



# Asamblea General Consejo de Seguridad

Distr. general  
16 de febrero de 2012  
Español  
Original: francés

**Asamblea General**  
**Sexagésimo séptimo período de sesiones**  
Tema 81 de la lista preliminar\*  
**Situación de los Protocolos adicionales a los**  
**Convenios de Ginebra de 1949 relativos a la**  
**protección de las víctimas de los conflictos**  
**armados**

**Consejo de Seguridad**  
**Sexagésimo séptimo año**

## **Carta de fecha 13 de enero de 2012 dirigida al Secretario General por el Representante Permanente de Suiza ante las Naciones Unidas**

Tengo el honor de comunicarle que, el 9 de noviembre de 2010, unas 60 empresas de seguridad privadas firmaron un Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (véase el anexo) en el que se comprometen a respetar los derechos humanos y el derecho humanitario en el marco de sus actividades. Esta iniciativa, la primera de este tipo, fue puesta en marcha conjuntamente por Suiza y por asociaciones del sector con el apoyo de los principales clientes gubernamentales, de organizaciones humanitarias y de la sociedad civil.

El Código de conducta se elaboró con el objetivo de mejorar las normas del sector y garantizar el respeto de los derechos humanos y del derecho humanitario por las empresas de seguridad privadas. En los casos de conflicto aumenta la importancia de agentes no estatales como las empresas de seguridad y, por tanto, es esencial que estas se comprometan a acatar las normas internacionales y a respetarlas con miras a reforzar los derechos humanos y el derecho humanitario.

El Código de conducta se basa en 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, de 17 de septiembre de 2008, primer documento de alcance internacional que describe el derecho internacional aplicable a las actividades de las empresas militares y de seguridad privadas en las zonas de conflicto armado y cuyo objetivo es promover el respeto del derecho internacional humanitario y de las normas internacionales de derechos humanos.

\* A/67/50.



No me cabe duda de que el Código de conducta reviste interés para todos los Estados, por lo que le agradecería particularmente que distribuyera la presente carta y su anexo como documento de la Asamblea General, en relación con el tema bienal del programa titulado “Situación de los Protocolos adicionales a los Convenios de Ginebra de 1949 relativos a la protección de las víctimas de los conflictos armados”, y como documento del Consejo de Seguridad, dado que el proceso internacional en cuestión afecta a la protección de los civiles en los conflictos armados y se mencionó además en el párrafo 28 del informe al Consejo de Seguridad sobre ese tema (S/2010/579).

*(Firmado)* Paul **Seger**  
Embajador  
Representante Permanente

**Anexo de la carta de fecha 13 de enero de 2012 dirigida al Secretario General por el Representante Permanente de Suiza ante las Naciones Unidas**

[Original: español, francés e inglés]

**Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada**

9 de noviembre de 2010

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
A. Preámbulo . . . . .	1-8	5
B. Definiciones . . . . .		7
C. Implementación . . . . .	9-12	8
D. Disposiciones generales . . . . .	13-15	9
E. Compromisos generales . . . . .	16-27	9
F. Principios específicos relativos a la conducta del personal . . . . .	28-43	11
Conducta general . . . . .	28	11
Reglas para el uso de la fuerza . . . . .	29	11
El uso de la fuerza . . . . .	30-32	11
La detención . . . . .	33	11
El arresto de personas . . . . .	34	11
La prohibición de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes . . . . .	35-37	12
La explotación sexual y el abuso o la violencia de género . . . . .	38	12
La trata de seres humanos . . . . .	39	112
La prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado . . . . .	40	13
La prohibición de las peores formas de trabajo infantil . . . . .	41	13
La discriminación . . . . .	42	13
La identificación y el registro . . . . .	43	13
G. Compromisos específicos en materia de gestión y gobernanza . . . . .	44-69	14
La incorporación del Código en las políticas de la empresa . . . . .	44	14
La selección y comprobación de los antecedentes del personal . . . . .	45-49	14
La selección y comprobación de los antecedentes del personal subcontratado . . . . .	50-51	15

Las políticas de la empresa y los contratos del personal. . . . .	52-54	15
La formación del personal. . . . .	55	16
El control de armas . . . . .	56-58	16
El entrenamiento para armas de fuego . . . . .	59	17
La gestión del material de guerra . . . . .	60-62	17
La notificación de incidentes . . . . .	63	17
El entorno de trabajo seguro y saludable . . . . .	64	18
El acoso. . . . .	65	18
El procedimiento de reclamación . . . . .	66-68	18
Del cumplimiento de las obligaciones . . . . .	69	19
H. Revisión . . . . .	70	20

## 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 solo 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 y remedio” desarrollado por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para las Empresas 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 de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (el “Código”) se adhieren a los principios del Documento de Montreux y al mencionado marco de “respeto, protección y 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 estos, 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) Actuar de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes y de acuerdo con las normas empresariales relevantes de conducta en los negocios;

c) 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) 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) 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;

f) 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, violaciones del derecho internacional humanitario o 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;

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 solo 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, aun cuando este 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 por que 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 uso de la fuerza del 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 de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (1990).

### **La detención**

33. Las empresas firmantes solo 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, inhumanos 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 este 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;
- c) Se asegurarán de que los materiales peligrosos hayan sido comunicados a las autoridades de control nacionales competentes y hayan sido autorizados por estas.

## **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 solo 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;

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 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 por que 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 por que todo el personal que preste servicios de seguridad reciba una formación y capacitación profesional inicial y continuada y 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;
- e) La eliminación verificable y adecuada.



### **El entrenamiento para armas de fuego**

59. Las empresas firmantes exigirán que:

a) La autorización para portar armas solo 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 ningún 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 los 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 cuándo 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;
- 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 por que 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;
- 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 en que se alegue 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 pagina 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;

g) Velarán por que 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).

## Apéndice I

[Original: francés]

### **Empresas que firmaron el Código en Ginebra el 9 de noviembre de 2010**

1. Aegis Defense Services LLC
2. Aegis Defence Services Ltd
3. Aegis Group
4. Argonautic Personal Protection & Defence Systems, Ltd
5. Blue Hackle Group LLC
6. Britam Defence Ltd
7. Control Risks Group
8. DynCorp International
9. Edinburgh International
10. EOD Technology, Inc.
11. Evolutionary Security Management
12. G4S plc
13. Garda World Security Corporation
14. Global Strategies Group (Europe) B.V.
15. GROUPE EHC LLC
16. GROUPE GEOS
17. Groupe OROPEX
18. GW Consulting
19. Hart Security Ltd
20. International Ship Security Group Holdings, Limited
21. LandMark Security Limited
22. LSA
23. Manuel Security
24. Maritime Asset Security and Training Ltd.
25. NYA International
26. OGM International Ltd
27. Oil Gas Maritime Int Suisse SAGL
28. Olive Group FZ-LLC
29. Osprey Security Services (Sierra Leone) Ltd
30. Overseas Security & Strategic Information, Inc.
31. Pax Mondial Limited

32. Protection Vessels International Ltd
33. Quemie
34. Reed International Inc.
35. RISKSGROUP
36. Safenet North America LLC
37. Salama Fikira International Ltd
38. Saracen International Limited
39. Saracen Uganda Limited
40. SOC LLC
41. Triple Canopy, Inc.
42. Triskel Services Ltd
43. Tumas Security Consulting & Research
44. Unity Resources Group
45. Xe Services LLC

**Empresas que firmaron el Código por carta el 9 de noviembre de 2010  
o antes de esa fecha**

46. Askar Security Services Ltd
47. Four Horsemen International
48. GCE Consultants
49. Gold Fields Protection Services
50. Higginson Associates Ltd
51. KK Security
52. Maritime & Underwater Security Consultants
53. Marrow Alert Security Intelligence
54. Minimal Risk Consultancy Ltd
55. Page Group Limited
56. Radnor Training & Security Ltd
57. Saladin Security Ltd
58. Tundra Strategies

## Apéndice II

[Original: francés]

### **Declaración del sector privado**

#### **9 de noviembre de 2010**

En junio de 2009, en una conferencia celebrada en Nyon (Suiza), representantes del sector privado se comprometieron a redactar, a raíz de la elaboración del “Documento de Montreux”, un código de conducta internacional en colaboración con gobiernos, organizaciones no gubernamentales y organizaciones humanitarias y con otras partes interesadas.

Esta colaboración dio como resultado el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, que se acaba de ultimar este mes en Ginebra. Este Código, elaborado tras una serie de reuniones y sesiones de consultas con todos los asociados y con los agentes pertinentes, y en las cuales se prestó especial atención a su compatibilidad con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, se someterá a consulta de las empresas una última vez. Los agentes del sector privado son partidarios de una agenda ambiciosa para la puesta en marcha de mecanismos de gobernanza y supervisión de su observancia.

Las empresas dan las gracias al Gobierno de Suiza por haber organizado y facilitado este proceso y por haberlo apoyado de manera constante, lo que ha permitido que dicho proceso fuera inclusivo y completo. Damos las gracias asimismo a los Gobiernos de los Estados Unidos de América y del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, que han respaldado activamente esta iniciativa y han hecho posible su éxito.

Felicitamos a todos los proveedores internacionales de servicios de seguridad que han firmado el Código hoy.

Hoy, al igual que cuando comenzó este proceso, reconocemos que el Código representa una oportunidad de dar respuesta a preocupaciones que afectan a ámbitos más amplios y, al mismo tiempo, prestará servicio a todos nuestros clientes y a los gobiernos de manera transparente, profesional y ética.

#### **Publicado por:**

- Pan-African Security Association (PASA)
- International Peace Operations Association (IPOA)
- British Association of Private Security Companies (BAPSC)
- British Aerospace Defence Security (A | D | S)
- Private Security Association of Iraq (PSCAI)
- Security Association for the Maritime Industry (SAMI)
- International Association of Maritime Security Professionals (IAMSP)