, los participantes deben **reflexionar** sobre el escenario preguntándose lo siguiente:

- **P** ¿Cuáles son los derechos de los manifestantes?
- **P** **¿**Cuáles son los derechos de la compañía minera?
- **P** ¿Cuáles son los derechos de los empleados?
- **P** ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs la seguridad pública?
- **P** ¿Cuáles son las opciones de fuerza disponibles para usted en esta situación?
- **P** ¿Cómo sugiere usted que manejemos esta situación?

Parte 5: Caos

Léales el siguiente escenario a los participantes**:**

La fuerza de seguridad pública (la policía local) que monitoreaba las protestas decide que es el momento de actuar. No están equipados con elementos contra manifestaciones ni tienen municiones de caucho. El oficial de policía encargado ordena a sus oficiales disparar tiros de advertencia para tratar de dispersar los manifestantes. En el proceso un manifestante es herido….

Los manifestantes comienzan a tirar piedras a los vehículos que pasan, a las ventanas de los edificios, al personal de seguridad y a la policía. Miembros de la comunidad que simpatizan con los manifestantes se unen a la protesta. Se desata la violencia pública, los saqueos y el vandalismo.

La policía controla y dispersa la multitud. Algunos policías y manifestantes resultan heridos. Algunos manifestantes ganan acceso a las instalaciones de la mina y ocupan el edificio principal. Se rehúsan a abandonar el edificio....

En la plenaria, los participantes deben **reflexionar** sobre el escenario preguntándose lo siguiente:

P ¿Cuáles son los derechos de las manifestantes (incluyendo los lesionados)?

P ¿Cuales son los derechos de la Compañía minera?

P ¿Cuáles son los derechos de los empleados?

P ¿Cuáles son los roles y responsabilidades de la seguridad privada vs la seguridad pública?

P ¿Cuáles son las opciones de fuerza disponibles para usted en esta situación?

P ¿Cómo sugiere Usted que manejemos esta situación?

P ¿Qué hubiera hecho diferente usted? Explique

Concluya esta actividad diciendo:

- Esta actividad les ha brindado la oportunidad de discutir y explorar el uso de la fuerza y de las armas de fuego para confrontar las protestas y manifestaciones.

- Es también importante pesar en:
  - Los derechos de todas las personas involucradas.
  - Las leyes del país y los procedimientos que se aplican a las protestas.
  - Las políticas y procedimientos de la Compañía que se aplican a las protestas.
  - Su mandato, equipamiento y entrenamiento para hacer frente a una protesta.

Pregunte y diga a los participantes que **reflexionen** sobre las siguientes preguntas:

P ¿Está usted de acuerdo con que la Compañía, la seguridad privada y la fuerza pública trabajen todos juntos para hacer frente a los manifestantes?

Q ¿Qué pueden hacer la Compañía, la seguridad privada y la fuerza pública para prevenir y responder mejor a una situación similar en el futuro?

Conclusión	0 h 05 min

Diga:

- El contenido clave cubierto en el presente modulo incluyó:
  - ¿Qué es el uso de la fuerza?
  - Opciones y medios de fuerza
  - Etapas o pasos sugeridos para el uso de la fuerza
  - Pautas y principios para el uso de la fuerza
  - Uso de la fuerza y de armas de fuego por personal de seguridad
  - Legislación de los países y políticas y procedimientos de la Compañía sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego para fines de seguridad.
  - Aplicando el uso de la fuerza en escenarios prácticos
  - Explorando el uso de la fuerza para arrestar y poner sospechosos bajo control
  - Explorando el uso de la fuerza y de las armas de fuego para hacer frente a protestas y manifestaciones

Revisitando el objetivo de este módulo

Pregunte a los participantes si creyeron haber logrado el objetivo establecido para este módulo.

Concluya diciendo:

- Cuando usted decida hacer uso de la fuerza, aplique los cinco pasos – especialmente el principio PLAN.

- Usted también deberá:

  - Conocer y entender las leyes del país y los procedimientos que aplican para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.
  - Entender las políticas y procedimientos de la Compañía que se deben aplicar para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.
  - Tener los equipos de seguridad apropiados y el entrenamiento que le permita emplear medios diferentes y de menor impacto en el uso de la fuerza.
  - Solamente haga uso del equipo de seguridad y de las opciones de fuerza cuando esté autorizado y entrenado para ello.

Diapositiva 30: Título

Fin del módulo

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre PVSSDH

Principios **V**oluntarios **S**obre **S**eguridad y **D**erechos **H**umanos

Módulo 4: Derechos humanos y el uso de la fuerza

Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos

¿Qué es el uso de la fuerza?

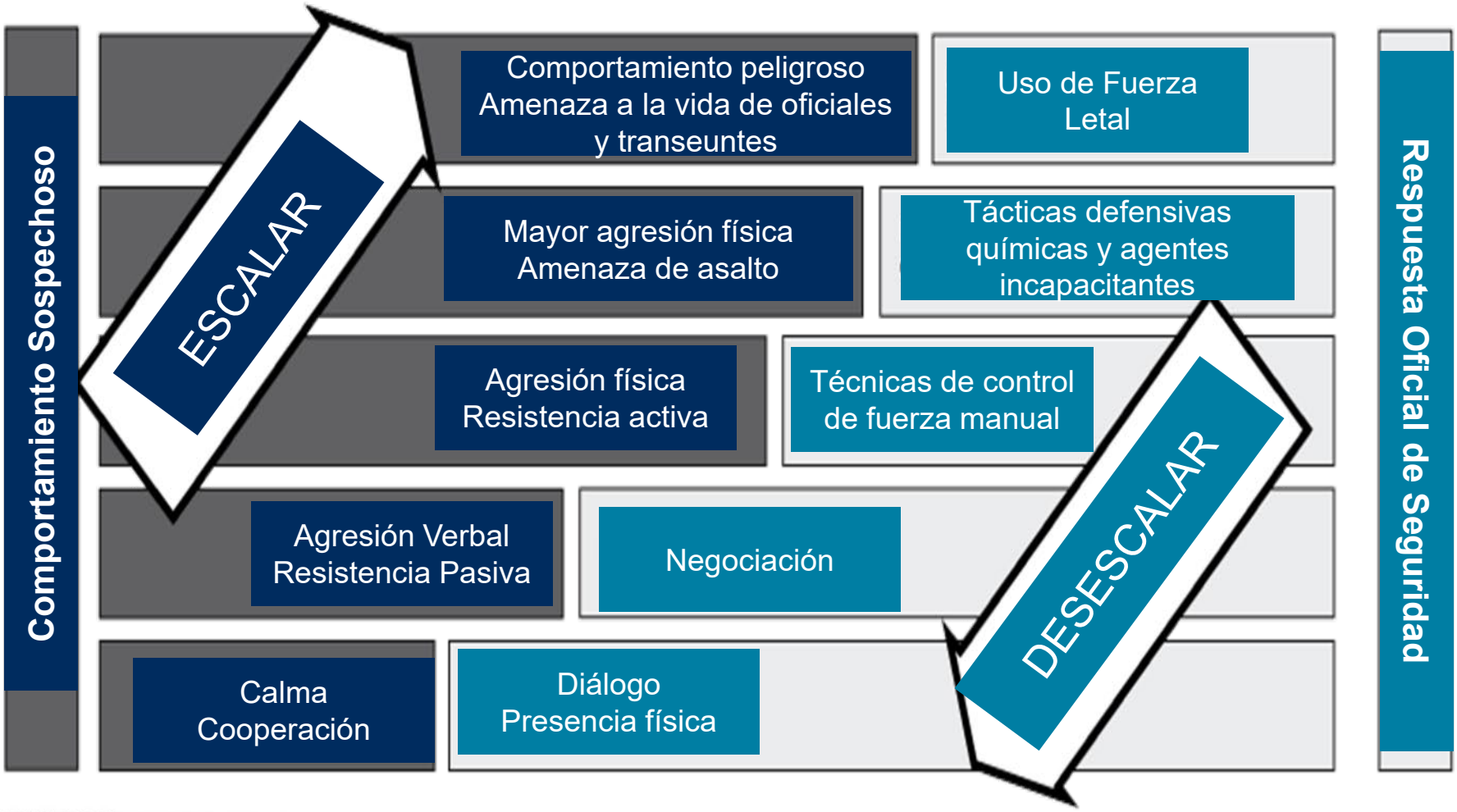
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Opciones y medios para el uso de la fuerza

- ¿Cuáles son mis opciones?
- ¿Qué estoy autorizado para hacer?
- ¿Qué medios tengo?
- ¿Qué equipo tengo?
- ¿Puedo hacer uso de él? Estoy entrenado para ello?
- ¿Cuándo lo usare?
- ¿Qué haré después de usarlo?

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

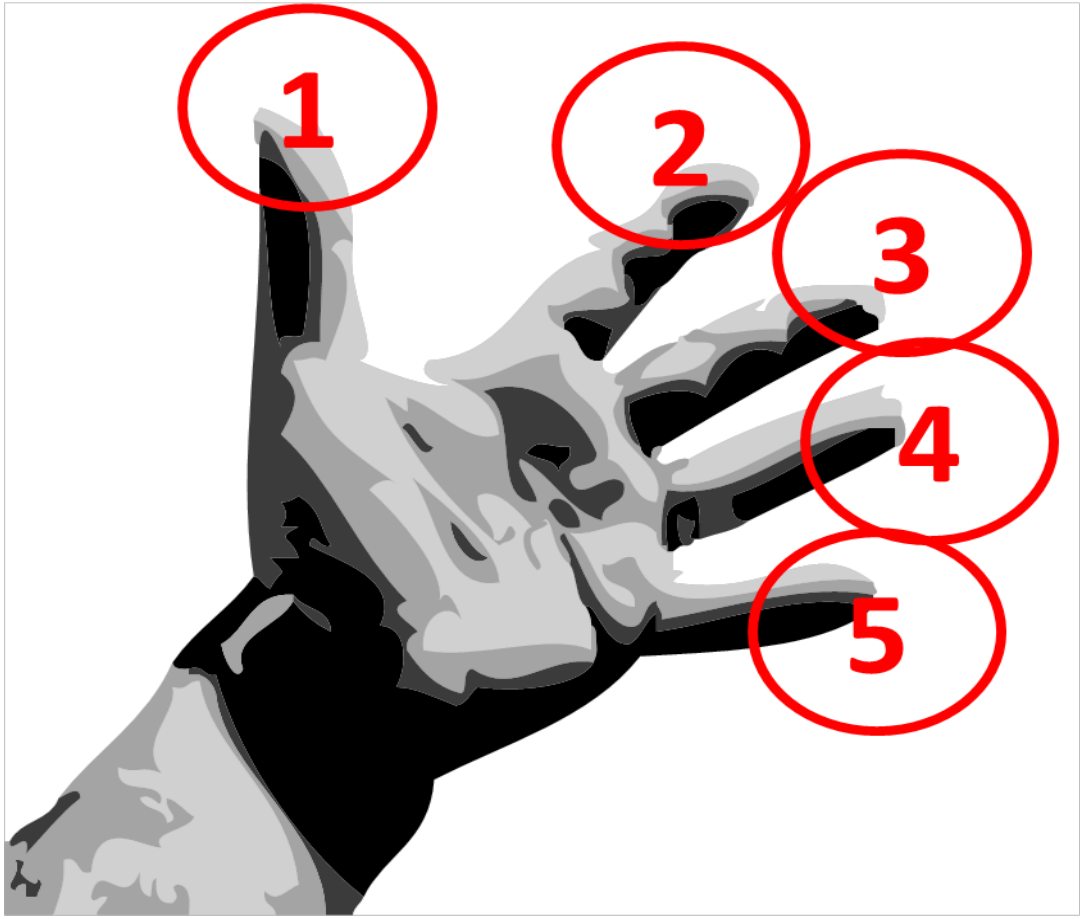
Ejemplo del uso de fuerza continuada
(progresiva y graduada)



Source: Adapted from the Common Wealth Training Manual on Human Rights Training for Police (2006, Page 70)

Pasos generales para el uso de la fuerza

1. El respeto es la clave
2. Aplique el principio **PLAN**
3. Hágase cargo de la situación
4. Actúe como un equipo
5. Comuníquese



VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

1. El respeto es la clave

VOLUNTARY
PRINCIPLES
ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

2. Aplique el principio PLAN

Necesidad

Proporcionalidad

PLAN

Responsabilidad

Legalidad

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

3. Hágase cargo de la situación

Establezca presencia profesional y autoridad

Mantenga la calma

Posiciónese

Manténgase alerta

Establezca contacto visual

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

4. Actúe como un equipo

Regla de +1

Juntos trabajamos, juntos protegemos, y juntos respetamos los derechos humanos!

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

5. Comuníquese

¡Dije pare!
¡DIJE PARE!

¡PARE!
NO SE MUEVA

Tal vez pero
…

Haga uso de su voz!

Es su mejor y primera arma

LE ADVIERTO,
si no se detiene,
entonces yo……..

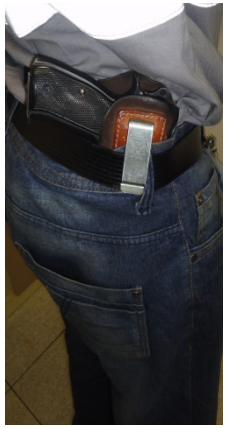
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Guías y principios rectores para el uso de fuerza

<<Cámbie/ agregue si es necesario >>

- De acuerdo con las leyes del país.
- Pregunte si no sabe.
- Respete los derechos humanos y aplique el principio PLAN.
- Solamente porte armas de fuego si está autorizado para hacerlo, y si tiene licencia y está entrenado para hacerlo.
- Reporte, revise e investigue.
- La fuerza es la última opción y no la primera o la solución preferida.
- La fuerza debe ser progresiva y gradual.
- Preste primeros auxilios y solicite asistencia médica.
- Usted no está obligado a utilizar la fuerza si su colega, supervisor, otro personal de seguridad o un oficial de la ley le dice que lo haga.
- Necesario clarificar las políticas y los principios rectores para el uso de la fuerza (UDF).

Uso de la fuerza (UOF) y uso de las armas de fuego(UOFF) por el personal de seguridad



El Código de Conducta de las Naciones Unidas para LEOs (Law Enforcement Officers) y los Principios Básicos de las Naciones Unidas para el UOF (Use of Force) y armas de fuego hacen énfasis en:

- La necesidad de reglas y reglamentos para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.
- La necesidad de estar equipado y de hacer uso del equipo de defensa personal.
- La necesidad del uso de medios no-violentos y no armas no letales ni incapacitantes.
- La necesidad de la existencia de las condiciones adecuadas para el uso de la fuerza y de las armas de fuego.

Los oficiales de la ley no deben hacer uso de las armas de fuego contra seres humanos excepto en aquellos casos de defensa personal, o la defensa de otros ante una amenaza inminente de muerte o de heridas graves, para prevenir la perpetración de un crimen grave que presente una amenaza seria para la vida, para arrestar una persona que presente dicha amenaza y que se esté oponiendo a la autoridad, o para prevenir una fuga, o cuando métodos menos severos han sido insuficientes para lograr estos objetivos. En cualquier caso, el uso intencional de armas de fuego solamente puede hacerse cuando sea estrictamente necesario para proteger la vida.

Utilice las armas de fuego solo para protegerse y proteger a otros ante una amenaza inminente para su vida, si está autorizado para hacerlo.

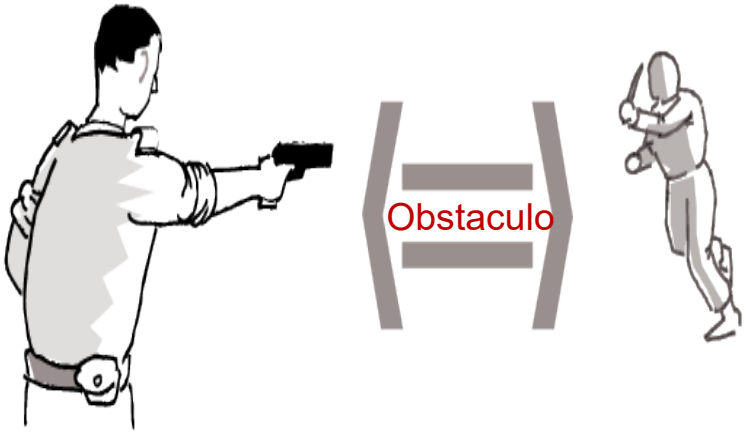
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Uso de la fuerza UDF y de armas de fuego (UDFA) por personal de seguridad

- **REGLA DE ORO: No utilice armas de fuego contra personas**
- **Si no es posible aplicar la REGLA DE ORO, verifique:**

  - ❑ ¿Puedo usarla? Y
  - ❑ ¿Pienso usarla? Y
  - ❑ ¿Es la única solución? Y
  - ❑ ¿Es inminente la amenaza? Y
  - ❑ ¿La estoy usando para proteger la vida?

¿Puede Usted justificar legalmente el uso de su arma de fuego?



Considere un disparo de advertencia, solamente si es legal y seguro hacerlo.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Un ejemplo práctico

1 –“ ¡PARE – Policía !”

2 – “¡PARE o disparo!” “¡Tire su arma al piso”

3 – Dele tiempo a la persona para cumplir su orden

Considere un “disparo de advertencia”, solamente si es legal y seguro hacerlo.

Procedimiento para después de haber utilizado su arma

- ❑ Repórtelo (Principio 6)
- ❑ Ayuda médica (Principio 5)
- ❑ Informe a los parientes, amigos o familia (Principio 5)
- ❑ Consejería post stress (Principio 21)
- ❑ Archive el reporte (Principio 22)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

USTED será considerado responsable por su decisión de hacer uso de su arma!

Legislación de su país sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego para propósitos de seguridad

<<Haga uso de ésta diapositiva para introducir legislación específica de un país pertinente al uso de la fuera y de armas de fuego para propósitos de seguridad>>

Política y procedimientos de la Compañía sobre el uso de la fuerza y la utilización de armas de fuego para propósitos de seguridad

<<Haga uso de ésta diapositiva para introducir políticas y procedimientos de la Compañía pertinentes al uso de la fuera y de armas de fuego para propósitos de seguridad>>

Actividad: Tarjeta Verde, Tarjeta Roja: Escenarios sobre el uso de la fuerza

Escenario 1: El hombre con el bolillo/bastón/batuta

Escenario 2: El gerente enfadado

Escenario3: Gritándole a Bob

Escenario 4: Está despedido

Escenario 5: Haga uso del detector de metales

Escenario 6: Solamente un inocente empleado

Escenario 7: La pelea con cuchillos

Escenario 8: El ladrón armado

Escenario 9: El cuchillo grande

Escenario 10: Rompiendo ventanas

Preguntas para meditar:

- Q ¿Se utilizó la fuerza, y si así fue, piensa usted que se respetaron los derechos de la persona?
- Q ¿Fue el uso de la fuerza proporcional, en otras palabras cree usted que se utilizo la mínima fuerza necesaria para controlar la situación?
- Q ¿Fue legal el uso de la fuerza? Estaba la persona que utilizó la fuerza autorizada para hacerlo de acuerdo con las leyes y procedimientos del país?
- Q ¿Qué hubiera hecho usted diferente? Qué otras opciones al uso de la fuerza pudieron emplearse para controlar la situación?

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

El uso de la fuerza durante las detenciones y los arrestos

- Q ¿Cuáles son los derechos de una persona antes, durante y después del arresto?
- Q ¿Tengo que hacer uso de la fuerza para arrestar a alguien?
- Q ¿Cuándo debe usted utilizar la fuerza para arrestar una persona?
- Q ¿Qué medios/opción de fuerza tiene usted para arrestar/detener una persona obediente?
- Q ¿Qué medios/opción de fuerza tiene usted para arrestar/detener una persona que no obedece y que está desarmada?
- Q ¿Qué medios/opción de fuerza tiene usted para arrestar/detener una persona que no obedece y que está armada?

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Aplique siempre el principio PLAN!

just an Example

Opciones de uso de la fuerza para el arresto por parte del personal de seguridad privada (sin armas)

Presencia profesional

Negociación (verbal)

Una opción de menor uso de fuerza para las técnicas de control con mano suave

Órdenes verbales

Técnicas suaves de control manual

Opción Final

Técnicas fuertes de control manual

Progresiva

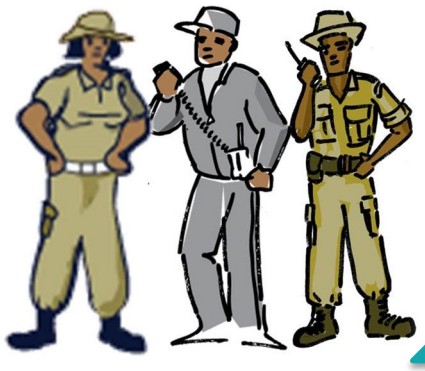
1) Asegúrese de su seguridad personal durante el acercamiento
2) Llame inmediatamente para conseguir respaldo
3) Llame a la fuerza de seguridad pública local
4) Obtenga asistencia médica (si fuere el caso).
5) Informe sus derechos a la persona
6) Entregue la persona inmediatamente a la policía
7) Registre, reporte y soporte la investigación (si fuese relevante)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Just an Example

Opciones de uso de la fuerza para el arresto por parte del personal de seguridad privada (con equipamiento defensivo)

(sin armas de fuego)



Opción de menor uso de fuerza

Opción Final

- Presencia profesional
- Negociación (verbal)
- Órdenes verbales
- Técnicas suaves de control manual
- Técnicas fuertes de control manual
- Químicos incapacitantes (.e. Spray de pimienta)
- Equipo defensivo (i.e. bolillo)

Progresiva

1) Asegúrese de su seguridad personal durante el acercamiento
2) Llame inmediatamente para conseguir respaldo
3) Llame a la fuerza de seguridad pública local
4) Obtenga asistencia médica (si fuere el caso).
5) Informe sus derechos a la persona
6) Entregue la persona inmediatamente a la policía
7) Registre, reporte y soporte la investigación (si fuese relevante)

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Just an Example

Opciones de uso de la fuerza para el arresto por parte del personal de seguridad privada (armado) o fuerzas de seguridad pública

(con equipamiento defensivo y armas de fuego)

Opción al uso de armas de fuego

Opción FInal

- Presencia profesional
- Negociación (verbal)
- Orden verbal
- Técnicas suaves de control manual
- Técnicas fuertes de control manual
- Agentes químicos incapacitantes (i.e. spray de pimienta)
- Equipo defensivo (i.e. bolillo)
- Armas de fuego con munición de caucho
- Armas de fuego con perdigones estándar

Unilice disparos de advertencia (solo si son legales y es seguro hacerlos)

Progresiva

1) Asegúrese de su seguridad personal durante el acercamiento
2) Llame inmediatamente para conseguir respaldo
3) Llame a la fuerza de seguridad pública local
4) Obtenga asistencia médica (si fuere el caso).
5) Informe sus derechos a la persona
6) Entregue la persona inmediatamente a la policía
7) Registre, reporte y soporte la investigación (si fuese relevante)

Los oficiales encargados del cumplimiento de la ley no podrán utilizar armas de fuego contra personas, excepto en casos de defensa personal o en defensa de terceros ante una amenaza inminente de muerte o de heridas serias, para prevenir la perpetración de un crimen que involucre una amenaza grave contra la vida, para arrestar una persona que representa una amenaza para la comunidad o contra su autoridad, para evitar la fuga, o cuando medidas menos extremas han sido insuficientes para lograr estos objetivos. De todos modos, la utilización intencional de un arma de fuego solamente puede hacerse cuando sea estrictamente inevitable para proteger la vida.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Uso de fuerza con manifestantes

"Tenemos el derecho de protestar, y como manifestantes tenemos derechos. También tenemos el derecho de participar en asambleas legales y pacíficas, de acuerdo con los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y con la Convención Internacionales sobre Políticas y Derechos Civiles"

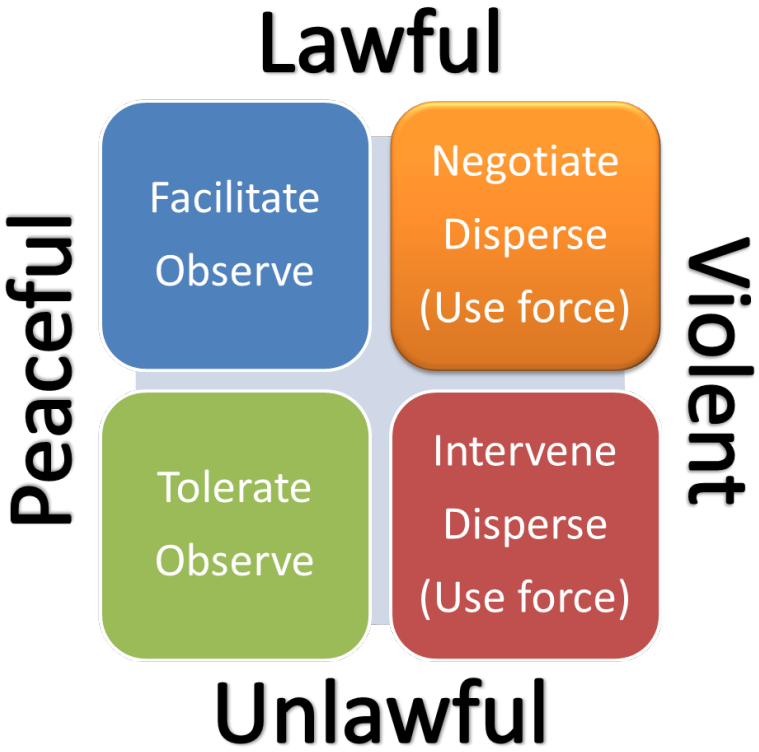
VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Antes de lidiar con manifestantes

Confirmar:

- ❑ ¿Razones/causas de raíz para la protesta y cuáles son las demandas?
- ❑ ¿Quién lidera la protesta? Podemos negociar?
- ❑ ¿Protesta Ilegal? ¿Legal? ¿Pacífica o violenta?
- ❑ ¿Evitamos acciones que puedan escalar la violencia a otro nivel?
- ❑ ¿Si es ilegal pero pacífica, será realmente necesario intervenir?
- ❑ ¿Derechos de los manifestantes vs. derechos de la Compañía?
- ❑ ¿Manifestaciones dentro de la propiedad de la Compañía o en espacio público?
- ❑ ¿Quién tiene el mandato legal para confrontar a los manifestantes y al manejo de la multitud?
- ❑ ¿Estamos debidamente equipados y entrenados para manejar la situación? Si no, quién lo está?
- ❑ ¿El rol de la seguridad de la Compañía vs. seguridad privada para el manejo de la situación?
- ❑ ¿El objetivo es monitorear, bloquear, aislar, arrestar y/o dispersar los manifestantes?
- ❑ ¿Tenemos un plan y sabemos quién está a cargo?
- ❑ ¿El protocolo del uso de la fuerza incluye el uso de opciones de menor fuerza?
- ❑ ¿Existe un plan y los mecanismos de comunicación entre la Compañía, la seguridad privada y las fuerzas de seguridad?
- ❑ ¿Han sido informados todos los compañeros de seguridad (i.e. personal de seguridad de la Compañía, de la seguridad privada y de la seguridad pública) sobre el plan y entiendes cuáles son sus respectivos roles?
- ❑ ¿Se notificaron los servicios de emergencia y médicos para una pronta respuesta?
- ❑ Ingrese al sistema para registrar todas las decisiones, acciones y resultados

Principios que orientarán el uso de la fuerza durante las manifestaciones



Legal – Violenta – Ilegal – Pacífica
Facilitar - Observar; Negociar - Dispersar; Intervenir - Dispersar; Tolerar - Observar

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Principios que orientan el uso de las armas de fuego durante las protestas

Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de la Fuerza y de las Armas de Fuego por parte de los oficiales de la Fuerza Públicas:

- **Principio 13:** Al dispersar manifestaciones ilegales pero no violentas, los oficiales de la fuerza pública evitarán el uso de la fuerza o de las armas de fuego, donde ello sea posible, restringirán el uso de la fuerza a mínimo posible.

- **Principio 14:** Al dispersar las manifestaciones violentas, los oficiales de la fuerza pública podrán hacer uso de las armas de fuego solamente cuando medios menos peligrosos no sean posibles y solamente en el mínimo posible que sea necesario. Los oficiales dela fuerza pública no harán uso de las armas de fuego, excepto cuando se den las condiciones estipuladas en el Principio 9.

Nunca dispare indiscriminadamente a una multitud. Espectadores inocentes podrían salir lastimados

¿Sabía usted?
¡Incluso la munición de caucho puede ser fatal!

Legislación del país sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego en las manifestaciones

<<Haga uso de ésta diapositiva para introducir legislación específica de un país pertinente al uso de la fuera y de armas de fuego en las manifestaciones>>

Política y procedimientos corporativos sobre el uso de la fuerza y de las armas de fuego durante las protestas

<<Haga uso de ésta diapositiva para introducir políticas y procedimientos de la Compañía sobre el uso de armas de fuego durante las protestas>>

just an Example

Opciones del uso de la fuerza para el control de manifestantes por parte de las fuerzas públicas de seguridad

(con equipamiento y entrenamiento especiales)

Opción Final

- Presencia profesional con/sin equipo anti motines
- Dialogo, negociación y mediación
- Despliegue alambre de púas
- Técnicas suaves de control manual
- Técnicas fuertes de control manual
- Humo y químicos incapacitantes (i.e. spray de pimienta
- Maniobras con equipo defensivo (i.e. escudos, bolillos y cascos)
- Despliegue del cañón de agua
- Armas de fuego Munición de caucho (Menos Letal)

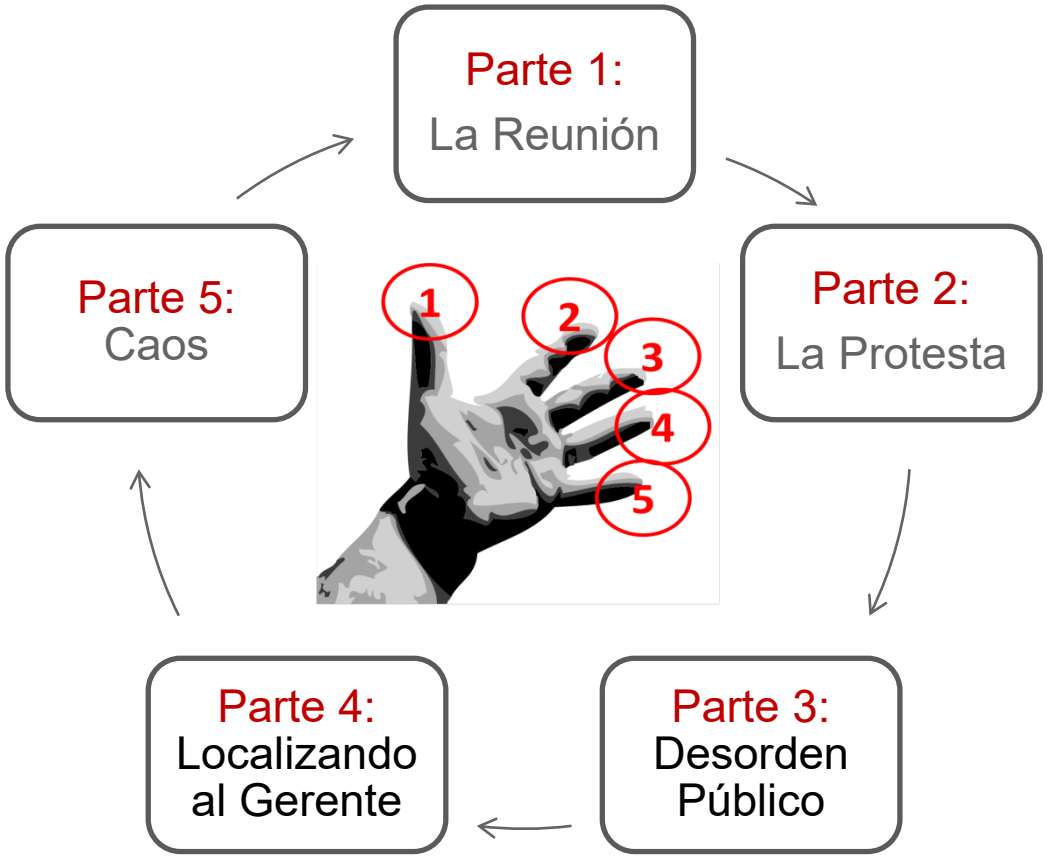
El uso de disparos de advertencia (solo si son legales y seguros)

Progresiva

¿Monitorear? ¿Bloquear? ¿Aislar? ¿Arrestar? ¿Controlar? ¿Dispersar?

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Actividad: Discusión y escenario sobre el uso de la fuerza durante manifestaciones



Considere:

1) ¿Derechos de los manifestantes, compañía minera, comunidad, empleados y personal de seguridad?
2) ¿Leyes pertinentes del país y políticas y procedimientos de la Compañía?
3) ¿Responsabilidad de la seguridad privada vs. seguridad pública (policía)
4) ¿Opciones de fuerza para confrontar a los manifestantes?

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

Curso sobre PVSSDH

Principios **V**oluntarios **S**obre **S**eguridad y **D**erechos **H**umanos

Módulo 4: Derechos humanos y el uso de la fuerza

Protegiendo y respetando los derechos de aquellos con quienes trabajamos

Appendix A

Declaración Universal de Derechos Humanos

Declaración Universal de Derechos Humanos

Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,
Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias,
Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión,
Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones,
Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,
Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y
Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso,

La Asamblea General
Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la

determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán en ningún caso ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30

Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Appendix B

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49 Lista de los Estados que han ratificado el pacto

Declaraciones y reservas (en inglés)

Preámbulo

Los Estados Partes en el presente Pacto,

Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables,

Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana,

Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos,

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

Convienen en los artículos siguientes:

Parte I

Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio del beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio

del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas.

Parte II

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.

3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;

b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;

c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 4

1. En situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los Estados Partes en el presente Pacto podrán adoptar disposiciones que, en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

2. La disposición precedente no autoriza suspensión alguna de los artículos 6, 7, 8 (párrafos 1 y 2), 11, 15, 16 y 18.

3. Todo Estado Parte en el presente Pacto que haga uso del derecho de suspensión deberá informar inmediatamente a los demás Estados Partes en el presente Pacto, por

conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, de las disposiciones cuya aplicación haya suspendido y de los motivos que hayan suscitado la suspensión. Se hará una nueva comunicación por el mismo conducto en la fecha en que se haya dado por terminada tal suspensión.Observación general sobre su aplicación

Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Parte III

Artículo 6

1. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente.

2. En los países en que no hayan abolido la pena capital sólo podrá imponerse la pena de muerte por los más graves delitos y de conformidad con leyes que estén en vigor en el momento de cometerse el delito y que no sean contrarias a las disposiciones del presente Pacto ni a la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio. Esta pena sólo podrá imponerse en cumplimiento de sentencia definitiva de un tribunal competente.

3. Cuando la privación de la vida constituya delito de genocidio se tendrá entendido que nada de lo dispuesto en este artículo excusará en modo alguno a los Estados Partes del cumplimiento de ninguna de las obligaciones asumidas en virtud de las disposiciones de la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.

4. Toda persona condenada a muerte tendrá derecho a solicitar el indulto o la conmutación de la pena de muerte. La amnistía, el indulto o la conmutación de la pena capital podrán ser concedidos en todos los casos.

5. No se impondrá la pena de muerte por delitos cometidos por personas de menos de 18 años de edad, ni se la aplicará a las mujeres en estado de gravidez.

6. Ninguna disposición de este artículo podrá ser invocada por un Estado Parte en el presente Pacto para demorar o impedir la abolición de la pena capital.

Artículo 7

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3.

a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Artículo 9

1. Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta.

2. Toda persona detenida será informada, en el momento de su detención, de las razones de la misma, y notificada, sin demora, de la acusación formulada contra ella.

3. Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no debe ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren la comparecencia del acusado en el acto del juicio, o en cualquier momento de las diligencias procesales y, en su caso, para la ejecución del fallo.

4. Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin de que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

5. Toda persona que haya sido ilegalmente detenida o presa, tendrá el derecho efectivo a obtener reparación.

Artículo 10

1. Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

2.

a) Los procesados estarán separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento distinto, adecuado a su condición de personas no condenadas;

b) Los menores procesados estarán separados de los adultos y deberán ser llevados ante los tribunales de justicia con la mayor celeridad posible para su enjuiciamiento.

3. El régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y la readaptación social de los penados. Los menores delincuentes estarán separados de los adultos y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su edad y condición jurídica.

Artículo 11

Nadie será encarcelado por el solo hecho de no poder cumplir una obligación contractual.

Artículo 12

1. Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho a circular libremente por él y a escoger libremente en él su residencia.

2. Toda persona tendrá derecho a salir libremente de cualquier país, incluso del propio.

3. Los derechos antes mencionados no podrán ser objeto de restricciones salvo cuando éstas se hallen previstas en la ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de terceros, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto.

4. Nadie podrá ser arbitrariamente privado del derecho a entrar en su propio país.

Artículo 13

El extranjero que se halle legalmente en el territorio de un Estado Parte en el presente Pacto sólo podrá ser expulsado de él en cumplimiento de una decisión adoptada conforme a la ley; y, a menos que razones imperiosas de seguridad nacional se opongan a ello, se permitirá a tal extranjero exponer las razones que lo asistan en contra de su expulsión, así como someter su caso a revisión ante la autoridad competente o bien ante la persona o personas designadas especialmente por dicha autoridad competente, y hacerse representar con tal fin ante ellas.

Artículo 14

1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos

de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.

2. Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

3. Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;

b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;

c) A ser juzgado sin dilaciones indebidas;

d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;

e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;

f) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;

g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable.

4. En el procedimiento aplicable a los menores de edad a efectos penales se tendrá en cuenta esta circunstancia y la importancia de estimular su readaptación social.

5. Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

6. Cuando una sentencia condenatoria firme haya sido ulteriormente revocada, o el condenado haya sido indultado por haberse producido o descubierto un hecho plenamente probatorio de la comisión de un error judicial, la persona que haya sufrido una pena como resultado de tal sentencia deberá ser indemnizada, conforme a la ley, a menos que se demuestre que le es imputable en todo o en parte el no haberse revelado oportunamente el hecho desconocido.

7. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.

Artículo 15

1. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello.

2. Nada de lo dispuesto en este artículo se opondrá al juicio ni a la condena de una persona por actos u omisiones que, en el momento de cometerse, fueran delictivos según los principios generales del derecho reconocidos por la comunidad internacional.

Artículo 16

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 17

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Artículo 18

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.

2. Nadie será objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección.

3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, para garantizar que los hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

Artículo 19

1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.

2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas

restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:

a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;

b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

Artículo 20

1. Toda propaganda en favor de la guerra estará prohibida por la ley.

2. Toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia estará prohibida por la ley.

Artículo 21

Se reconoce el derecho de reunión pacífica. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

Artículo 23

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.

3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al

matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

Artículo 24

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado.

2. Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre.

3. Todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad.

Artículo 25

Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de la distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:

a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;

b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores;

c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 27

En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma.

Parte IV

Artículo 28

1. Se establecerá un Comité de Derechos Humanos (en adelante denominado el Comité). Se compondrá de dieciocho miembros, y desempeñará las funciones que se señalan más adelante.

2. El Comité estará compuesto de nacionales de los Estados Partes en el presente Pacto, que deberán ser personas de gran integridad moral, con reconocida competencia en materia de derechos humanos. Se tomará en consideración la utilidad de la participación de algunas personas que tengan experiencia jurídica.

3. Los miembros del Comité serán elegidos y ejercerán sus funciones a título personal.

Artículo 29

1. Los miembros del Comité serán elegidos por votación secreta de una lista de personas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 28 y que sean propuestas al efecto por los Estados Partes en el presente Pacto.

2. Cada Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer hasta dos personas. Estas personas serán nacionales del Estado que las proponga.

3. La misma persona podrá ser propuesta más de una vez.

Artículo 30

1. La elección inicial se celebrará a más tardar seis meses después de la fecha de entrada en vigor del presente Pacto.

2. Por lo menos cuatro meses antes de la fecha de la elección del Comité, siempre que no se trate de una elección para llenar una vacante declarada de conformidad con el artículo 34, el Secretario General de las Naciones Unidas invitará por escrito a los Estados Partes en el presente Pacto a presentar sus candidatos para el Comité en el término de tres meses.

3. El Secretario General de las Naciones Unidas preparará una lista por orden alfabético de los candidatos que hubieren sido presentados, con indicación de los Estados Partes que los hubieren designado, y la comunicará a los Estados Partes en el presente Pacto a más tardar un mes antes de la fecha de cada elección.

4. La elección de los miembros del Comité se celebrará en una reunión de los Estados Partes en el presente Pacto convocada por el Secretario General de las Naciones Unidas en la Sede de la Organización. En esa reunión, para la cual el quórum estará constituido por dos tercios de los Estados Partes en el presente Pacto, quedarán elegidos miembros del Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

Artículo 31

1. El Comité no podrá comprender más de un nacional de un mismo Estado.

2. En la elección del Comité se tendrá en cuenta una distribución geográfica equitativa de los miembros y la representación de las diferentes formas de civilización y de los principales sistemas jurídicos.

Artículo 32

1. Los miembros del Comité se elegirán por cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, los mandatos de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirarán al cabo de dos años.

Inmediatamente después de la primera elección, el Presidente de la reunión mencionada en el párrafo 4 del artículo 30 designará por sorteo los nombres de estos nueve miembros.

2. Las elecciones que se celebren al expirar el mandato se harán con arreglo a los artículos precedentes de esta parte del presente Pacto.

Artículo 33

1. Si los demás miembros estiman por unanimidad que un miembro del Comité ha dejado de desempeñar sus funciones por otra causa que la de ausencia temporal, el Presidente del Comité notificará este hecho al Secretario General de las Naciones Unidas, quien declarará vacante el puesto de dicho miembro.

2. En caso de muerte o renuncia de un miembro del Comité, el Presidente lo notificará inmediatamente al Secretario General de las Naciones Unidas, quien declarará vacante el puesto desde la fecha del fallecimiento o desde la fecha en que sea efectiva la renuncia.

Artículo 34

1. Si se declara una vacante de conformidad con el artículo 33 y si el mandato del miembro que ha de ser sustituido no expira dentro de los seis meses que sigan a la declaración de dicha vacante, el Secretario General de las Naciones Unidas lo notificará a cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto, los cuales, para llenar la vacante, podrán presentar candidatos en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 29.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas preparará una lista por orden alfabético de los candidatos así designados y la comunicará a los Estados Partes en el presente Pacto. La elección para llenar la vacante se verificará de conformidad con las disposiciones pertinentes de esta parte del presente Pacto.

3. Todo miembro del Comité que haya sido elegido para llenar una vacante declarada de conformidad con el artículo 33 ocupará el cargo por el resto del mandato del miembro que dejó vacante el puesto en el Comité conforme a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 35

Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea General determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

Artículo 36

El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud del presente Pacto.

Artículo 37

1. El Secretario General de las Naciones Unidas convocará la primera reunión del Comité en la Sede de las Naciones Unidas.

2. Después de su primera reunión, el Comité se reunirá en las ocasiones que se prevean en su reglamento.

3. El Comité se reunirá normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Artículo 38

Antes de entrar en funciones, los miembros del Comité declararán solemnemente en sesión pública del Comité que desempeñarán su cometido con toda imparcialidad y conciencia.

Artículo 39

1. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años. Los miembros de la Mesa podrán ser reelegidos.

2. El Comité establecerá su propio reglamento, en el cual se dispondrá, entre otras cosas, que:

a) Doce miembros constituirán el quórum;

b) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

Artículo 40

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar informes sobre las disposiciones que hayan adoptado y que den efecto a los derechos reconocidos en el Pacto y sobre el progreso que hayan realizado en cuanto al goce de esos derechos:

a) En el plazo de un año a contar de la fecha de entrada en vigor del presente Pacto con respecto a los Estados Partes interesados;

b) En lo sucesivo, cada vez que el Comité lo pida.

2. Todos los informes se presentarán al Secretario General de las Naciones Unidas, quien los transmitirá al Comité para examen. Los informes señalarán los factores y las dificultades, si los hubiere, que afecten a la aplicación del presente Pacto.

3. El Secretario General de las Naciones Unidas, después de celebrar consultas con el Comité, podrá transmitir a los organismos especializados interesados copias de las partes de los informes que caigan dentro de sus esferas de competencia.

4. El Comité estudiará los informes presentados por los Estados Partes en el presente Pacto. Transmitirá sus informes, y los comentarios generales que estime oportunos, a los Estados Partes. El Comité también podrá transmitir al Consejo Económico y Social esos comentarios, junto con copia de los informes que haya recibido de los Estados Partes en el Pacto.

5. Los Estados Partes podrán presentar al Comité observaciones sobre cualquier comentario que se haga con arreglo al párrafo 4 del presente artículo.

Artículo 41

1. Con arreglo al presente artículo, todo Estado Parte en el presente Pacto podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones en que un Estado Parte alegue que otro Estado Parte no cumple las obligaciones que le impone este Pacto. Las comunicaciones hechas en virtud del presente artículo sólo se podrán admitir y examinar si son presentadas por un Estado Parte que haya hecho una declaración por la cual reconozca con respecto a sí mismo la competencia del Comité. El Comité no admitirá ninguna comunicación relativa a un Estado Parte que no haya hecho tal declaración. Las comunicaciones recibidas en virtud de este artículo se tramitarán de conformidad con el procedimiento siguiente:

a) Si un Estado Parte en el presente Pacto considera que otro Estado Parte no cumple las disposiciones del presente Pacto, podrá señalar el asunto a la atención de dicho Estado mediante una comunicación escrita. Dentro de un plazo de tres meses, contado desde la fecha de recibo de la comunicación, el Estado destinatario proporcionará al Estado que haya enviado la comunicación una explicación o cualquier otra declaración por escrito que aclare el asunto, la cual hará referencia, hasta donde sea posible y pertinente, a los procedimientos nacionales y a los recursos adoptados, en trámite o que puedan utilizarse al respecto.

b) Si el asunto no se resuelve a satisfacción de los dos Estados Partes interesados en un plazo de seis meses contado desde la fecha en que el Estado destinatario haya recibido la primera comunicación, cualquiera de ambos Estados Partes interesados tendrá derecho a someterlo al Comité, mediante notificación dirigida al Comité y al otro Estado.

c) El Comité conocerá del asunto que se le someta después de haberse cerciorado de que se han interpuesto y agotado en tal asunto todos los recursos de la jurisdicción interna de que se pueda disponer, de conformidad con los principios del derecho internacional generalmente admitidos. No se aplicará esta regla cuando la tramitación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.

d) El Comité celebrará sus sesiones a puerta cerrada cuando examine las comunicaciones previstas en el presente artículo.

e) A reserva de las disposiciones del inciso c, el Comité pondrá sus buenos oficios a disposición de los Estados Partes interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, fundada en el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales reconocidos en el presente Pacto.

f) En todo asunto que se le someta, el Comité podrá pedir a los Estados Partes interesados a que se hace referencia en el inciso b que faciliten cualquier información pertinente.

g) Los Estados Partes interesados a que se hace referencia en el inciso btendrán derecho a estar representados cuando el asunto se examine en el Comité y a presentar exposiciones verbalmente, o por escrito, o de ambas maneras.

h) El Comité, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de recibido de la notificación mencionada en el inciso b), presentará un informe en el cual:

i) Si se ha llegado a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso e, se limitará a una breve exposición de los hechos y de la solución alcanzada:

ii) Si no se ha llegado a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso e, se limitará a una breve exposición de los hechos y agregará las exposiciones escritas y las actas de las exposiciones verbales que hayan hecho los Estados Partes interesados.

En cada asunto, se enviará el informe los Estados Partes interesados.

2. Las disposiciones del presente artículo entrarán en vigor cuando diez Estados Partes en el presente Pacto hayan hecho las declaraciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo. Tales declaraciones serán depositadas por los Estados Partes en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copia de las mismas a los demás Estados Partes. Toda declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General. Tal retiro no será obstáculo para que se examine cualquier asunto que sea objeto de una comunicación ya transmitida en virtud de este artículo; no se admitirá ninguna nueva comunicación de un Estado Parte una vez que el Secretario General de las Naciones Unidas haya recibido la notificación de retiro de la declaración, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una nueva declaración.

Artículo 42

1.

a) Si un asunto remitido al Comité con arreglo al artículo 41 no se resuelve a satisfacción de los Estados Partes interesados, el Comité, con el previo consentimiento de los Estados Partes interesados, podrá designar una Comisión Especial de Conciliación (denominada en adelante la Comisión). Los buenos oficios de la Comisión se pondrán a disposición de los Estados Partes interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, basada en el respeto al presente Pacto.

b) La Comisión estará integrada por cinco personas aceptables para los Estados Partes interesados. Si, transcurridos tres meses, los Estados Partes interesados no se ponen de acuerdo sobre la composición, en todo o en parte, de la Comisión, los miembros de la Comisión sobre los que no haya habido acuerdo serán elegidos por el Comité, de entre sus propios miembros, en votación secreta y por mayoría de dos tercios.

2. Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones a título personal. No serán nacionales de los Estados Partes interesados, de ningún Estado que no sea parte en el presente Pacto, ni de ningún Estado Parte que no haya hecho la declaración prevista en el artículo 41.

3. La Comisión elegirá su propio Presidente y aprobará su propio reglamento.

4. Las reuniones de la Comisión se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Sin embargo, podrán celebrarse en cualquier otro lugar conveniente que la Comisión acuerde en consulta con el Secretario General de las Naciones Unidas y los Estados Partes interesados.

5. La secretaría prevista en el artículo 36 prestará también servicios a las comisiones que se establezcan en virtud del presente artículo.

6. La información recibida y estudiada por el Comité se facilitará a la Comisión, y ésta podrá pedir a los Estados Partes interesados que faciliten cualquier otra información pertinente.

7. Cuando la Comisión haya examinado el asunto en todos sus aspectos, y en todo caso en un plazo no mayor de doce meses después de haber tomado conocimiento del mismo, presentará al Presidente del Comité un informe para su transmisión a los Estados Partes interesados:

a) Si la Comisión no puede completar su examen del asunto dentro de los doce meses, limitará su informe a una breve exposición de la situación en que se halle su examen del asunto;

b) Si se alcanza una solución amistosa del asunto basada en el respeto a los derechos humanos reconocidos en el presente Pacto, la Comisión limitará su informe a una breve exposición de los hechos y de la solución alcanzada;

c) Si no se alcanza una solución en el sentido del inciso b, el informe de la Comisión incluirá sus conclusiones sobre todas las cuestiones de hecho pertinentes al asunto planteado entre los Estados Partes interesados, y sus observaciones acerca de las posibilidades de solución amistosa del asunto; dicho informe contendrá también las exposiciones escritas y una reseña de las exposiciones orales hechas por los Estados Partes interesados;

d) Si el informe de la Comisión se presenta en virtud del inciso c, los Estados Partes interesados notificarán al Presidente del Comité, dentro de los tres meses siguientes a la recepción del informe, si aceptan o no los términos del informe de la Comisión.

8. Las disposiciones de este artículo no afectan a las funciones del Comité previstas en el artículo 41.

9. Los Estados Partes interesados compartirán por igual todos los gastos de los miembros de la Comisión, de acuerdo con el cálculo que haga el Secretario General de las Naciones Unidas.

10. El Secretario General de las Naciones Unidas podrá sufragar, en caso necesario, los gastos de los miembros de la Comisión, antes de que los Estados Partes interesados reembolsen esos gastos conforme al párrafo 9 del presente artículo.

Artículo 43

Los miembros del Comité y los miembros de las comisiones especiales de conciliación designados conforme al artículo 42 tendrán derecho a las facilidades, privilegios e inmunidades que se conceden a los expertos que desempeñen misiones para las Naciones Unidas, con arreglo a lo dispuesto en las secciones pertinentes de la Convención sobre los privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas.

Artículo 44

Las disposiciones de la aplicación del presente Pacto se aplicarán sin perjuicio de los procedimientos previstos en materia de derechos humanos por los instrumentos constitutivos y las convenciones de las Naciones Unidas y de los organismos especializados o en virtud de los mismos, y no impedirán que los Estados Partes recurran a otros procedimientos para resolver una controversia, de conformidad con convenios internacionales generales o especiales vigentes entre ellos.

Artículo 45

El Comité presentará a la Asamblea General de las Naciones Unidas, por conducto del Consejo Económico y Social, un informe anual sobre sus actividades.

Parte V

Artículo 46

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de las constituciones de los organismos especializados que definen las atribuciones de los diversos órganos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados en cuanto a las materias a que se refiere el presente Pacto.

Artículo 47

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo del derecho inherente de todos los pueblos a disfrutar y utilizar plena y libremente sus riquezas y recursos naturales.

Parte VI

Artículo 48

1. El presente Pacto estará abierto a la firma de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas o miembros de algún organismo especializado, así como de todo Estado Parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y de cualquier otro Estado invitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas a ser parte en el presente Pacto.

2. El presente Pacto está sujeto a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

3. El presente Pacto quedará abierto a la adhesión de cualquiera de los Estados mencionados en el párrafo 1 del presente artículo.

4. La adhesión se efectuará mediante el depósito de un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Pacto, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o de adhesión.

Artículo 49

1. El presente Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. Para cada Estado que ratifique el presente Pacto o se adhiera a él después de haber sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión, el Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 50

Las disposiciones del presente Pacto serán aplicables a todas las partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna.

Artículo 51

1. Todo Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer enmiendas y depositarlas en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes en el presente Pacto, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque a una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar las propuestas y someterlas a votación. Si un tercio al menos de los Estados se declara en favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por la mayoría de los Estados presentes y votantes en la conferencia se someterá a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Pacto, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.

3. Cuando tales enmiendas entren en vigor, serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán obligados por las disposiciones del presente Pacto y por toda enmienda anterior que hayan aceptado.

Artículo 52

Independientemente de las notificaciones previstas en el párrafo 5 del artículo 48, el Secretario General de las Naciones Unidas comunicará todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del mismo artículo:

a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conformes con lo dispuesto en el artículo 48;

b) La fecha en que entre en vigor el presente Pacto conforme a lo dispuesto en el artículo 49, y la fecha en que entren en vigor las enmiendas a que hace referencia el artículo 51.

Artículo 53

1. El presente Pacto, cuyos textos en chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Pacto a todos los Estados mencionados en el artículo 48.

Appendix C

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

19 de diciembre de 2000

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Los gobiernos de Estados Unidos y el Reino Unido, junto con las empresas de los sectores de extracción de recursos y energía ("Compañías") y algunas organizaciones no-gubernamentales, unidas por su interés en los derechos humanos y la responsabilidad social, han emprendido un diálogo sobre seguridad y derechos humanos.

Los participantes están conscientes de la importancia que reviste la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo, así como el aporte constructivo de la sociedad industrial y civil (incluso las organizaciones no-gubernamentales, los sindicatos y las comunidades locales) para el logro de estas metas. A través de este diálogo, los participantes desarrollaron una serie de principios voluntarios que le sirvan de guía a las Compañías para mantener la seguridad de sus operaciones, bajo un marco de operación que garantice el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Atentos a estas metas, los participantes coinciden en la importancia otorgada a este diálogo y al hecho de mantener estos principios actualizados, en aras de garantizar su relevancia y eficacia.

Al estar conscientes de que la seguridad es una necesidad fundamental que comparten las personas, las comunidades, las empresas y los gobiernos por igual, y al reconocer los graves problemas de seguridad que enfrentan las compañías que operan en todo el mundo, reconocemos que la seguridad y el respeto por los derechos humanos pueden y deben ser consistentes;

Al entender que los gobiernos tienen la obligación fundamental de promover y proteger los derechos humanos y que todas las partes en un conflicto están obligadas a observar las normas del derecho internacional humanitario, reconocemos que compartimos la meta común de promover el respeto por los derechos humanos, particularmente los consagrados en la Declaración Universal de Derechos humanos y en el derecho internacional humanitario;

Al enfatizar la importancia de salvaguardar la integridad del personal y la propiedad de las empresas, las compañías se comprometen a obrar de conformidad con las leyes de los países donde están presentes, observar las más estrictas normas internacionales del caso y promover la aplicación de los principios de cumplimiento del derecho internacional (v.g. el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Imponer la Ley y los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego para los Funcionarios Encargados de Imponer la Ley), especialmente en cuanto se refiere al uso de la fuerza;

Al considerar el efecto que las actividades de las Compañías pueden tener sobre las comunidades locales, reconocemos el valor de comprometernos con la sociedad civil

y que los gobiernos locales y extranjeros contribuyan al bienestar de las comunidades locales, a la vez que mitiguen, en la media posible, cualquier posibilidad de conflicto.

Al aceptar que el contar con información creíble es un componente vital de la seguridad y los derechos humanos, reconocemos la importancia de compartir y comprender nuestras respectivas experiencias relativas, entre otras, a las mejores prácticas y procedimientos de seguridad, situaciones de derechos humanos del país, y seguridad pública y privada, sujeto a las limitaciones de confidencialidad;

Al reconocer que los gobiernos extranjeros y las instituciones multilaterales pueden, ocasionalmente, ayudar a los gobiernos anfitriones en la reforma del sector de seguridad, mediante el desarrollo de capacidades institucionales y el fortalecimiento de la ley, reconocemos la importancia que pueden tener las Compañías y la sociedad civil para apoyar tales esfuerzos;

Por el presente manifestamos nuestro apoyo a los siguientes principios voluntarios, relativos a la seguridad y los derechos humanos en el sector de extracción de recursos, los cuales se clasifican bajo tres categorías: evaluación del riesgo, relaciones con la seguridad pública y relaciones con la seguridad privada:

EVALUACIÓN DEL RIESGO

La habilidad para evaluar los riesgos en el ambiente operativo de una compañía es crucial para la seguridad del personal, las comunidades locales y los activos; el éxito de las operaciones de la compañía en el corto y el largo plazo; y la promoción y protección de los derechos humanos. En algunas circunstancias, esto es relativamente sencillo; en otras, es importante obtener una gran cantidad de información de diversas fuentes; controlar y adaptarse a las cambiantes y complejas situaciones políticas, económicas, de cumplimiento de la ley, militares y sociales, así como mantener relaciones productivas con las comunidades locales y los funcionarios del gobierno.

La calidad de las evaluaciones de riesgo complicadas depende en gran medida de la obtención regular de información actualizada y creíble desde un amplio rango de perspectivas – gobiernos nacionales y extranjeros, compañías de seguridad, otras compañías, gobiernos extranjeros, instituciones multilaterales y la sociedad civil conocedora de las condiciones locales. Esta información puede resultar de gran efectividad cuando se comparte en la mayor medida posible (teniendo en cuenta las consideraciones de confidencialidad del caso) entre las Compañía, la sociedad civil y los gobiernos.

Teniendo en cuenta estos principios generales, reconocemos que para una evaluación de riesgos efectiva, se deben tomar en cuenta los siguientes factores:

- Identificación de los riesgos de seguridad. Los riesgos de seguridad pueden provenir de factores políticos, económicos, civiles o sociales. Aun más, hay personal y algunos activos que pueden estar sometidos a mayores riesgos que otros. La identificación de los riesgos de seguridad le permite a una compañía tomar medidas tendientes a minimizar el riesgo y evaluar si las acciones de la compañía pueden aumentar el riesgo.

- Potencial de violencia. Dependiendo del ambiente, la violencia se puede esparcir o limitarse a regiones particulares, y se puede desarrollar con poca o ninguna señal de advertencia. Es necesario consultar con la sociedad civil, los representantes de los gobiernos nacionales y extranjeros y otras fuentes, a fin de identificar los riesgos contemplados en el potencial de violencia. Las evaluaciones de riesgo deben examinar los patrones de violencia en las áreas de operación de la compañía, con fines educativos, predictivos y preventivos.

- Registros relativos a los Derechos Humanos. Las evaluaciones de riesgo deben tener en cuenta los registros de derechos humanos disponibles dentro de las fuerzas de seguridad pública, los paramilitares, los agentes de la ley local y nacional, así como la reputación de la seguridad privada. El conocimiento de pasados abusos y acusaciones puede ayudarle a las Compañías a evitar que éstos se repitan y a propender por que se asuman las responsabilidades. También, la identificación de la capacidad de las anteriores entidades para responder a

situaciones de violencia de una manera lícita (por ejemplo, de conformidad con las normas internacionales aplicables) i.e., le permite a las Compañías desarrollar medidas apropiadas en sus áreas de operación.

- El imperio de la ley. La valoración de los riesgos debería contemplar la capacidad de la Fiscalía y del poder judicial local para exigir la responsabilidad de quienes cometen abusos contra los derechos humanos y quienes incurren en violaciones del derecho internacional humanitario de manera que se respeten los derechos de los acusados.

- Análisis de conflictos. La identificación y comprensión de las causas raíz y la naturaleza de los conflictos locales, así como el nivel de adhesión a las normas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario por parte de los principales actores, puede ser positiva para el desarrollo de estrategias de manejo de las relaciones entre la Compañía, las comunidades locales, los empleados de la Compañía y sus sindicatos, y los gobiernos anfitriones. La evaluación de los riesgos también debería contemplar la posibilidad de conflictos futuros.

- Transferencia de equipos. Cuando las Compañías suministren equipos (incluyendo equipos letales y no letales) a la seguridad pública y privada, deben tener en cuenta el riesgo de tales transferencias, todos los requisitos importantes de la licencia de exportación, y la viabilidad de las medidas para mitigar las consecuencias negativas previsibles, incluyendo los controles adecuados para prevenir la mala utilización o desviación de los equipos, que puedan conducir a abusos de los derechos humanos. Al realizar la evaluación de riesgos, las compañías deben tomar en cuenta todos los incidentes pasados relevantes que hayan involucrado las transferencias de equipos.

INTERACCIONES ENTRE LAS COMPAÑÍAS Y LA SEGURIDAD PÚBLICA

Aunque los gobiernos desempeñan el papel principal en el campo de mantener la ley y el orden, la seguridad y el respeto a los derechos humanos, a las Compañías les interesa asegurar que las acciones emprendidas por los gobiernos, particularmente las acciones de quienes son responsables de la seguridad pública, sean consistentes con la protección y promoción de los derechos humanos. En los casos en que sea necesario complementar la seguridad brindada por los gobiernos anfitriones, a las Compañías se les puede pedir o se espera que aporten, o de alguna otra forma reintegren, los costos que implican la protección de las instalaciones y el personal de la compañía y que son asumidos por la seguridad pública. Aunque se espera que la seguridad pública actúe de manera consistente con las leyes locales y nacionales, así como de acuerdo con las normas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario, es posible, no obstante, que ocurran abusos bajo dicho contexto.

En un esfuerzo por reducir el riesgo de que se presenten dichos abusos y para promover el respeto por los derechos humanos en general, hemos identificado los siguientes principios voluntarios como directriz para las relaciones entre las Compañías y la seguridad pública **en cuanto toca a la seguridad que se brinda a las Compañías**:

Arreglos relativos a la Seguridad

- Las Compañías deben consultar con regularidad con los gobiernos anfitriones y las comunidades locales acerca del impacto de sus arreglos de seguridad en dichas comunidades.

- Las compañías deben comunicar sus políticas referentes a conducta ética y derechos humanos a los responsables de la seguridad pública y expresar su deseo de que los servicios de seguridad se presten de conformidad con esas políticas por parte de personal debidamente entrenado.

- Las Compañías deben animar a los gobiernos anfitriones para que permitan suscribir acuerdos de seguridad transparentes y de fácil acceso para el público, sujeto a cualquier preocupación que surja en materia de seguridad.

Despliegue y Conducta

- El rol fundamental de la seguridad pública debe ser el de mantener el imperio de la ley, incluyendo la salvaguarda de los derechos humanos, contrarrestando los actos de agresión que amenacen al personal y las instalaciones de la Compañía. El tipo y número de fuerzas de seguridad pública desplegadas debe ser competente, apropiado y proporcional a la amenaza.

- La importación y exportación de equipos debe cumplir con todos los requisitos de ley aplicables. Las compañías que suministran equipos a la seguridad pública deben tomar todas las medias apropiadas y legítimas para mitigar cualquier

consecuencia negativa que se pueda prever, incluyendo los abusos de los derechos humanos y las violaciones al derecho internacional humanitario.

- Las Compañías deben ejercer su influencia para promover los diferentes principios relativos a la seguridad pública: (a) ninguna persona con implicaciones creíbles en abuso de los derechos humanos debe prestar sus servicios de seguridad a las Compañías; (b) la fuerza sólo se debe emplear cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; (c) los derechos de las personas no se deben violar mientras ejerzan sus derechos de libre asociación y de reunión pacífica, el derecho a participar en pactos colectivos, u otros derechos similares de los empleados de la Compañía, reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración ILO sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.

- En casos en que la seguridad pública haga uso de la fuerza física, dichos incidentes deben ser reportados a las autoridades competentes y a la Compañía. Cuando se usa la fuerza, se debe prestar asistencia médica a los heridos, aun a los atacantes.

Consultas y Asesoría

- Las Compañías deben sostener reuniones estructuradas con las fuerzas de seguridad pública regularmente, con el fin de discutir asuntos relativos a la seguridad, los derechos humanos y la seguridad del área de trabajo. Las Compañías también deben consultar regularmente con otras Compañías, con los gobiernos del país de origen y anfitriones y con la sociedad civil, acerca de asuntos de seguridad y derechos humanos. En lugares donde las compañías que operan tienen preocupaciones comunes, deben considerar la posibilidad de plantearlas de manera colectiva ante los gobiernos anfitriones y del país de origen.

- En sus consultas con los gobiernos anfitriones, las Compañías deben tomar todas las medidas apropiadas para promover la observancia de los principios aplicables de cumplimiento del derecho internacional, particularmente los que se contemplan en el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Imponer la Ley y los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego para los Funcionarios Encargados de Imponer la Ley.

- Las Compañías deben respaldar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para suministrar entrenamiento y educación a las fuerzas de seguridad pública, así como sus esfuerzos por fortalecer las instituciones estatales, a fin de garantizar las responsabilidades y el respeto por los derechos humanos.

Respuestas a los abusos de los derechos Humanos

- Las Compañías deben registrar y reportar toda acusación creíble sobre abusos de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública en sus áreas de operación a las autoridades correspondientes del gobierno anfitrión. Cuando sea del caso, las Compañías deben urgir para que se lleve a cabo una investigación y se tomen las medidas necesarias para evitar que se repitan.

- Las Compañías deben controlar activamente el estado de las investigaciones y presionar para que se llegue a una solución apropiada.

- En la media posible, las compañías deben controlar el uso de equipos suministrados por la compañía e investigar debidamente las situaciones en las que se utilice tal equipo de manera indebida.

- Se debe hacer todo lo posible por garantizar que la información utilizada como base de acusaciones de abuso de los derechos humanos sea creíble y se base en evidencias confiables. Se debe proteger la seguridad e integridad de las fuentes. Cualquier información adicional o más exacta que pueda alterar las acusaciones previas se debe presentar debidamente a las partes interesadas.

INTERACCIONES ENTRE LAS COMPAÑÍAS Y LA SEGURIDAD PRIVADA

Donde los gobiernos anfitriones son incapaces o no están dispuestos a proporcionar seguridad par proteger al personal y los activos de una Compañía, puede ser necesario contratar compañías de seguridad privada, como complemento a la seguridad pública. Bajo este contexto, la seguridad privada tendría que coordinarse con las fuerzas públicas (agentes del orden, en particular) para el porte de armas y el uso local de la fuerza para defenderse. Dados los riesgos que implican dichas actividades, reconocemos los siguientes principios voluntarios como pauta de conducta para la seguridad privada:

- La empresa de seguridad privada debe observar las políticas de la compañía contratante en cuanto se refiere a conducta ética y derechos humanos; la ley y las normas profesionales del país en que se está operando; las mejores prácticas que surgen desarrolladas por la industria, la sociedad civil y los gobiernos; y, además, deben propiciar el respeto por el derecho internacional humanitario.

- La seguridad privada debe mantener altos niveles técnicos y profesionales de competencia profesional, especialmente en cuanto se refiere al uso local de fuerza y armas de fuego.

- La seguridad privada debe obrar de manera lícita. Deben actuar de manera limitada y cautelosa, de conformidad con las pautas internacionales del caso con respecto al uso local de fuerza, incluyendo los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego para los Funcionarios Encargados de Imponer la Ley y el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Imponer la Ley, así como las mejores prácticas que surjan desarrolladas por las Compañías, la sociedad civil, y los gobiernos.

- La seguridad privada debe tener políticas relativas a la conducta apropiada y el uso local de la fuerza (v.g., reglas sobre participación). Las prácticas bajo estas políticas deben ser controladas por las Compañías, o cuando sea del caso, por terceros independientes. Dicho control debe incluir la investigación de acusaciones de actos de abuso o en contra de la ley; la disponibilidad de medidas disciplinarias suficientes para prevenir y refrenar; y procedimientos para reportar las acusaciones a las autoridades competentes encargadas del cumplimiento de la ley, cuando sea del caso.

- Todas las acusaciones sobre abuso de derechos humanos por parte de las empresas de seguridad privada se deben registrar. Las acusaciones creíbles se deben investigar debidamente. En aquellos casos en que las acusaciones contra las empresas de seguridad se eleven ante las autoridades competentes, las Compañías deben seguir de manera activa el estado de las investigaciones y presionar para que se llegue a la solución adecuada.

- De conformidad con sus funciones, las empresas de seguridad privada se deben limitar a la prestación de servicios preventivos y defensivos y no deben involucrarse en actividades que son de exclusiva responsabilidad de las autoridades militares o de policía. Las Compañías deben utilizar los servicios, tecnología y equipos con capacidad ofensiva y defensiva, exclusivamente para fines defensivos.

- Las empresas de seguridad privada deben: (a) no emplear personas que de manera creíble estén implicadas en abuso de los derechos humanos para que presten servicios de seguridad; (b) utilizar la fuerza solamente cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; y (c) no violar los derechos de las personas cuando éstas ejerzan el derecho de libre asociación y de reunión pacífica, con el objeto de participar en pactos colectivos, u otros derechos similares de los empleados de la Compañía, reconocidos por la declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración ILO sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.

- En los casos en que se emplea la fuerza física, las empresas de seguridad privada deben investigar debidamente y reportar el incidente a la Compañía. La compañía de seguridad privada debe remitir el asunto a las autoridades locales y/o tomar acciones disciplinarias cuando sea del caso. Cuando se utiliza la fuerza, se debe prestar atención médica a las personas heridas, incluso a los atacantes.

- Las empresas de seguridad privada deben mantener la confidencialidad de la información que obtengan a título de proveedores del servicio, excepto cuando el hacerlo pueda perjudicar los principios contenidos en el presente documento.

Para minimizar el riesgo de que la seguridad privada exceda su autoridad como proveedores de servicios de seguridad, y para promover el respeto por los derechos humanos en general, hemos desarrollado los siguientes principios voluntarios y directrices adicionales:

- Donde sea del caso, las Compañías deben incluir los principios descritos anteriormente como disposiciones contractuales en los acuerdos suscritos con contratistas de seguridad privada y garantizar que el personal de seguridad privada esté debidamente entrenado para respetar los derechos de los empleados y de la comunidad local. En la medida posible, los acuerdos entre las Compañías y las empresas de seguridad privada deben exigir una investigación con respecto a comportamientos ilícitos o de abuso, así como las debidas acciones disciplinarias. Los acuerdos también deben permitir la terminación de la relación de las Compañías cuando exista evidencia creíble de comportamientos ilícitos o de abusos por parte del personal de seguridad privada.

- Las Compañías deben consultar y controlar a los proveedores de servicios de seguridad privada, para asegurarse de que cumplan su obligación de prestar dichos servicios de manera consistente con los principios anteriormente descritos.

Cuando sea del caso, las Compañías procurarán contratar la seguridad privada entre contratistas representativos de la comunidad local.

- Las Compañías deben estudiar la trayectoria de quienes van a prestar el servicio de seguridad privada, especialmente con respecto al uso excesivo de la fuerza. Dicho estudio debe incluir la evaluación de servicios anteriores prestados al gobierno anfitrión y determinar si dichos servicios despiertan alguna inquietud acerca del doble papel de la firma prestadora del servicio como empresa de seguridad privada y contratista del gobierno.

- Las Compañías deben consultar con otras Compañías, funcionarios del país de origen, funcionarios del país anfitrión, y con la sociedad civil con respecto a sus experiencias relativas a seguridad privada. Cuando resulte apropiado y dentro de la ley, las Compañías deben facilitar el intercambio de información relacionado con actividades ilícitas y abusos cometidos por empresas de seguridad privada.

Appendix D

Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley

Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley

Fuente: Naciones Unidas, https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/LawEnforcementOfficials.aspx

Adoptado por la Asamblea General en su resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979

Artículo 1

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.

Comentario:

a) La expresión "funcionarios encargados de hacer cumplir la ley" incluye a todos los agentes de la ley, ya sean nombrados o elegidos, que ejercen funciones de policía, especialmente las facultades de arresto o detención.

b) En los países en que ejercen las funciones de policía autoridades militares, ya sean uniformadas o no, o fuerzas de seguridad del Estado, se considerará que la definición de funcionarios encargados de hacer cumplir la ley comprende a los funcionarios de esos servicios.

c) En el servicio a la comunidad se procura incluir especialmente la prestación de servicios de asistencia a los miembros de la comunidad que, por razones personales, económicas, sociales o emergencias de otra índole, necesitan ayuda inmediata.

d) Esta disposición obedece al propósito de abarcar no solamente todos los actos violentos, de depredación y nocivos, sino también toda la gama de prohibiciones previstas en la legislación penal. Se extiende, además, a la conducta de personas que no pueden incurrir en responsabilidad penal.

Artículo 2

En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

Comentario:

a) Los derechos humanos de que se trata están determinados y protegidos por el derecho nacional y el internacional. Entre los instrumentos internacionales pertinentes están la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración sobre la Protección de todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Declaración de las Naciones Unidas sobre

la eliminación de todas las formas de discriminación racial, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid, la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos y la Convención de Viena sobre relaciones consulares.

b) En los comentarios de los distintos países sobre esta disposición deben indicarse las disposiciones regionales o nacionales que determinen y protejan esos derechos.

Artículo 3

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley podrán usar la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas.

Comentario:

a) En esta disposición se subraya que el uso de la fuerza por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley debe ser excepcional; si bien implica que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley pueden ser autorizados a usar la fuerza en la medida en que razonablemente sea necesario, según las circunstancias para la prevención de un delito, para efectuar la detención legal de delincuentes o de presuntos delincuentes o para ayudar a efectuarla, no podrá usarse la fuerza en la medida en que exceda estos límites.

b) El derecho nacional restringe ordinariamente el uso de la fuerza por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de conformidad con un principio de proporcionalidad. Debe entenderse que esos principios nacionales de proporcionalidad han de ser respetados en la interpretación de esta disposición. En ningún caso debe interpretarse que esta disposición autoriza el uso de un grado de fuerza desproporcionado al objeto legítimo que se ha de lograr.

c) El uso de armas de fuego se considera una medida extrema. Deberá hacerse todo lo posible por excluir el uso de armas de fuego, especialmente contra niños. En general, no deberán emplearse armas de fuego excepto cuando un presunto delincuente ofrezca resistencia armada o ponga en peligro, de algún otro modo, la vida de otras personas y no pueda reducirse o detenerse al presunto delincuente aplicando medidas menos extremas. En todo caso en que se dispare un arma de fuego, deberá informarse inmediatamente a las autoridades competentes.

Artículo 4

Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario.
Comentario:

Por la naturaleza de sus funciones, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley obtienen información que puede referirse a la vida privada de las personas o redundar en perjuicio de los intereses, especialmente la reputación, de otros. Se tendrá gran cuidado en la protección y el

uso de tal información, que sólo debe revelarse en cumplimiento del deber o para atender las necesidades de la justicia. Toda revelación de tal información con otros fines es totalmente impropia.

Artículo 5

Ningún funcionario encargado de hacer cumplir la ley podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, amenaza a la seguridad nacional, inestabilidad política interna, o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Comentario:

a) Esta prohibición dimana de la Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, aprobada por la Asamblea General, y en la que se estipula que:

"[Todo acto de esa naturaleza], constituye una ofensa a la dignidad humana y será condenado como violación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y de los derechos humanos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos [y otros instrumentos internacionales de derechos humanos]."

b) En la Declaración se define la tortura de la siguiente manera:

"[...] se entenderá por tortura todo acto por el cual el funcionario público, u otra persona a instigación suya, inflija intencionalmente a una persona penas o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que haya cometido, o de intimidar a esa persona o a otras. No se considerarán torturas las penas o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de la privación legítima de la libertad, o sean inherentes o incidentales a ésta, en la medida en que estén en consonancia con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos."

c) El término "tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes" no ha sido definido por la Asamblea General, pero deberá interpretarse que extiende la protección más amplia posible contra todo abuso, sea físico o mental.

Artículo 6

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise.

Comentario:

a) La "atención médica", que se refiere a los servicios que presta cualquier tipo de personal médico, incluidos los médicos en ejercicio inscritos en el colegio respectivo y el personal paramédico, se proporcionará cuando se necesite o solicite.

b) Si bien es probable que el personal médico esté adscrito a los órganos de cumplimiento de la ley, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley deben tener en cuenta la opinión de ese personal cuando recomiende que se dé a la persona en custodia el tratamiento apropiado por medio de personal médico no adscrito a los órganos de cumplimiento de la ley o en consulta con él.

c) Se entiende que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley proporcionarán también atención médica a las víctimas de una violación de la ley o de un accidente ocurrido en el curso de una violación de la ley.

Artículo 7

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no cometerán ningún acto de corrupción. También se opondrán rigurosamente a todos los actos de esa índole y los combatirán.
Comentario:

a) Cualquier acto de corrupción, lo mismo que cualquier otro abuso de autoridad, es incompatible con la profesión de funcionario encargado de hacer cumplir la ley. Debe aplicarse la ley con todo rigor a cualquier funcionario encargado de hacerla cumplir que cometa un acto de corrupción, ya que los gobiernos no pueden pretender hacer cumplir la ley a sus ciudadanos si no pueden, o no quieren, aplicarla contra sus propios agentes y en sus propios organismos.

b) Si bien la definición de corrupción deberá estar sujeta al derecho nacional, debe entenderse que abarca tanto la comisión u omisión de un acto por parte del responsable, en el desempeño de sus funciones o con motivo de éstas, en virtud de dádivas, promesas o estímulos, exigidos o aceptados, como la recepción indebida de éstos una vez realizado u omitido el acto.

c) Debe entenderse que la expresión "acto de corrupción" anteriormente mencionada abarca la tentativa de corrupción.

Artículo 8

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán la ley y el presente Código. También harán cuanto esté a su alcance por impedir toda violación de ellos y por oponerse rigurosamente a tal violación.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación del presente Código informarán de la cuestión a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier otra autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas.

Comentario:

a) El presente Código se aplicará en todos los casos en que se haya incorporado a la legislación o la práctica nacionales. Si la legislación o la práctica contienen disposiciones más estrictas que las del presente Código, se aplicarán esas disposiciones más estrictas.

b) El artículo tiene por objeto mantener el equilibrio entre la necesidad de que haya disciplina interna en el organismo del que dependa principalmente la seguridad pública, por una parte, y la de hacer frente a las violaciones de los derechos humanos básicos, por otra. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley informarán de las violaciones a sus superiores inmediatos y sólo adoptarán otras medidas legítimas sin respetar la escala jerárquica si no se dispone de otras posibilidades de rectificación o si éstas no son eficaces. Se entiende que no se aplicarán sanciones administrativas ni de otro tipo a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley por haber informado de que ha ocurrido o va a ocurrir una violación del presente Código.

c) El término "autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas" se refiere a toda autoridad o todo organismo existente con arreglo a la legislación nacional, ya forme parte del órgano de cumplimiento de la ley o sea independiente de éste, que tenga facultades estatutarias, consuetudinarias o de otra índole para examinar reclamaciones y denuncias de violaciones dentro del ámbito del presente Código.

d) En algunos países puede considerarse que los medios de información para las masas cumplen funciones de control análogas a las descritas en el inciso c supra. En consecuencia, podría estar justificado que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, como último recurso y con arreglo a las leyes y costumbres de su país y a las disposiciones del artículo 4 del presente Código, señalaran las violaciones a la atención de la opinión pública a través de los medios de información para las masas.

e) Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que observen las disposiciones del presente Código merecen el respeto, el apoyo total y la colaboración de la comunidad y del organismo de ejecución de la ley en que prestan sus servicios, así como de los demás funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Appendix E

Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNACIONAL PARA PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA

9 de noviembre de 2010

ÍNDICE

	Artículos	Página
A. PREÁMBULO	1-8	3
B. DEFINICIONES		5
C. IMPLEMENTACIÓN	9-12	6
C. DISPOSICIONES GENERALES	13-15	7
E. COMPROMISOS GENERALES	16-27	7
F. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS RELATIVOS A LA CONDUCTA DEL PERSONAL		
Conducta General	28	9
Reglas para el Uso de la Fuerza	29	9
El Uso de la Fuerza	30-32	9
La Detención	33	10
El Arresto de Personas	34	10
La Prohibición de la Tortura u otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes	35-37	10
La Explotación Sexual y el Abuso o la Violencia de Género	38	11
La Trata de Seres Humanos	39	11
La Prohibición de la Esclavitud y el Trabajo Forzado	40	11
La Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil	41	12
La Discriminación	42	12
La Identificación y el Registro	43	12
G. COMPROMISOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE GESTIÓN Y GOBERNANZA		
La Incorporación del Código en las Políticas de la Empresa	44	13
La Selección y Comprobación de los Antecedentes del Personal	45-49	13
La Selección y Comprobación de los Antecedentes del Personal Subcontratado	50-51	14
Las Políticas de la Empresa y los Contratos del Personal	52-54	14
La Formación del Personal	55	15
El Control de Armas	56-58	15
El Entrenamiento para Armas de Fuego	59	15
La Gestión del Material de Guerra	60-62	16
La Notificación de Incidentes	63	16
El Entorno de Trabajo Seguro y Saludable	64	17
El Acoso	65	17
El Procedimiento de Reclamación	66-68	17
Del Cumplimiento de las Obligaciones	69	18
H. REVISIÓN	70	18

A. PREÁMBULO

1. Las Compañías de Seguridad Privada y otros Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (en adelante llamados de forma conjunta "CSP") desempeñan un importante papel en la protección de los clientes estatales y no estatales que realizan labores de ayuda, restablecimiento y reconstrucción, así como operaciones comerciales, labores diplomáticas, y actividades militares. En la prestación de estos servicios, las actividades llevadas a cabo por las CSP pueden conllevar consecuencias potencialmente positivas o negativas no sólo para sus clientes, sino también para la población local de la zona de la operación, el entorno general de seguridad, el disfrute de los derechos humanos o el ordenamiento jurídico.

2. El *Documento de Montreux sobre las Obligaciones Jurídicas Internacionales Pertinentes y las Buenas Prácticas de los Estados en lo que Respecta a las Operaciones de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas Durante los Conflictos Armados,* reconoce que las normas bien establecidas del derecho internacional son de aplicación a los Estados en sus relaciones con los proveedores de servicios de seguridad privados y establece las buenas prácticas en lo que respecta a las CSP. El marco de "Respeto, Protección, Remedio" desarrollado por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Negocios y los Derechos Humanos, y bienvenido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, supone actuar con la debida diligencia al objeto de evitar atentar contra los derechos de terceros.

3. A partir de estos fundamentos, las empresas firmantes de este Código Internacional de Conducta para los prestatarios de servicios de seguridad privada (el "Código"), adhieren a los principios del Documento de Montreux y al mencionado marco de "Respeto, Protección, Remedio" en lo que se refiere a las CSP. De este modo, las empresas firmantes se comprometen a la prestación responsable de servicios de seguridad a fin de fomentar el Estado de Derecho, respetar los derechos humanos de todas las personas y proteger los intereses de sus clientes.

4. Las empresas firmantes reconocen que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y cumplir con las responsabilidades humanitarias respecto de todos los afectados por sus actividades empresariales, incluyendo el personal, los clientes, proveedores, accionistas y la población de la zona en la que se prestan los servicios. Las empresas firmantes reconocen también la importancia de respetar las diferentes culturas con las que entren en contacto en el desempeño de su trabajo, al igual que las personas con las que entren en contacto como consecuencia de dichas actividades.

5. El propósito de este Código es establecer de común acuerdo un conjunto de principios para las CSP y establecer los fundamentos para traducir esos principios en normas derivadas de éstos, así como los mecanismos de gobernanza y supervisión.

6. Según lo dispuesto en este Código, las empresas firmantes se comprometen:

   a) a actuar de conformidad con el presente Código;

b) a actuar de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes y de acuerdo con las normas empresariales relevantes de conducta en los negocios;
c) a operar dentro del respeto y el apoyo al Estado de Derecho, el respeto a los derechos humanos y la protección de los intereses de sus clientes;
d) a adoptar medidas destinadas a establecer y a preservar un marco eficaz de gestión interna a fin de prevenir, controlar, informar y corregir de manera eficaz las repercusiones negativas que pueda haber en los derechos humanos;
e) a crear los instrumentos necesarios para dar una respuesta a las denuncias interpuestas contra las actividades que infrinjan las leyes nacionales o internacionales vigentes o este Código; y
f) a cooperar de buena fe con las autoridades nacionales e internacionales en el ámbito de su propia jurisdicción, en particular con respecto a las investigaciones nacionales e internacionales sobre violaciones de leyes penales nacionales o internacionales, las violaciones del derecho internacional humanitario, o las violaciones de los derechos humanos.

7. Los que establecen el presente Código reconocen que el Código actúa como instrumento fundador de una iniciativa con objetivos más amplios destinada a crear una mejor gestión, una mejor conformidad y atribución de responsabilidades. Reconociendo que es necesario un esfuerzo adicional después de la aprobación inicial del Código para lograr la aplicación efectiva de los principios contenidos en este Código, las empresas firmantes se comprometen a trabajar con los Estados, con otras empresas firmantes, con los clientes y con otras partes interesadas después de la aprobación inicial del Código, para, en el plazo de 18 meses:

a) Establecer normas cuantificables y objetivas relativas a la prestación de servicios de seguridad conforme a lo previsto por este Código, con el objetivo de lograr prácticas operativas y comerciales comunes y reconocidas internacionalmente; y
b) Establecer mecanismos externos independientes para una gestión y supervisión eficaces, como la Certificación del cumplimiento por parte de las empresas firmantes de los principios contenidos en el Código y las normas derivadas del Código, empezando con la creación de las normas y los procedimientos adecuados, la auditoría y el control de las prestaciones en el lugar de las operaciones. Asimismo, la elaboración de informes y la puesta en marcha de un mecanismo destinado a corregir las supuestas denuncias de violaciones de los principios del Código, o de las normas derivadas del Código;

y posteriormente, considerar la incorporación de nuevos principios y normas relativas a diversos servicios relacionados, tales como el entrenamiento de las fuerzas exteriores, la prestación de servicios de seguridad marítima y la participación en operaciones con detenidos y otras personas protegidas.

8. La firma de este Código es el primer paso en el proceso hacia la plena aplicación del mismo. Las empresas firmantes deben: (1) crear y/o demostrar los procesos internos necesarios para cumplir con los requisitos establecidos por los principios contenidos en el Código y con las normas derivadas del Código; y (2) una vez creado el mecanismo de gobernanza y supervisión, obtener la

correspondiente autorización y someterse a periódicas auditorías y controles independientes llevados a cabo por ese mecanismo. Las empresas firmantes se comprometen a observar una política de transparencia respecto a sus progresos en la aplicación de los principios del Código y las normas derivadas del Código. Las empresas no podrán alegar haber obtenido la Certificación a la que se refiere este Código hasta que el mecanismo de gobernanza y supervisión les haya concedido la Certificación que se indica a continuación.

B. DEFINICIONES

El campo de aplicación de las siguientes definiciones está solamente restringido a lo establecido por este Código.

Auditoría – un proceso mediante el cual auditores independientes, acreditados por el mecanismo de gobernanza y supervisión, llevan a cabo de forma periódica auditorías in situ, incluso en el lugar de las operaciones, recopilando datos que serán remitidos al mecanismo de gobernanza y supervisión, que a su vez comprobará si la empresa cumple con los requisitos establecidos, y en caso contrario, la solución que habrá de adoptarse.

Certificación – un proceso mediante el cual el mecanismo de gobernanza y supervisión certificará si los sistemas y las políticas de una empresa respetan los principios establecidos por el Código y las normas derivadas del mismo, y que una empresa está siendo sometida al control, auditoría y verificación del mecanismo de gobernanza y supervisión, incluido en el lugar de las operaciones. La Certificación es sólo un elemento más del esfuerzo mayor que se requiere para asegurar la credibilidad de cualquier iniciativa de implementación y supervisión.

Cliente – una entidad que contrata, ha contratado previamente, o tiene la intención de contratar, a una CSP para que preste servicios de seguridad en su nombre, incluyendo, en su caso, cuando dicha CSP subcontrata con otra empresa.

Empresa – toda entidad empresarial o forma de negocio, como por ejemplo una sociedad unipersonal, una asociación, empresa (pública o privada) o corporación. El término "Empresas" deberá ser interpretado de forma acorde.

Autoridad Competente– toda organización estatal o intergubernamental cuya jurisdicción tiene competencia sobre las actividades y/o las personas en cuestión. El término "Autoridades Competentes" deberá ser interpretado de forma acorde.

Entornos Complejos – son zonas que experimentan o se recuperan de disturbios populares o inestabilidad, debidos ya sea a desastres naturales o a conflictos armados, en situaciones donde se ha visto considerablemente mermado el imperio de la ley y en el que ha disminuido, se ha visto limitada, o simplemente no existe, la capacidad de la autoridad estatal para hacer frente a esa situación.

Implementación – la introducción de mecanismos políticos, de gobernanza y de supervisión y la formación del personal y/o del personal subcontratado por las empresas firmantes, necesario para demostrar la conformidad con los principios contenidos en el Código y las normas derivadas del mismo;

Supervisión – el proceso de recogida de datos relativos al cumplimiento de los principios del Código y las normas derivadas de este Código por parte del personal de la empresa o del personal subcontratado.

Personal – las personas que trabajan para una CSP, ya sea como asalariados o en virtud de un contrato, incluyendo al personal, gerentes y directores. Para evitar dudas, se considerará personal de la empresa a aquellas personas que tengan un vínculo laboral con la CSP a través de un contrato de trabajo (temporal, permanente o indefinido) o un contrato de cesión (ya sea renovable o no), o bien si se trata de contratistas independientes o trabajadores temporales y/o becarios (ya sea remunerados o no), independientemente de la denominación específica utilizada por la empresa en cuestión.

Compañías de Seguridad Privada y Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (de forma conjunta llamados en adelante "CSP") - toda empresa, según lo establecido en el presente Código, cuya actividad empresarial consiste en la prestación de servicios de seguridad ya sea en nombre propio o en nombre de terceros, independientemente de cómo esa empresa se define a sí misma.

Presentación de Informes – un proceso en el que se mantienen los acuerdos de confidencialidad y no divulgación necesarios, mediante el cual las empresas someterán a un mecanismo de gobernanza y supervisión un documento por escrito de evaluación de su actuación en virtud de un sistema transparente de criterios establecidos por el mecanismo.

Servicios de Seguridad – la vigilancia y protección de personas y objetos, como los convoyes, las instalaciones, lugares designados, las propiedades u otros lugares (ya sea con armas o sin armas), o cualquier otra actividad en la que el personal de las empresas esté obligado a transportar o a accionar un arma en el ejercicio de sus funciones.

Empresas firmantes – son las CSP que han firmado y aceptado operar de conformidad con los principios del Código y las normas derivadas del Código. El término "Empresa firmante" se interpretará de forma acorde.

C. IMPLEMENTACIÓN

9. En reconocimiento de los pasos adicionales que han de adoptarse en apoyo de la aplicación del presente Código - en particular el desarrollo de normas basadas en el Código ("normas") y un mecanismo independiente de gobernanza y supervisión ("el mecanismo") como se indica en el Preámbulo - las empresas firmantes tienen la intención, junto con las otras partes interesadas, de reunirse periódicamente con el objeto de examinar los progresos realizados.

10. Una vez firmado este Código, las empresas firmantes y otras partes interesadas se comprometen a trabajar con los organismos nacionales de normalización de la manera en que proceda, con el objeto de crear las normas apropiadas, con la intención de obtener una futura armonización de las normas nacionales en un conjunto de normas internacionales basadas en el Código.

11. Una vez formalizada la firma de este Código, las empresas firmantes y otras partes interesadas nombrarán un comité directivo con 6 a 9 miembros procedentes de múltiples partes interesadas, que funcionará como un "comité temporal". Este comité directivo será responsable de establecer y documentar los acuerdos iniciales relativos al mecanismo de gobernanza y supervisión independientes, incluyendo los Estatutos o una Carta que esbozará el mandato y las políticas que regirán el mecanismo. El Comité Directivo se comprometerá a desarrollar un plan de trabajo para la constitución del mecanismo antes de finalizar el mes de marzo de 2011, y a desarrollar los Estatutos/la Carta hasta finales de julio de 2011 y un plan operativo antes de finalizar el mes de noviembre de 2011.

12. Una vez constituido el mecanismo independiente de gobernanza y supervisión (mediante la adopción de los Estatutos/Carta), el mecanismo de gobernanza y supervisión aceptará hacerse responsable del mantenimiento y administración del Código y determinará si es apropiado que el mecanismo y las normas estén reflejados en el texto del propio Código.

D. DISPOSICIONES GENERALES

13. Este Código se articula en base a principios aplicables a las acciones de las empresas firmantes durante la prestación de servicios de seguridad en entornos complejos.

14. Este Código complementa y no sustituye el control ejercido por las autoridades competentes, y no limita o altera el derecho internacional aplicable o el derecho nacional correspondiente. El propio Código no hace recaer ninguna obligación jurídica ni responsabilidad legal alguna en las empresas firmantes, más allá de las ya existentes en virtud del derecho nacional o internacional. Ninguna disposición del presente Código podrá ser interpretada en un sentido que limite o perjudique las normas del derecho internacional vigentes o en desarrollo.

15. El presente Código podrá ser modificado con arreglo a los procedimientos que establezca el mecanismo de gobernanza y supervisión.

E. COMPROMISOS GENERALES

16. Las empresas firmantes acuerdan actuar de conformidad con los principios contenidos en este Código. Las empresas firmantes exigirán a su personal, al personal subcontratado o a terceros que presten servicios de seguridad en virtud de contratos firmados con las empresas firmantes, que actúen de acuerdo con los principios contenidos en este Código.

17. Las empresas firmantes aplicarán las políticas apropiadas y se asegurarán de que las acciones de su personal se ajusten en todo momento a los principios aquí establecidos.

18. Las empresas firmantes harán que el cumplimiento de este Código forme parte integrante de los acuerdos contractuales con el personal, el personal subcontratado o terceros que presten servicios de seguridad en virtud de contratos.

19. Las empresas firmantes deberán adherirse a este Código, aún cuando éste no forme parte del acuerdo contractual formalizado con el cliente.

20. Las empresas firmantes no celebrarán deliberadamente contratos cuya ejecución, directa o materialmente, esté en conflicto con los principios de este Código, el derecho nacional o internacional aplicable, o las normas de derechos humanos regionales o internacionales aplicables, y no están exentas del cumplimiento de los preceptos de este Código en virtud de una obligación contractual. En la medida de lo posible, las empresas firmantes interpretarán y ejecutarán los contratos de forma coherente con las disposiciones de este Código.

21. Las empresas firmantes cumplirán y exigirán a su personal que cumpla las leyes aplicables, incluidos el derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos que les sean impuestas por la legislación nacional pertinente, así como cualquier otra legislación nacional e internacional aplicable. Las empresas firmantes actuarán con la debida diligencia a fin de velar por el cumplimiento de la ley y de los principios contenidos en este Código, y respetarán los derechos humanos de las personas con quienes entren en contacto, incluidos los derechos de libertad de expresión, asociación, y reunión pacífica, y actuarán contra las injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada o la privación de la propiedad.

22. Las empresas firmantes se comprometen a no contratar, apoyar o prestar servicios a un gobierno, persona o entidad, operando en una forma que fuese contraria a las sanciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Las empresas firmantes no participarán, alentarán o tratarán de beneficiarse, y se requerirá de su personal que no participe, aliente o trate de beneficiarse, de delitos nacionales o internacionales, incluyendo pero no limitado a los crímenes de guerra, los crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desaparición forzada, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, violencia sexual o de género, tráfico de seres humanos, tráfico de armas o drogas, trabajo infantil o ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias.

23. Las empresas firmantes no deberán, y se requerirá de su personal que actúe de igual forma, acogerse a obligaciones contractuales, a órdenes de un superior, o a circunstancias excepcionales tales como un conflicto armado o un conflicto armado inminente, una amenaza para la seguridad nacional o internacional, la inestabilidad política interna, u otra emergencia pública, como justificación para caer en las conductas señaladas en el párrafo 22 del presente Código.

24. Las empresas firmantes informarán, y se requerirá de su personal que informe, sobre cualquier sospecha fundada o razonable relativa a la comisión de los actos señalados en el párrafo 22 de este Código, al cliente y a una o más de las siguientes autoridades: las autoridades competentes en el país donde el hecho

tuvo lugar, el país de nacionalidad de la víctima, o el país de nacionalidad del autor.

25. Las empresas firmantes adoptarán medidas razonables para velar porque los bienes y servicios que ofrecen no sean utilizados para infringir las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional, así como que dichos bienes y servicios no se deriven de tales infracciones.

26. Con arreglo a la legislación nacional e internacional aplicable, las empresas firmantes no deberán ofrecer o dar a ningún funcionario, y se requerirá de su personal que se abstenga de ofrecer o dar a ningún funcionario, o prometer, directa o indirectamente, ningún objeto de valor para el propio funcionario o funcionaria, o a cualquier otra persona o entidad, de forma que el funcionario/a actúe o se abstenga de actuar en el ejercicio de sus funciones, si tal incentivo es ilegal. Las empresas firmantes no deberán solicitar o aceptar, y se requerirá de su personal que se abstenga de solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor a cambio de no cumplir con la legislación y/o normas nacionales e internacionales, o con los principios contenidos en este Código.

27. Las empresas firmantes tienen la responsabilidad de fomentar una cultura empresarial que promueva la sensibilización y la adhesión de todo el personal a los principios de este Código. Las empresas firmantes exigirán de su personal que cumpla con este Código, incluyendo la formación necesaria del personal para garantizar que el mismo pueda ejercer plenamente sus funciones.

F. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS RELATIVOS A LA CONDUCTA DEL PERSONAL

Conducta General

28. Las empresas firmantes deberán tratar a todas las personas, y se requerirá de su personal que trate a todas las personas, con humanidad y con respeto a su dignidad y a su vida privada y denunciarán todo incumplimiento de este Código.

Reglas para el Uso de la Fuerza

29. Las empresas firmantes adoptarán las normas para el uso de la fuerza de conformidad con el derecho aplicable y los requisitos mínimos que figuran en la sección sobre el empleo de la fuerza en el presente Código, y acuerdan adoptar dichas normas con el cliente.

El Uso de la Fuerza

30. Las empresas firmantes exigirán que su personal adopte todas las medidas necesarias para evitar el uso de la fuerza. Si fuera necesario el uso de la fuerza, ello se haría de conformidad con la ley aplicable. En ningún caso el uso de la fuerza irá más allá de lo estrictamente necesario y deberá ser proporcional a la amenaza y a la situación concreta.

31. Las empresas firmantes requerirán de su personal que no utilice armas de fuego contra las personas salvo en caso de defensa propia o en caso de defensa de

terceros frente a una amenaza de muerte o de lesiones graves inminentes, o para prevenir la comisión de un delito especialmente grave que implique un peligro para la vida de una persona.

32. En la medida en que el personal esté formalmente autorizado a asistir en el ejercicio de la autoridad a los agentes del orden de un Estado, las empresas firmantes exigirán que su uso de la fuerza o de las armas cumpla con todas las obligaciones nacionales e internacionales que sean aplicables a los miembros del cuerpo de seguridad de ese Estado y, como mínimo, con las normas previstas por los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego de las Naciones Unidas por los Funcionarios Responsables del Cumplimiento de la Ley. (1990).

La Detención

33. Las empresas firmantes sólo podrán, y exigirán a su personal que actúe en el mismo sentido, escoltar, transportar o interrogar a detenidos, en el caso de que: (a) la empresa haya sido específicamente contratada para ello por un Estado, y (b) su personal haya recibido la formación y capacitación necesarias en materia del derecho nacional e internacional aplicable. Las empresas firmantes tratarán a todas las personas detenidas con humanidad y se requerirá a su personal que trate a todas las personas detenidas con humanidad, y de acuerdo con su condición y nivel de protección en virtud de las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional aplicable, incluyendo en particular la prohibición de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

El Arresto de Personas

34. Las empresas firmantes no tomarán o retendrán, y exigirán a su personal que no tome o retenga a ninguna persona excepto cuando detengan a personas para defenderse a sí mismos u a otros contra una amenaza inminente de violencia, o como consecuencia de un ataque o delito cometido por dichas personas contra el personal de la empresa, o en contra de los clientes o de los bienes a su cargo, en espera de la entrega de tales personas detenidas a la autoridad competente a la mayor brevedad posible. La detención se llevará a cabo de conformidad con las leyes nacionales o internacionales vigentes y el cliente deberá ser notificado de la misma sin demora. Las empresas firmantes tratarán con humanidad, y se requerirá a su personal que trate con humanidad, a todas las personas detenidas de acuerdo con su condición personal y nivel de protección, y conforme a las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional aplicable, incluyendo en particular la prohibición de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

La Prohibición de la Tortura u otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

35. Las empresas firmantes no participarán, y se requerirá de su personal que no participe, en actos de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Para evitar dudas, la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes a los que se refiere este apartado incluyen las

conductas de una entidad privada que serían consideradas como un acto de tortura y otros tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes si fueran infligidos por un funcionario público.

36. Las obligaciones contractuales, las órdenes de un superior o las circunstancias excepcionales tales como un conflicto armado o un conflicto armado inminente, una amenaza para la seguridad nacional o internacional, la inestabilidad política interna o cualquier otra emergencia pública, en ningún caso podrán invocarse como justificación de la comisión de actos de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

37. Las empresas firmantes denunciarán, y se requerirá de sus empleados que denuncien, todo acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes que estuvieran en su conocimiento, o de cuya existencia tuvieran una sospecha razonable. Estas denuncias serán presentadas ante el cliente y ante uno o más de los siguientes: las autoridades competentes del país donde sucedieron los hechos, el país de nacionalidad de la víctima, o el país de nacionalidad del autor.

La Explotación Sexual y el Abuso o la Violencia de Género

38. Las empresas firmantes no se beneficiarán, ni permitirán que su personal participe o se beneficie de la explotación sexual (incluyendo, a estos efectos, la prostitución) y el abuso, violencia o delitos de género, ya sea dentro de la empresa o públicamente, incluyendo la violación, el acoso sexual, o cualquier otra forma de abuso o violencia sexual. Las empresas firmantes permanecerán alertas, y exigirán de su personal que permanezca alerta ante todos los supuestos de violencia sexual o de género y, en el caso de que se tenga conocimiento de ellos, procederán a denunciarlos ante las autoridades competentes.

La Trata de Seres Humanos

39. Las empresas firmantes no participarán en la trata de seres humanos y requerirán de su personal que no participe en la trata de seres humanos. Las empresas firmantes permanecerán alertas, y exigirán de su personal que permanezca alerta ante todos los supuestos de trata de seres humanos y, en el caso de que se tenga conocimiento de ellos, los denunciarán a las autoridades competentes. A los efectos de éste Código, la trata de seres humanos es la captación, acogida, transporte, entrega u obtención de una persona para (1) un acto de comercio sexual inducido por la fuerza, el fraude o la coerción, o en el que la persona obligada a realizar dicho acto no haya cumplido los 18 años de edad; o (2) los trabajos o servicios o, a través del uso de la fuerza, el fraude o la coerción, con el propósito de someter a la persona a servidumbre involuntaria, a servidumbre por deudas o a la esclavitud.

La Prohibición de la Esclavitud y el Trabajo Forzado

40. Las empresas firmantes no utilizarán la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio ni serán cómplices de cualquier otra entidad que haga uso de este tipo de trabajo.

La Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil

41. Las empresas firmantes respetarán los derechos de los niños (toda persona menor de 18 años) que han de ser protegidos de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo:

    a) todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre y la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en la prestación de servicios armados;
    b) el uso, proxenetismo u ofrecimiento de niños para la prostitución, la producción de pornografía o de actuaciones pornográficas;
    c) el uso, proxenetismo u ofrecimiento de niños para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas;
    d) el trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo, es susceptible de ser pernicioso para la salud, la seguridad o la moral de los niños.

    Las empresas firmantes denunciarán, y exigirán a su personal que denuncie ante las autoridades competentes la existencia de cualquier supuesto mencionado entre las actividades citadas anteriormente del que tuvieran conocimiento o una sospecha razonable.

La Discriminación

42. Las empresas firmantes no discriminarán en la contratación del personal, y se requerirá a su personal que no discrimine en la contratación del personal, por motivos de raza, color, sexo, religión, origen social, condición social, condición indígena, discapacidad u orientación sexual, y se seleccionará al personal en base a las cualificaciones exigidas por el contrato.

La Identificación y el Registro

43. Las empresas firmantes, en la medida en que lo permitan las exigencias en materia de seguridad y la propia seguridad de la población civil, su personal y los clientes:

    a) exigirán de todo el personal que facilite su identificación individual cuando se encuentre en el ejercicio de sus funciones en virtud de obligaciones contractuales;
    b) se asegurarán de que los vehículos del personal estén registrados y matriculados ante las autoridades nacionales competentes cuando se encuentren en el ejercicio de sus funciones en virtud de obligaciones contractuales; y
    c) se asegurarán de que los materiales peligrosos hayan sido comunicados a las autoridades de control nacionales competentes y hayan sido autorizados por éstas.

G. COMPROMISOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE GESTIÓN Y GOBERNANZA

La Incorporación del Código en las Políticas de la Empresa

44. Las empresas firmantes incorporarán este Código a las políticas de la empresa, los sistemas de control interno y los sistemas de conformidad de la empresa y los integrarán en los elementos pertinentes de sus operaciones.

La Selección y Comprobación de los Antecedentes del Personal

45. Las empresas firmantes ejercerán la debida diligencia en la selección del personal, mediante la verificación de los antecedentes personales y la evaluación permanente del rendimiento del personal. Las empresas firmantes sólo contratarán a personas que reúnan las cualificaciones requeridas y definidas por el contrato correspondiente, las leyes nacionales y las normas de la industria aplicables, y los principios contenidos en este Código.

46. Las empresas firmantes no contratarán a personas menores de 18 años para que presten servicios de seguridad.

47. Las empresas firmantes evaluarán y velarán por que el personal pueda desempeñar en todo momento su trabajo conforme a los principios establecidos en este Código, y evaluarán periódicamente al personal para garantizar que reúnan los requisitos necesarios de aptitud física y mental para ejercer las funciones para las que han sido contratados.

48. Las empresas firmantes establecerán y se encargarán de mantener las políticas y procedimientos necesarios para apreciar la idoneidad de los candidatos, o del personal, en el manejo de armas de fuego en el desempeño de sus funciones. Esto comportará como mínimo, realizar controles que tendrán como objeto cerciorarse de que los candidatos:

    a) no han sido condenados por un tipo de hecho delictivo cuya comisión podría indicar que el individuo carece del carácter y de la aptitud necesarios para poder prestar servicios de seguridad según los principios derivados de este Código;
    b) no han sufrido una baja deshonrosa;
    c) no han tenido otra relación laboral o contractual que haya sido rescindida por violaciones documentadas de uno o más de los principios contenidos en este Código; o
    d) no tienen un historial de conducta que, de acuerdo con una norma objetivamente racional, ponga en tela de juicio su aptitud para portar armas.

    A los efectos del presente apartado, los crímenes que inhabilitan para el ejercicio de esta función pueden incluir, aunque sin limitarse a ello, los delitos de agresión, asesinato, incendio doloso, fraude, violación, abuso sexual, crimen organizado, soborno, corrupción, falso testimonio, tortura, secuestro, narcotráfico o la trata de personas. Esta disposición no derogará ninguna ley que limite si un delito debe ser considerado en la evaluación de un candidato. Ninguna de las

disposiciones de esta sección prohíbe a una empresa utilizar criterios más restrictivos.

49. Las empresas firmantes exigirán a todos los candidatos que permitan el acceso a sus antecedentes profesionales y a la información que obra en poder de la Administración pública como condición previa al inicio de la relación laboral o a la contratación. Esto incluye la información relativa a los puestos desempeñados en las fuerzas armadas, la policía y proveedores de servicios de seguridad, tanto públicos como privados. Asimismo, las empresas firmantes, de conformidad con la legislación nacional aplicable, exigirán a todo el personal que acepte participar en las investigaciones internas y procedimientos disciplinarios que sean necesarios, así como en cualquier tipo de investigación oficial llevada a cabo por las autoridades competentes, salvo que esté prohibido por la ley.

La Selección y Comprobación de los Antecedentes del Personal Subcontratado

50. Las empresas firmantes ejercerán la diligencia debida en la selección, verificación de los antecedentes y la evaluación continuada del rendimiento de todo el personal subcontratado que preste servicios de seguridad.

51. Conforme al principio número 13 de este Código, las empresas firmantes requerirán de su personal, del personal subcontratado y de terceros que presten servicios de seguridad en virtud de contratos firmados con las empresas firmantes, que actúen de acuerdo con los principios derivados de este Código. Si una empresa formaliza un contrato con una persona, grupo o entidad, para que preste servicios de seguridad, y esa persona o grupo no cumple con los principios de selección, verificación de antecedentes y formación contenidos en el Código y con las normas derivadas del Código, la empresa contratante adoptará las medidas razonables necesarias para garantizar que la selección, verificación de antecedentes y la formación del personal subcontratado se lleve a cabo conforme a los principios contenidos en este Código y a las normas derivadas del Código.

Las Políticas de la Empresa y los Contratos del Personal

52. Las empresas firmantes velarán porque las políticas relativas al ámbito de los servicios que prestan en materia de contratación del personal y otros materiales de referencia sobre el personal, tales como los contratos del personal, incluyan la incorporación adecuada de este Código y las pertinentes leyes laborales vigentes. Las condiciones del contrato serán comunicadas en forma clara y precisa a todo el personal, información que se encontrará igualmente disponible por escrito, en un lenguaje y formato accesible a todo el personal.

53. Las empresas firmantes mantendrán los ficheros de datos y los informes de los empleados, pasados y presentes, durante un período de 7 (siete) años. Las empresas firmantes exigirán de todo el personal que autorice el acceso y la retención de los ficheros de datos de los empleados y de los expedientes que obren en poder de la Administración pública, salvo que esté prohibido por la ley. Tales datos podrán ser puestos en todo momento a disposición de cualquier sistema de conformidad creado en aplicación de este Código, o a solicitud de cualquier autoridad competente, salvo que esté prohibido por la ley.

54. Las empresas firmantes podrán solamente retener el pasaporte, los documentos de viaje o documentos de identificación de su personal, por el período que sea necesario a fin de permitir la iniciación de trámites administrativos o para otros fines legítimos. Este párrafo no exime a las empresas de cooperar con las autoridades policiales en el caso de que un miembro del personal esté siendo objeto de una investigación.

La Formación del Personal

55. Las empresas firmantes velarán porque todo el personal que preste servicios de seguridad reciba una formación y capacitación profesional inicial y continuada y de que estén plenamente informados sobre este Código y sobre todas las leyes nacionales e internacionales pertinentes, incluidas las relativas a las normas internacionales de derechos humanos, el derecho humanitario internacional, el derecho penal internacional y otras leyes penales vigentes. Las empresas firmantes conservarán la información necesaria que demuestre la asistencia a todas las sesiones de formación profesional, inclusive la relativa a ejercicios prácticos, así como de sus resultados.

El Control de Armas

56. Las empresas firmantes obtendrán y conservarán las licencias de tenencia y uso de armas y municiones establecidas por la ley aplicable.

57. Las empresas firmantes no poseerán ni utilizarán, y se requerirá de su personal que se abstenga de poseer o utilizar, armas o municiones que sean ilegales con arreglo a cualquier legislación aplicable. Las empresas firmantes no participarán, y se requerirá de su personal que no participe, en las transferencias de armas ilegales; las empresas firmantes ejecutarán todas las transacciones de armas con arreglo a las leyes aplicables y los requisitos del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, incluyendo las sanciones. Las armas y municiones no podrán ser modificadas en forma alguna que contravenga la legislación nacional o el derecho internacional vigente.

58. Las políticas y los procedimientos de las empresas firmantes sobre el manejo de armas y municiones deberían abarcar:

    a) el almacenamiento seguro;
    b) los controles referidos a su expedición;
    c) la información relativa a la persona y el momento en que las armas fueron expedidas;
    d) la identificación y contabilización de toda la munición; y
    e) la eliminación verificable y adecuada.

El Entrenamiento para Armas de Fuego

59. Las empresas firmantes exigirán que:

    a) La autorización para portar armas sólo sea concedida una vez que el personal haya completado, o se haya comprobado que ha completado, el

entrenamiento necesario para el tipo y modelo de arma que va a portar. El personal no podrá utilizar ninguna arma de fuego hasta que no haya completado con éxito el entrenamiento específico para dicha arma de fuego.

b) El personal que porte armas debe recibir un entrenamiento regular, comprobable, periódico y específico para las armas que lleve así como sobre las reglas para el uso de la fuerza.

c) El personal que porte armas debe recibir una formación adecuada en relación con las reglas para el uso de la fuerza. Esta formación puede basarse en diferentes normas, pero como mínimo deberá fundamentarse en los principios contenidos en este Código y en los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (1990) y las leyes nacionales o reglamentos en vigor en la zona en la que se desempeñarán las funciones.

La Gestión del Material de Guerra

60. Las empresas firmantes obtendrán y conservarán, y exigirán de sus empleados que actúen de la misma forma, todas las autorizaciones para la posesión y el uso de cualquier material de guerra, por ejemplo, materiales peligrosos y municiones, tal y como lo requiera la legislación aplicable.

61. Las empresas firmantes, quienes exigirán lo mismo a su personal, tampoco deberán poseer ni utilizar cualquier material de guerra, por ejemplo, materiales peligrosos y municiones que sean ilegales en virtud de la legislación aplicable. Las empresas firmantes no participarán, y se requerirá de su personal que no participe, en transferencias de armas ilegales y ejecutarán todas las transacciones de material de guerra conforme a las leyes aplicables y los requisitos del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, inclusive las sanciones.

62. Las normas de la empresa o los procedimientos para la gestión del material de guerra de las empresas firmantes, por ejemplo, sobre materiales peligrosos y municiones, deberá abarcar:

a) el almacenamiento seguro;
b) los controles referidos a su expedición;
c) la información relativa a quién y cuando los materiales fueron expedidos;
d) los procedimientos de eliminación adecuados.

La Notificación de Incidentes

63. Las empresas firmantes elaborarán un informe de incidentes documentando todo incidente relacionado con el personal que implique el uso de armas y el disparo de un arma en cualquier circunstancia (salvo durante la formación autorizada), una escalada de la fuerza, daño a los bienes o a las personas, agresiones, actos criminales, accidentes de tráfico, incidentes que involucren a otras fuerzas de seguridad, o presentarán tales informes en la forma requerida por el cliente, y llevará a cabo una investigación interna para determinar las circunstancias siguientes:

a) la hora y el lugar del incidente;
b) la identidad y nacionalidad de todas las personas implicadas incluyendo sus direcciones y otros datos de contacto;
c) las lesiones o daños sufridos;
d) las circunstancias que condujeron al incidente; y
e) las medidas adoptadas por la empresa firmante frente al incidente.

Al término de la investigación, la empresa firmante elaborará un informe de incidente por escrito, incluyendo la información anteriormente citada, cuyas copias serán entregadas al cliente y, en la medida en que así lo exija la ley, a las autoridades competentes.

El Entorno de Trabajo Seguro y Saludable

64. Las empresas firmantes realizarán esfuerzos para crear un entorno de trabajo seguro y saludable, reconociendo los posibles peligros añadidos y las propias limitaciones que presenta el entorno local. Las empresas firmantes velarán porque se adopten las precauciones necesarias destinadas a proteger al personal en operaciones de alto riesgo o que representen un peligro para su vida, las cuales incluirán:

a) evaluar el riesgo de los trabajadores de padecer lesiones, así como el riesgo para la población local derivado de las actividades de las empresas firmantes y/o de su personal;
b) proporcionar el entrenamiento necesario para operar en un entorno hostil;
c) suministrar equipos de protección adecuados, asistencia médica y las armas y municiones apropiadas; y
d) adoptar políticas que fomenten un entorno de trabajo seguro y saludable en la empresa, tales como las políticas relativas a la salud mental, el rechazo de la violencia en el lugar de trabajo, la mala conducta, el abuso del alcohol y las drogas, el acoso sexual y la conducta indebida.

El Acoso

65. Las empresas firmantes no consentirán el acoso y el abuso de compañeros de trabajo por parte del personal de la empresa.

El Procedimiento de Reclamación

66. Las empresas firmantes establecerán procedimientos de reclamación para resolver las reivindicaciones interpuestas por el personal o por terceros, alegando el incumplimiento por parte de la empresa de los principios contenidos en este Código.

67. Las empresas firmantes:
a) establecerán procedimientos de denuncia por conducta inadecuada o ilegal ante el personal designado, incluidos los actos u omisiones que violen los principios de este Código; dichos procedimientos de denuncia estarán destinados al personal y a terceros. Los procedimientos deben

ser justos, accesibles y ofrecer soluciones eficaces, incluyendo recomendaciones para evitar la reincidencia. De otra parte, deberán facilitar la denuncia realizada por las personas con razón para creer que la conducta inadecuada o ilegal, o la violación de este Código, se ha producido o está por ocurrir; la denuncia de tal conducta deberá realizarse ante las personas designadas dentro de la empresa y, en su caso, ante las autoridades competentes.

b) publicarán la información relativa al procedimiento de reclamación en una página web de acceso público;

c) tramitarán las denuncias sin demora, de forma imparcial y respetando la confidencialidad;

d) mantendrán un registro de las denuncias realizadas, las conclusiones, o las medidas disciplinarias adoptadas. Salvo que esté prohibido o protegido por las leyes aplicables, dicha información deberá ser puesta a disposición de la autoridad competente que la solicite;

e) cooperarán con las investigaciones oficiales y no participarán o aceptarán que su personal obstaculice el testimonio de los testigos o las investigaciones.

f) adoptarán las medidas disciplinarias apropiadas, que incluirán entre otros el despido en caso de que se descubran tales violaciones o comportamientos ilícitos; y

g) velarán porque el personal que denuncie de buena fe las malas acciones obtenga protección contra posibles represalias por haber realizado tales denuncias, tales como proteger al personal de medidas disciplinarias injustificadas o inapropiadas, y que las cuestiones planteadas sean examinadas y ejecutadas sin dilaciones indebidas.

68. Ninguna disposición del presente Código podrá ser interpretada como sustitutiva de los requisitos contractuales o las específicas políticas y procedimientos de denuncia de irregularidades de la propia empresa.

Del Cumplimiento de las Obligaciones

69. Las empresas firmantes se asegurarán de que en todo momento poseen la suficiente capacidad financiera para hacer frente a todas las responsabilidades comerciales razonablemente anticipadas derivadas de daños y perjuicios a las personas por muerte o daño a las personas o a los bienes. La suficiente capacidad financiera puede garantizarse mediante la obtención de compromisos con los clientes, una cobertura de seguro que se adapte a las necesidades de la empresa (por ejemplo, el seguro de responsabilidad empresarial y la cobertura de la responsabilidad civil apropiada a la escala y al ámbito de las operaciones de la empresa firmante) o un seguro/retención propio. Cuando no sea posible obtener una cobertura de seguro adecuada, la empresa firmante adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.

H. REVISIÓN

70. El Gobierno de Suiza mantendrá una lista pública de las empresas firmantes y convocará una conferencia de revisión inicial con el fin de evaluar el Código después del desarrollo de los mecanismos de gobernanza y supervisión (como se indica en el Preámbulo y en la Sección C “Implementación” de este Código).