

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Perspectiva de Oxfam sobre los Principios Rectores de la ONU



Recolectores de té en Mulanje, sur de Malawi. Este tipo de empleo ocasional se conoce como *ganyu*. La mayoría de los trabajadores son mujeres mayores que ganan menos porque trabajan más despacio. Photo: Abbie Trayler-Smith/Oxfam.

Esta nota informativa destaca la responsabilidad de las empresas a la hora de respetar los derechos humanos según los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU (UNGP, siglas en inglés), también conocidos como Marco de Ruggie. Aporta una visión general de los UNGP y la perspectiva de Oxfam, apoyada en estudios de caso, sobre aspectos de especial importancia para las empresas.

ANTECEDENTES: MARCO PARA PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (UNGP, siglas en inglés), a veces denominados “Marco de Ruggie”, fueron encargados por la ONU y desarrollados por John Ruggie, catedrático de Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard. El Profesor Ruggie fue nombrado Representante Especial de la ONU para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en 2005 por el, entonces, Secretario General de la ONU, Kofi Annan, con el mandato de aclarar los roles y las responsabilidades de Estados, empresas y otros actores sociales en el controvertido aspecto de la actividad empresarial.¹

Los UNGP se basan en el marco para proteger, respetar y remediar, que fue respaldado por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2008. El marco se basa en tres pilares fundamentales que se refuerzan mutuamente y que abarcan medidas tanto preventivas como de reparación.



BASADO en el Informe de John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos, 2011

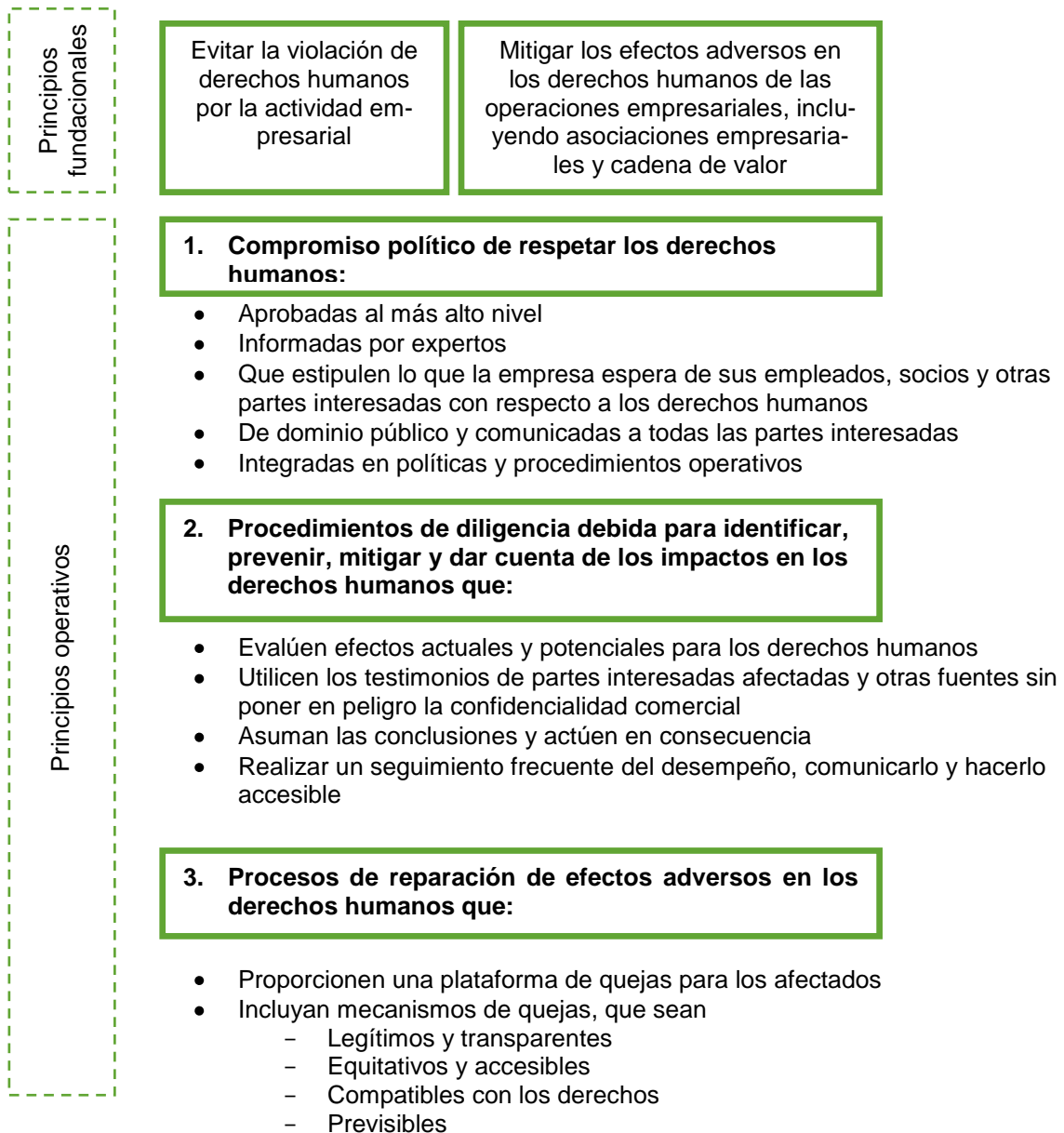
“Es para mí un placer reconocer que Oxfam desempeñó un papel activo en el desarrollo de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y que sigue desempeñando ese papel en esta nueva fase de puesta en práctica de los mismos.”

– Profesor John Ruggie, mayo de 2013

UNGP: PUESTA EN PRÁCTICA DEL MARCO

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos y la puesta en práctica del marco para “proteger, respetar y remediar” fueron presentados por el Profesor Ruggie en marzo de 2011 y respaldados de forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011. Poco tiempo después se actualizó toda una serie de instrumentos internacionales para adaptarlos a los UNGP, entre los que cabe destacar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Iniciativa de Reporte Global de presentación de informes (GRI, siglas en inglés), y la norma ISO 26000.²

Los UNGP se basan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Son de aplicación a todos los Estados y todas las empresas cualquiera que sea su tamaño, sector, ubicación, propiedad o estructura, e independientemente de la capacidad y/o voluntad de los Estados para cumplir con sus obligaciones en cuestiones de derechos humanos. Los Principios Rectores para las empresas son los siguientes:



PERSPECTIVA DE OXFAM Y ESTUDIOS DE CASO

Los Principios Rectores han sentado las bases para el desarrollo de políticas empresariales y de derechos humanos sólidas, puesto que proporcionan por vez primera una definición clara de los roles y las responsabilidades de Estados y empresas, así como de los mecanismos de reparación abiertos a las personas cuyos derechos humanos se ven violados. De esta manera, han logrado que los derechos figuren nuevamente en la agenda de la responsabilidad social de las empresas (RSE). A continuación se ofrece la perspectiva de Oxfam sobre la puesta en práctica efectiva de estos Principios Rectores.

Entender los efectos de la actividad empresarial sobre personas vulnerables a violaciones de derechos humanos

Los Principios Rectores deben ponerse en práctica con especial atención a los derechos y las necesidades de los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad especial frente a las violaciones de derechos humanos ligados a las prácticas empresariales. Un punto de partida fundamental para las empresas es la realización de un mapeo de grupos vulnerables a lo largo de la cadena de suministro, para entender la manera en que las actividades empresariales afectan a esas personas. Los resultados del mapeo de vulnerabilidad sirven para determinar los impactos clave frente a los cuales las empresas han de tomar medidas.³

Estudio de caso: Acaparamiento de tierras y grupos vulnerables

El mapeo de los grupos vulnerables en la cadena de valor es necesario para evitar impactos adversos en los derechos humanos, incluidos aquellos ocasionados por el acaparamiento de tierras. El acaparamiento de tierras supone una violación de derechos humanos, que puede tener como consecuencia la expulsión de las personas de sus tierras, con la consiguiente pérdida de sus hogares y medios de vida. Hay grupos especialmente vulnerables. El Banco Mundial ha constatado casos de poblaciones indígenas expulsadas de sus tierras por empresas dedicadas a la producción del aceite de palma en Indonesia y Papúa Nueva Guinea, que no mantuvieron una comunicación adecuada con las comunidades locales “desde el punto de vista cultural, de forma y de idioma” y no se ajustaron a los criterios fijados por el Banco Mundial relativos a los pueblos indígenas. Las mujeres también enfrentan un mayor riesgo de desahucio al carecer, en la mayoría de los casos, de título formal de tenencia de la tierra o de la oportunidad de participar en las negociaciones. En un caso concreto, el Banco Mundial suspendió las ayudas al sector del aceite de palma para poner en marcha nuevas estrategias de prevención.

El Comité de Seguridad Alimentaria de la ONU ha respaldado las Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, como primer instrumento legal sobre cuestiones de la tierra. Estas directrices son el resultado de un largo proceso con múltiples partes interesadas, desde gobiernos e importantes organizaciones internacionales, hasta la sociedad civil y el sector privado. Se basan en los derechos humanos y recogen varios principios y disposiciones de aplicación al sector privado que se ajustan al enfoque de los UNGP. Pueden y deben ser puestas en práctica por todas las partes interesadas, incluyendo el sector privado.

Fuentes: Geary, K. (2012) ‘Our Land, Our Lives: Time out on the global land rush’; Banco Mundial (2009) ‘Papua New Guinea: Smallholder Agriculture Development, <http://www.worldbank.org/projects/P079140/png-smallholder->

[agriculture-development?lang=en](http://www.fao.org/docrep/016/i2801e/i2801e.pdf); FAO (2012) Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, <http://www.fao.org/docrep/016/i2801e/i2801e.pdf>

Las mujeres y las niñas son especialmente vulnerables a las violaciones de derechos humanos ligadas a prácticas empresariales: es más probable que tengan contratos laborales precarios, que reciban salarios más bajos, y que desempeñen trabajos de menor cualificación. Dado que las mujeres realizan gran parte de las labores del hogar además de desempeñar empleos remunerados, las condiciones de trabajo poco favorables, como pueden ser largas jornadas laborales, les causan un mayor impacto negativo. Las niñas tienen también mayores probabilidades de que las saquen de las escuelas para trabajar. Hay más mujeres que hombres en empleos temporales e informales que no se ajustan a la legalidad.⁴ Para poner en práctica los UNGP de forma efectiva, las empresas tienen que llevar un registro de las mujeres que participan en sus operaciones y en la cadena de valor, con el fin de abordar los impactos adversos que se constaten mediante procesos de reparación accesibles y legítimos.⁵

Estudio de caso: Mujeres en el sector del cacao

Las mujeres se enfrentan a la desigualdad en las cadenas de suministro del cacao. Reciben una remuneración muy inferior a la de los hombres, tienen menor acceso a mercados, a activos y a cooperativas, y, por sus obligaciones en el hogar, tienen menos oportunidades para participar en procesos de formación. Arti, trabajadora de una fábrica de cacao en Indonesia, es un ejemplo de cómo determinados aspectos clave de las cadenas de suministro afectan a las mujeres. Arti no tiene contrato y su sueldo es inferior al salario mínimo: unas 3,5 libras esterlinas diarias (cuatro euros aproximadamente). Según contó a Oxfam: “No me quejo, porque tengo miedo de que me echen.” En otra fábrica de Indonesia visitada por Oxfam, se nos indicó que todas las mujeres trabajadoras habían sido despedidas cuando empezaron a reclamar sus derechos básicos, como sueldos iguales a los de los hombres. Los UNGP recomiendan que, a la hora de desarrollar procesos de diligencia debida, las empresas deben prestar especial atención a los mayores riesgos que enfrentan las mujeres a lo largo de las cadenas de valor. Con frecuencia, las mejoras en las condiciones de trabajo de las mujeres propician efectos positivos en otras áreas clave, como la disminución de la mano de obra infantil en la cadena de suministro. Un estudio realizado en Costa de Marfil parece indicar que para conseguir el mismo impacto positivo en la salud de niños y niñas, el sueldo de los hombres tendría que ser hasta diez veces superior al de las mujeres.

Fuente: Hoffman, B. (2013) “Tras la marca: El papel de las 10 grandes empresas de alimentación y bebidas en el sistema alimentario”, Oxfam; Principio 3 de los UNGP, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393> (<http://www.behindthebrands.org/>)

Transparencia, diligencia debida y mecanismos de queja

Unos procesos sólidos de diligencia debida y transparencia sobre riesgos son elementos importantes para la puesta en práctica efectiva de los UNGP. Las empresas deben realizar un seguimiento activo en todas sus operaciones de los riesgos para los derechos humanos. Las consultas con los grupos que pudieran verse afectados

constituyen una herramienta importante en este seguimiento. También puede resultar útil consultar a organizaciones no gubernamentales (ONG) locales, así como a organizaciones comunitarias y de trabajadores, o hacer partícipes a investigadores independientes especializados en derechos humanos en los sectores de que se trate, o cuando menos, analizar las investigaciones independientes que ya existen al respecto. La transparencia a la hora de comunicar los resultados de estos procesos es importante, ya que los UNGP subrayan la necesidad de que las empresas entiendan y hagan públicos los posibles riesgos de manera puntual y frecuente.⁶

Los mecanismos de reparación son herramientas “de abajo hacia arriba” que complementan estas formas “de arriba hacia abajo” de rendición de cuentas. Para ser efectivos deben ser accesibles (por ejemplo, estar formulados en el idioma local y que las partes interesadas conozcan su existencia y cómo hacer uso de ellos), ágiles, justos, confidenciales si así se solicita, y estar basados en la normativa de derechos humanos que corresponda.

Estudio de caso: Derechos humanos en el sector del tabaco de EEUU

Muchos proyectos privados de inversión –incluyendo las industrias extractivas, los proyectos de infraestructura y la agricultura– no adoptan las medidas necesarias para respetar los derechos humanos de las comunidades locales en las que se desarrollan sus operaciones. En 2010 Oxfam colaboró con dos socios en la puesta en marcha de una herramienta de evaluación del impacto de derechos humanos (HRIA, siglas en inglés) con base en la comunidad; una de las evaluaciones realizadas buscaba determinar el impacto de la industria del tabaco en los derechos humanos de los trabajadores agrarios de los campos de Carolina del Norte. La metodología HRIA ha sido desarrollada con vistas a permitir a las comunidades y las organizaciones locales que las apoyan, a identificar los impactos de las violaciones de derechos humanos en aquellos casos en que ni las empresas ni las agencias gubernamentales han dado respuesta a preocupaciones reiteradas en este sentido. Se llevaron a cabo entrevistas personales con trabajadores agrarios y otras partes interesadas clave, entre otros productores, ONG locales que apoyan a los trabajadores agrarios, agencias gubernamentales y diez de las principales compañías de tabaco. La investigación brindó tres resultados positivos destacados. Principalmente, un mayor conocimiento en torno a los derechos humanos y mecanismos mejorados de reparación para los integrantes de las comunidades y las organizaciones de apoyo. A su vez, logró que comunidades y empresas mejoraran sus relaciones, y consiguió, también, que las empresas adoptaran medidas positivas para abordar las preocupaciones de las comunidades. Es preciso potenciar el uso de las HRIA entre las personas afectadas por inversiones privadas con el fin de mejorar los beneficios para este tipo de comunidades.

Fuente: Oxfam América (2011) “A State of Fear”, <http://www.oxfamamerica.org/publications/a-state-of-fear-human-rights-abuses-in-north-carolinas-tobacco-industry>

Interacción entre socios empresariales y gobiernos

Las empresas tienen una responsabilidad añadida de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones a lo largo de las cadenas globales de suministro. Cuando la legislación nacional contempla un nivel muy bajo en las normas o beneficios mínimos relativos a los derechos humanos, las empresas internacionales deben fijarse un baremo de

cumplimiento por encima de esos niveles o beneficios mínimos. La legislación nacional sigue siendo relevante, pero los UNGP representan una autoridad añadida: por ejemplo, una compañía que opere en un país con políticas de derechos humanos deficientes deberá respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de sus empleados.⁷

Los UNGP promueven la responsabilidad de las empresas de hacer valer su influencia con sus socios empresariales a lo largo de la cadena de valor, incluyendo organismos gubernamentales, para garantizar que se respetan y hacen valer los derechos humanos en todas sus operaciones.⁸ Se espera de las empresas que tomen medidas no solo cuando estén violando derechos humanos, sino también cuando estén contribuyendo a que se produzcan efectos negativos o cuando tengan alguna relación indirecta con los riesgos a través de una relación comercial.⁹

La interacción entre gobiernos y empresas puede ser mutuamente beneficiosa. Según el marco de los UNGP, los Estados tienen el deber de proteger a sus ciudadanos frente a las violaciones de derechos humanos que pudieran cometer las empresas, mediante la aplicación de mecanismos que eviten problemas y proporcionen reparación en caso de que se produzcan; esta obligación se extiende a las empresas de su propiedad o bajo su control.¹⁰ Los gobiernos deben velar además por que las empresas privadas bajo su jurisdicción no cometan violaciones de derechos humanos en otros países, como parte de su deber de proteger.¹¹ La Comisión Europea está promoviendo activamente la integración de los UNGP en la legislación nacional de sus Estados miembros como parte de su estrategia de RSE para 2011-14.¹² Es un paso positivo para que los gobiernos refuercen y potencien los compromisos empresariales para con los UNGP.

Estudio de caso: Campaña *Tras la marca* de Oxfam

Oxfam llevó a cabo una labor de investigación de las políticas sociales y ambientales de diez de las empresas de alimentación y bebidas más grandes del mundo, para alentar mejoras en las políticas empresariales sobre derechos humanos y en la gestión de la cadena de suministros. Se desarrolló un sistema de calificación que utiliza 276 preguntas a modo de indicadores para clasificar las políticas y los compromisos de esas compañías, en relación con la obtención de sus materias primas en países en desarrollo. La puntuación abarca siete áreas relacionadas con las cadenas de suministro agrícolas: mujeres, pequeños productores, trabajadores agrícolas, agua, tierras, cambio climático y transparencia. Las tres primeras compañías son las únicas que se han comprometido a aplicar los UNGP; sin embargo, las diez dejaban mucho que desear en cuanto a sus políticas y compromisos. El estudio constató que se precisa mayor transparencia y unos procesos más sólidos para el seguimiento de los impactos en derechos humanos. Entre las deficiencias más destacadas, el hecho de que las empresas carecieran de políticas para identificar o abordar la explotación de mujeres en las explotaciones agrícolas; garantizar que los agricultores reciben precios justos; gestionar los impactos en las fuentes locales de agua; o evitar el acaparamiento de tierras. Pese a que algunas empresas ya han dado los primeros pasos en este sentido, ninguna de ellas mide o informa sobre los impactos con relación a indicadores sociales pertinentes. Como consecuencia de ello, aún queda mucho por hacer para que las políticas de derechos humanos se cumplan plenamente en las cadenas de suministro de estas y otras empresas.

Fuente: Hoffman, B. (2013) "Tras la marca: El papel de las 10 grandes empresas de alimentación y bebidas en el sistema alimentario", Oxfam, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393> (<http://www.behindthebrands.org/>)

Estudio de caso: Derechos laborales en la cadena de suministro de Unilever

Oxfam utilizó los UNGP como herramienta para evaluar el grado en que los trabajadores disfrutaban de sus derechos en las operaciones y en la cadena de suministro de Unilever en Vietnam, y para desarrollar medidas que sirvieran de orientación a Unilever y otras compañías en el cumplimiento de sus responsabilidades empresariales. El estudio se centró en la libertad de asociación y negociación colectiva, salarios dignos, horario laboral y subcontratación de la mano de obra. Constató que, pese a que Unilever dispone de una política de respeto de los derechos humanos, sus procesos de debida diligencia y mecanismos de reparación deben ser más sólidos. Unilever desconocía que algunas de sus prácticas tenían impactos negativos en sus trabajadores, entre otras, el hecho de que los sueldos, aunque ajustados a la legislación, eran bajos; las horas de trabajo excesivas; y el nivel de mano de obra subcontratada elevado. Oxfam formuló recomendaciones sobre cambios en las políticas y herramientas para su puesta en práctica. La respuesta de Unilever fue positiva, con la adopción de una serie de compromisos. El estudio demostró que los UNGP pueden utilizarse de manera práctica para cerrar la brecha entre las políticas y las prácticas en torno a derecho humanos en la cadena de suministros de las empresas.

Fuente: Wilshaw, R., et al. (2013) "Labour Rights in Unilever's Supply Chain: From compliance towards good practice", <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>

LECTURA RECOMENDADA

Documentos de Oxfam sobre empresas y derechos humanos

- Geary, K. (2012) 'Our Land, Our Lives: Time Out on the global land rush'. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/our-land-our-lives-time-out-on-the-global-land-rush-246731>
- Hoffman, B. (2013) "Tras la marca: El papel de las 10 grandes empresas de alimentación y bebidas en el sistema alimentario". <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393>
- Jochnick, C. (2011) 'Making headway on business and human rights', Blog de Oxfam América, <http://politicsofpoverty.oxfamamerica.org/2011/02/11/making-headway-on-business-and-human-rights/>
- McCarthy, L. et al. (2012) 'Gender Equality: It's Your Business'. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/gender-equality-its-your-business-213389>
- Oxfam (2011) "Oxfam International's Perspective on the Draft Guiding Principles for the Implementation of the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework". <http://www.oxfamamerica.org/files/oxfam-ruggie-guiding-principles.pdf>
- Oxfam América (2011) 'A State of Fear: Human rights abuses in North Carolina's tobacco industry'. <http://www.oxfamamerica.org/publications/a-state-of-fear-human-rights-abuses-in-north-carolinas-tobacco-industry>
- Watson, G. et al (2013): Human rights impact assessment in practice: Oxfam's application of a community-based approach, Impact Assessment and Project Appraisal, 31:2, 118-127.
- Wilshaw, R. et al (2013) "Labour Rights in Unilever's Supply Chain, from compliance towards good practice; an Oxfam study of labour issues in Unilever's Viet Nam operations and supply chain". <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>

Documentos de utilidad sobre los UNGP

- Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, portal de los Principios Rectores de la ONU, <http://business-humanrights.org/UNGGuidingPrinciplesPortal/Home>
- Consejo de Derechos Humanos de la ONU (2011) "Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/business-human-rights/guiding_principles_business_and_hrrr_en.pdf
- Jochnick, C. y Rabaeus, N. (2010) Business and Human Rights Revitalized: A New UN Framework Meets Texaco in the Amazon.

- Iniciativa de Comercio Ético (2011), “Tesco’s Pilot of the Ruggie Framework in South Africa”, <http://www.ethicaltrade.org/in-action/member-performance/tescos-pilot-of-ruggies-principles-in-south-africa>
- Iniciativa Empresas y Recursos Humanos (2010) ‘How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies,’ The Hague: Global Compact Network Netherlands, http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf
- Social Accountability International (SAI) (2012) ‘United Nations Guiding Principles on Business and Human rights: A Six-Step Approach to Supply chain Implementation’, <http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1315#.UbBhhtKmiJY>
- The Shift Project, www.shiftproject.org
- van Huijstee, M. et al. (2012) How to use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in company research and advocacy, A guide for civil society organisations, SOMO, CEDHA, Cividep India, <http://somo.nl/news-en/somo-news/new-guide-for-civil-society-organisations>

NOTAS

- 1 J. Ruggie (2011) "Marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar' . Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos". <http://198.170.85.29/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>
- 2 Human Rights at Work (2013) 'UN Guiding Principles for Business and Human Rights'. <http://www.humanrightsatwork.nl/en/un-guiding-principles-for-business-and-human-rights/>
- 3 Social Accountability International (SAI) e Interchurch Organisation for Development Cooperation (ICCO) (2012) 'UNGP: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation', material para la formación de SAI.
- 4 L. McCarthy, L. Kirk and K. Grosser, (2012) 'Gender Equality: It's Your Business', Oxfam Briefing for Business. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/gender-equality-its-your-business-213389>
- 5 SAI e ICCO (2012) op. cit.
- 6 J. Ruggie, (2011) op. cit., Principio 21.
- 7 Ibid., Principio 12.
- 8 Ibid., Principio 13.
- 9 M. Huijstee, V. Ricco and L. Ceresna-Chaturvedi, (2012) 'How to Use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in Company Research and Advocacy', SOMO. somo.nl/publications-en/Publication_3899/at_download/fullfile
- 10 J. Ruggie, (2011) op. cit., Principios 1 y 4.
- 11 J. Hobbs, (2011) 'Oxfam International's Perspective on the Draft Guiding Principles for the Implementation of the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', Oxfam América. <http://www.oxfamamerica.org/files/oxfam-ruggie-guiding-principles.pdf>
- 12 Comisión Europea (2011) 'Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

© Oxfam Internacional. Junio de 2013

Este documento ha sido escrito por Rachel Wilshaw, Bryony Timms y Sophie Niven. Oxfam agradece la colaboración de Chris Jochnick, Johan Verburg, Joyce Kortlandt, María Dolores López Gómez, Irit Tamir, Serena Lilywhite, y Tim Gore en su elaboración. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con advocacy@oxfaminternational.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con policyandpractice@oxfam.org.uk.

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional con ISBN 978-1-78077-338-4 en junio de 2013.
Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 17 organizaciones que trabajan juntas en 94 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

Para más información, escriba a cualquiera de las organizaciones o visite la página www.oxfam.org.
Email: advocacy@oxfaminternational.org