



# GUÍA CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA CONTRATAR SERVICIOS DE EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA

Esta guía facilita criterios para que las personas, instituciones y empresas usuarias de servicios, puedan valorar la calidad del trabajo y/o servicios que ofrece una empresa de seguridad privada, considerando entre otros aspectos igualmente importantes, el enfoque de Derechos Humanos y el de Género, aplicado tanto en el quehacer empresarial interno como en la atención y prestación de servicios a la entidad contratante y/o público en general. Se recomienda incluir esta Guía en el documento de licitación de servicios a efecto de que las empresas tomen en cuenta estos aspectos y los incorporen en sus ofertas. De esta manera también se estimulará a las empresas del sector a incorporar en su quehacer los enfoques de Derechos y Género ya que representan, más allá de la “responsabilidad social empresarial”, el compromiso con principios y normas establecidas en leyes nacionales y convenios internacionales, cuyo objetivo es procurar la realización plena y digna de las

personas en todos los campos de la actividad humana.

Para orientar el proceso de fortalecimiento de las capacidades empresariales para la incorporación de los enfoques referidos, se cuenta con los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos” (2011); y el Informe “Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” ambos documentos del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, en los cuales se establecen marcos y directrices de género para la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.<sup>1</sup> (Para ampliar información puede consultarse la guía sobre las dimensiones de género de estos principios

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>

<sup>1</sup>**GÉNERO:** refiere a los roles, comportamientos, atributos, actividades y normas que una sociedad determinada, en un momento concreto, considera adecuados para hombres y mujeres; la incorporación de este enfoque implica identificar y analizar el impacto de los roles y estereotipos de género, así como de las estructuras de poder marcadas por el género en las instituciones y sociedad en general. “Documento de Orientación Política: Regulación de la Seguridad Privada y Género” (DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019)

Con el apoyo de:

# TOMANDO EN CUENTA EL ENFOQUE DE DERECHOS Y DE GÉNERO, ANTES DE CONTRATAR EL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA, ¿QUÉ INFORMACIÓN DEBO CONOCER/SOLICITAR A LA EMPRESA?

## 1

¿Tiene la empresa algún documento en que expresa ser sensible o estar comprometida con los Derechos Humanos (DDHH), la prevención de la Violencia contra las mujeres (VCM) Niñas y Niños y la igualdad entre hombres y mujeres (Visión, Misión, Políticas, etc.)?

## 2

Solicite una copia del Reglamento Interno y verifique si su contenido se enmarca en las leyes laborales.

## 3

Indague si cuentan con un plan de oportunidades/ promociones en igualdad de condiciones para personal de ambos sexos y si su política salarial implica igualdad de salario por igual trabajo realizado por mujeres y hombres.

## 4

Explore cuál es la política de la empresa acerca de la maternidad ¿la considera un obstáculo para la incorporación de mujeres al trabajo?

## 5

Indague si la empresa cuenta con una Política o Normativa interna en la cual se establezca “Cero Tolerancia” al Acoso Sexual y/o cualquier forma de violencia contra mujeres, niñas y niños; así como un mecanismo (interno y externo) de denuncias por acoso, explotación sexual y cualquier otra forma de violencia contra mujeres, niñas y niños.

La OIT define el Acoso Sexual como "Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de Acoso Sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo".

## 6

¿Posee la empresa una política que incorpore el enfoque de derechos para responder a la realidad multiétnica, multilingüe y pluricultural guatemalteca?

## 7

Analice el material informativo que la empresa distribuye ofreciendo el servicio de seguridad privada e identifique el modelo de agente de seguridad privada que promueve (¿es un modelo que incluye a mujeres y hombres o excluye a alguno de los sexos?).

---

## 8

Pregunte si las convocatorias públicas para la incorporación de nuevo personal van dirigidas a determinado sexo y observe si utiliza un lenguaje neutro o usa lenguaje sexista.

---

## 9

Indague sobre el porcentaje de personal femenino y masculino que la empresa tiene e identifique si existen brechas significativas de paridad numérica y de participación. De ocurrir, pregunte por qué se produce esta situación.

Existe un conjunto de cuerpos normativos nacionales e internacionales vigentes, suscritos por Guatemala, orientados a fomentar la igualdad, equidad de género y prevenir la violencia contra mujeres en el ámbito laboral-empresarial:

**a) Internacionales:** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem

Do Pará y el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso.

**b) Nacionales:** Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

## 10

Pregunte si el Plan o Programa de Capacitación dirigido a la formación de los/las agentes comprende materias sobre Derechos Humanos, Derechos de las Mujeres y Prevención de Violencia de Género o Violencia contra Mujeres, niñas y niños.

---

## 11

Pregunte si el Programa de Capacitación para el personal es igual para hombres y mujeres o hay temas específicos según el sexo de la persona.

El Enfoque de Derechos y Género en las empresas requiere impulsar como elementos clave: procesos de formación continua, buen clima laboral, igualdad de oportunidades a mujeres y hombres, motivación y reconocimiento de saberes, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, etc. Los beneficios de incorporar este enfoque se traduce en mejoras en el funcionamiento interno y en la imagen externa de la empresa, hay mayor satisfacción y bienestar del personal, se eleva la productividad, se obtienen mayores logros económicos y se logra estabilizar personal calificado.

# 12



Pregunte con qué criterios se asigna personal masculino o femenino a las empresas que contratan los servicios y si se tienen en cuenta los riesgos específicos de seguridad que pueda enfrentar el personal asignado.

# 13



Pregunte si la empresa considera que hay tareas específicas que solo pueden cumplir agentes hombres y tareas específicas que solo pueden cumplir agentes mujeres?

El Sistema de Gestión de Equidad de Género, SGEg, permite erradicar prácticas discriminatorias que pudieran haberse normalizado, así como compensar a los grupos más vulnerables dentro de la empresa y garantizar criterios más equitativos en la valoración de las responsabilidades. Representa la oportunidad de transversalizar el enfoque de género por medio de políticas y prácticas institucionalizadas con la intencionalidad de promover una participación más equitativa entre hombres y mujeres.

# 14



Pregunte si previo a la contratación de personal se verifica que los/las candidatos/as no tengan denuncias o sentencias relacionadas a cualquier forma de violencia contra mujeres o violencia contra niñas, niños y adolescentes. Especialmente asegúrese que el personal asignado a su servicio no posea denuncia o sentencia como agresores/as sexuales; para ello solicite que le presenten los

Certificados Negativos del Registro Nacional de Agresores Sexuales del Ministerio Público.

# 15



Indague si han recibido denuncias por Acoso Sexual dentro del personal y solicite información sobre cuál es el mecanismo para presentar la denuncia y cuál es el procedimiento a seguir.

# 16



Averigüe si la empresa cuenta con protocolos de actuación para proceder en casos en los que en el lugar en que se presten los servicios se produzcan hechos referidos a violencia contra mujeres, violencia sexual, abuso sexual a menores, acoso callejero, tocamiento a mujeres, etc.

Contar con Protocolos de actuación en los casos que se mencionan, garantiza que el personal de seguridad actúe de manera correcta en la atención a la víctima y le agrega un plus en cuanto a la calidad del servicio que ofrece la empresa de seguridad. La Recomendación General Número 19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) dice textualmente: “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

# 17



Indague si la empresa ha invertido en acondicionar la infraestructura de servicios, incluidas área de descanso y sanitarias, para el uso y necesidades específicas de hombres y mujeres. También infórmese si la empresa dispone del equipo adecuado a las características físicas de las mujeres, ej. Chalecos blindados para mujeres.

Contar con espacios adecuados para hombres y mujeres garantiza que el personal tendrá descansos reparadores que permiten un mejor rendimiento en el trabajo.

# 20



Pregunte en qué tipo de faltas disciplinarias incurre con mayor frecuencia el personal masculino y femenino y cuál es el procedimiento sancionatorio aplicable: falta de puntualidad, ausentarse del trabajo, alcoholismo, consumo de drogas, conductas violentas, robo, etc.

El consumo de alcohol y drogas constituyen factores de riesgo con relación a la violencia, por lo tanto, en el caso de personal que trabaja con armas de fuego esta situación representa un alto riesgo.

# 18



Explore si la empresa ha sido felicitada por las/los clientes por la actuación profesional de sus agentes. En caso afirmativo ¿el personal era masculino o femenino?

# 19



Pregunte si ha habido algún hecho o actuación del personal de la empresa que les haya causado orgullo y haya contribuido a mejorar la imagen de la empresa.

El trabajo profesional, responsable y apegado a la normativa nacional e internacional vigente, especialmente en materia de Derechos Humanos y enfocado en generar ambientes laborales libres de discriminación y acoso sexual, constituye la mejor carta de presentación de una empresa.

# 21



Pregunte si la Empresa proveedora de Servicios de Seguridad Privada cuenta con algún certificado ISO, así como también, si forma parte como miembro de algún instrumento internacional como la Asociación del Código de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada.

## NOTA

Si de acuerdo a las respuestas obtenidas usted detecta indiferencia a la problemática del personal y sus necesidades específicas según el sexo, así como indiferencia o desprecio hacia los DDHH, desprecio/discriminación hacia las mujeres, indiferencia y/o tolerancia hacia la violencia contra las mujeres y niñez, reflexione sobre la contratación de servicios de esa Empresa porque implica tolerancia hacia prácticas que pueden implicar graves violaciones a los Derechos Humanos.