

VULNERACIONES CONTEMPORÁNEAS DE LOS DERECHOS SOCIALES

Privatizaciones de servicios públicos y obligaciones de derechos humanos de las empresas transnacionales

María Prandi

Programa de Derechos Humanos. Escola de Cultura de Pau (UAB)

1. Introducción

Las empresas transnacionales son agentes cuyo poder, real o percibido, es cada vez mayor. En el ámbito de la filosofía o el derecho, se entiende que poder significa responsabilidad y por lo tanto las empresas transnacionales (en adelante, ETN), que son susceptibles de violar los derechos humanos a escala local o global, deben asumir sus responsabilidades en su área de influencia. En este sentido, hay un impacto real de las ETN en los derechos humanos en general y en los DESC en particular, tal y como veremos a continuación.

En este artículo analizaremos cómo las empresas:

- 1) son actores que determinan la situación de los derechos humanos en el mundo;
- 2) influyen en la garantía de determinados derechos por parte de los Estados a través de las privatizaciones de servicios básicos y la privatización y la mercantilización de recursos como el agua, los bosques o los recursos naturales sin tener en cuenta las pertinentes consideraciones sociales o medio ambientales.

2. Impactos de las empresas en los derechos humanos y en especial en los DESC

Hoy en día es indiscutible que las empresas no sólo determinan los derechos laborales sino que afectan al conjunto de los derechos. La empresa puede influir negativamente en el derecho a la alimentación de las comunidades locales si no desarrolla, por ejemplo, una política medioambiental adecuada. De la misma manera puede impactar en los derechos civiles y políticos de los ciudadanos si permite determinadas prácticas abusivas por parte de sus servicios de seguridad o puede facilitar la explotación laboral infantil en determinados países si no paga salarios dignos o precariza el trabajo de los/las padres/madres de familia que subcontrata en su cadena de aprovisionamiento.

Si tomamos como ejemplo el derecho a la salud vemos que la salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos. Así, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas interpreta el derecho a la salud como un derecho inclusivo que no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, el

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

suministro adecuado de alimentos sanos, una nutrición y una vivienda adecuada, condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente, y acceso a la educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud. Este derecho viene determinado por la contaminación del medio ambiente o las condiciones de seguridad en el trabajo, los alimentos, responsabilidad a menudo de las empresas.

Este es el caso de los más de 17,500 campesinos en Nicaragua que han reclamado recientemente indemnizaciones por las graves secuelas en su salud del pesticida 'Nemagon' exigiendo al presidente E. Bolaños que actúe contra las ETN responsables de las fumigaciones con dicho agroquímico en los ochenta y noventa. El Nemagon es un pesticida utilizado durante décadas en las plantaciones de plátano en Nicaragua y otros países de Centroamérica, Caribe, África y Asia. Es un derivado del dibromocloropropano (DBCP) que elimina a un gusano microscópico que daña los cultivos de banano. En 1975, la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA) determinó que el DBCP era un posible agente cancerígeno, y el Gobierno de EU prohibió el agroquímico para casi todos los usos y suspendió el suministro temporalmente. Las multinacionales Standard Fruit (Dole en EU), Del Monte y United Fruit (actualmente, Chiquita) son algunas de las compañías que fumigaron Nemagon en sus cultivos bananeros. El pesticida era producido por Dow Chemical, Shell y Occidental, entre otras empresas. Se estima que 22 mil nicaragüenses han enfermado por el Nemagon, y se contabilizan 466 muertes de cáncer causadas por el pesticida

Este impacto de las ETN en el conjunto de los derechos humanos, se hace incluso más visible en determinados grupos en situación de vulnerabilidad como menores, mujeres, indígenas o minorías. Si tomamos como ejemplo el caso de los menores observamos que, según datos de la OIT hay en la actualidad más de 250 millones de menores que trabajan en el mundo en Asia (61%), África 32% y América Latina (7%) principalmente. 120 millones lo hacen a tiempo completo y 180 millones en trabajos calificados como las peores formas del trabajo infantil. Entre 50 y 70 millones trabajan en condiciones peligrosas para la salud.

Las empresas tienen una responsabilidad importante por cuanto determinan las condiciones de trabajo y los salarios y, en el caso del trabajo infantil pueden ser co-generadoras de pobreza a escala mundial ofreciendo empleos de baja calidad. La tasa de trabajo infantil guarda una relación directa con determinados indicadores socio-económicos vinculados a la pobreza. El alivio de la pobreza, los derechos laborales de los adultos y la educación gratuita, obligatoria, bien orientada y de calidad son pues las principales herramientas para luchar contra el trabajo infantil.

Las empresas determinan junto a los gobiernos las condiciones del mercado laboral. Según el informe de UNICEF '*Pobreza infantil en países ricos*' (2005) estas condiciones son una de las causas del empeoramiento de la tasa de pobreza infantil en 17 de 24 países de la OCDE. Se considera menor pobre todo aquel que crece en una familia que percibe unos ingresos inferiores al 50% de la media de renta nacional.

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

Las empresas, a través de su papel en el comercio internacional o como creadoras de empleo a escala global, son uno de los principales actores globales que pueden crear oportunidades de desarrollo humano en las sociedades excluidas si actúan de manera socialmente responsable. Es pues a través de cómo actúan y de cómo revierten en la comunidad local y en la sociedad global los beneficios que extraen de su actividad económica, como pueden contribuir a la riqueza de las sociedades más vulnerables y a la erradicación del trabajo infantil en el mundo.

La empresa puede generar un impacto directo en los derechos humanos de sus *stakeholders* en todas aquellas acciones relacionadas con la actividad principal de la empresa. No hay que olvidar, sin embargo, que la empresa puede generar también un impacto mediante terceros, principalmente a través de socios comerciales, de su cadena de suministro o de empresas subcontratadas. A través de los contratos con dichas empresas se puede fomentar activamente determinados derechos o al contrario afectar negativamente los derechos de empleados o comunidades locales de manera significativa si no incluimos, por ejemplo, condicionantes de seguridad, medio ambientales o sociales o si se presiona excesivamente a la baja el precio del producto.

Por contra, la empresa es cómplice cuando autoriza, tolera o facilita, por acción u omisión, la ocurrencia de violaciones de los derechos humanos por parte de un Gobierno, persona o grupo de personas que detentan el poder en un determinado territorio (puede tratarse de autoridades 'legales' o de grupos armados de oposición). La empresa puede también ser cómplice cuando opera en un determinado país a través de una *joint venture* con una empresa estatal cuyo gobierno es responsable de abusos a los derechos humanos no pudiendo garantizar que la actividad conjunta respete los derechos humanos de los *stakeholders* implicados. El grado de complicidad de la empresa será más elevado cuanto más se beneficie y participe con conocimiento de dicha complicidad.

Las empresas pueden también ser acusadas de complicidad si actúan en determinados contextos de tensión, conflicto armado o subdesarrollo en los que su decisión de inversión o su posición de neutralidad facilitan o incluso provocan la ocurrencia de abusos a los derechos humanos por parte de las autoridades (legales o *de facto*). Royal/Dutch Shell fue acusada de complicidad con la junta militar nigeriana en 1995 al no pronunciarse sobre la ejecución en la horca del activista y escritor nigeriano Ken Saro-Wiwa. Diversos sectores critican que, en realidad, fue ejecutado por organizar protestas pacíficas contra dicha empresa y que ésta no actuó en su favor a pesar de su peso económico preponderante en la economía del país. Años más tarde esta misma empresa sí intercedió ante las autoridades en un caso similar.

Actualmente, las inversiones turísticas en Myanmar son objeto de un controvertido debate. Algunas ONG y miembros del partido de la oposición de este país aseguran que las inversiones ayudan a sostener el régimen dictatorial existente (el país destina el 40% del presupuesto nacional al ejército, frente a apenas un 0,3% en sanidad) y facilitan los abusos a los derechos humanos por la utilización masiva de trabajadores forzados para la construcción de infraestructuras y el desplazamiento de personas obligadas a abandonar sus hogares por la edificación de hoteles, aeropuertos o

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

carreteras. Mientras, otros activistas defienden que éstas benefician a la población, limitan la represión y permiten evitar un aislacionismo que acaba perjudicando a la población local.

3. Influencia de las ETN en los DESC a través de las privatizaciones: el agua

El derecho al agua es un recurso natural limitado y un bien público fundamental para la vida y la salud que es condición previa para la realización de otros derechos humanos.

Hoy en día, existe una ‘crisis del agua ya que ésta se ha convertido en un bien escaso y la solución adoptada por diversos Estados está siendo su privatización. Según estadísticas recientes, su consumo avanza a un ritmo dos veces superior al del crecimiento de la población. En América Latina, el 20% de la población no tiene acceso al agua y el 30% no disponen de sistemas de saneamiento apropiados, sobre todo en las áreas rurales y de la periferia urbana. Por el contrario, el derecho humano al agua es el derecho de todos a disponer de agua suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para el uso personal y doméstico. El derecho al agua (que según el ECOSOC es un derecho humano) se convierte así en un servicio (o un bien comerciable) y no en un derecho como tal.

El agua está presente en los acuerdos multilaterales o bilaterales de comercio e inversión. Éstos garantizan un trato nacional a las ETN que superan en tecnología los sistemas públicos nacionales de abastecimiento y tratamiento del agua que, a pesar de sus deficiencias, no han provocado como algunos casos de privatización en América Latina:

- La subida de tarifas afectando a las poblaciones más empobrecidas
- La priorización de las áreas urbanas en detrimento de las rurales por resultar más rentables.
- La mercantilización del agua hacia usos comerciales

En **India** por ejemplo, continúan las protestas en Plachimada (Kerala) contra la planta de Coca-Cola a la que acusan de agotar las reservas de agua y contaminar. Coca-cola desmiente las acusaciones y la Alta Corte solicita a las autoridades locales que renueven la licencia para operar. En **Pakistán**, las organizaciones Swiss Coalition of Development Organisations y Actionaid Pakistan denuncian la explotación de recursos hídricos por parte de Nestlé. Según estas organizaciones, el grupo suizo Nestlé está utilizando los recursos hídricos de Pakistán para una marca de agua embotellada, 'Pure Life', que ni siquiera vende en este país ya que la población no puede pagarla, contribuyendo al agotamiento de los acuíferos sin que las comunidades realmente se beneficien de su presencia.

Ante estas situaciones, no obstante, ha habido por parte de diversas comunidades y en diversos continentes movimientos de reacción en contra de esta tendencia a la privatización de un recurso básico.

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

En **Bolivia** por ejemplo, hubo movilizaciones contra la empresa de agua potable y alcantarillado Aguas del Illimani. La primera protesta logró que el entonces presidente Mesa promulgara un decreto que declaraba finalizado el contrato con la empresa, por incumplimiento. El gobierno buscó una retirada gradual y concertada de la transnacional mientras se resuelve la forma de compensarla por 63 millones de dólares invertidos. La empresa, por su parte, defiendió la concesión entregada por el gobierno en 1997 ya que estaría vigente un convenio de promoción y protección de inversiones recíprocas suscrito entre los gobiernos de Bolivia y Francia. La salida del país de Aguas del Illimani sería un duro golpe para el Banco Mundial, que había promovido la privatización de ese servicio, mediante un programa de inversiones en proyectos de agua potable para ciudades pobres canalizado por su agencia Corporación Financiera Internacional (IFC son sus siglas en inglés).

Otro ejemplo lo aporta el Gobierno de **Tanzania** cuando cancela este año su contrato con la empresa Biwater tras dos años de contrato para traer agua potable a la capital. Este proyecto, respaldado por el Banco Mundial y por el gobierno del Reino Unido, pretendía ser un modelo para la aproximación de los países en vía de desarrollo a los Objetivos del Milenio. La empresa ha declinado toda responsabilidad en la acusación de incumplimiento del contrato.

4. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas respecto a los derechos humanos?

No existen mecanismos vinculantes jurídicamente que ‘obliguen’ a las empresas a respetar los derechos humanos en su ámbito de influencia. Tan sólo existen mecanismos de carácter voluntario que se enmarcan en el modelo de la llamada ‘responsabilidad social empresarial’. En el anexo se recogen los principales instrumentos específicos para empresas que, basados en su mayoría en instrumentos internacionales, ofrecen directrices, sistemas de autoevaluación, de certificación o de *accountability* en el ámbito de los derechos humanos. Algunos han sido ampliamente divulgados entre el empresariado español, como por ejemplo los Principios del Pacto Mundial.

A pesar de la responsabilidad directa de las empresas, es también responsabilidad de los Estados velar por que los diferentes agentes sociales y económicos no vulneren los derechos de sus ciudadanos.

4.1. Algunas acciones a tener en cuenta

- presionar a los gobiernos para que apliquen los estándares internacionales de derechos humanos en sus legislaciones nacionales y velen por su aplicación por parte de todos los agentes nacionales;
- presionar a las empresas denunciando abusos a los derechos humanos dentro y fuera del territorio;
- presionar a los accionistas para que pidan cuentas a las empresas con relación a los derechos humanos;
- informar a los consumidores/as acerca de las condiciones en las que se producen los productos y servicios que consumen;

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

- trabajar en el corto plazo para que se lleve a cabo un cambio de mentalidad en el empresariado y en el largo plazo para la adopción de legislaciones cada vez más inclusivas en el ámbito de los derechos humanos que aseguren un comportamiento correcto de las empresas sobre todo en sus actividades exteriores.

Para saber más:

Mullerat R. (Ed.), *Corporate Social Responsibility. The Corporate Governance of the 21st Century*. Kluwer Law, 2005.

Andrew Kuper y Peter Singer, *Global Responsibilities: Who must deliver on Human Rights*, Routledge, 2005.

Lene Bomann-Larsen y Oddny Wiggen (Ed.), *Responsibility in World Business: Managing Harmful Side-effects of Corporate Activity*, United Nations University Press, 2004.

Tom Campbell y Seumas Miller (Ed.), *Human Rights and the Moral Responsibilities of Corporate and Public Sector Organisations*, Kluwer, 2004.

Pacto Mundial y Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Embedding Human Rights in Business Practice*, Naciones Unidas, 2004.

Claude Fussler, Aron Cramer y Sabastian van de Vegt (Ed.), *Raising the Bar. Creating Value with the United Nations Global Compact*, Greenleaf, 2004.

Radu Mares (Ed.), *Business and Human Rights*, Nijhoff, 2004.

Rory Sullivan (Ed.), *Business and Human Rights. Dilemmas and Solutions*, Greenleaf Publishing, Sheffield, 2003.

Margaret Jungk, *Deciding Wether to do Business in States with Bad Governments*, Danish Center for Human Rights, 2001.

Recursos básicos:

The Global Compact

www.unglobalcompact.org

Pacto Mundial España

www.pactomundial.org

www.fundacioforum.org/globalcompact

Business and Human Rights Resource Center

www.business-humanrights.org/Home

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

ANEXO

INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA POR ÁMBITOS DE DERECHOS HUMANOS	
Derechos humanos (en general)	
Intrumentos	Contenido y objetivos
Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (NNUU) (2003)	<p>Establecen que las empresas deben cerciorarse de que no impactan de manera negativa en los derechos humanos. Éstas deben establecer un monitoreo independiente sobre derechos humanos; respetar los derechos laborales, el medio ambiente, contribuir al desarrollo sostenible y desarrollar prácticas comerciales justas. Las empresas no deberán beneficiarse de contextos en conflicto armado y deberán reparar sin dilación a las personas, entidades o comunidades afectadas por sus actividades. Estos criterios deben ser aplicados tanto a proveedores como a empresas subcontratadas.</p> <p>↳ www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html</p>
Principios del Pacto Mundial (NNUU) (1999)	<p>Insta a la comunidad empresarial a respetar diez principios de derechos humanos inspirados en instrumentos internacionales.</p> <p>↳ www.unglobalcompact.org</p>
Libro Verde de la Comisión Europea sobre responsabilidad social empresarial (UE) (2001)	<p>Establece que la RSE está estrechamente vinculada a los derechos humanos sobre todo en lo que respecta a las actividades internacionales y a las cadenas de suministro. Hace también referencia al medio ambiente y al desarrollo sostenible cuando se refiere a los derechos humanos y afirma que la repercusión de las actividades de una empresa en los derechos de sus empleados y de las comunidades locales sobrepasa el ámbito de los derechos laborales. Insiste en la necesidad de la acción proactiva de promoción de los derechos humanos en el ámbito de la empresa.</p> <p>↳ www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm</p>
Directrices para empresas multinacionales (OCDE) (1976, rev. 2000)	<p>Es la principal iniciativa multilateral emprendida por un organismo intergubernamental en este ámbito. Su objetivo es el de fomentar contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social por parte de las empresas y reducir al mínimo las dificultades que puedan causar sus impactos. Están dirigidas a las empresas que operan en o desde algún país miembro haciendo referencia a estándares laborales, de derechos humanos y de transparencia entre otros temas.</p> <p>↳ www.oecd.org/daf/investment/guidelines</p>
Principios de derechos humanos para empresas (AI) (1998)	<p>Establecen que las empresas no sólo deben velar por los derechos de sus empleados sino que tienen además la responsabilidad moral y legal de utilizar su influencia para promover el respeto de los derechos humanos en el lugar en el que operen. Hacen referencia a los derechos laborales, al derecho a no ser discriminado, al derecho a no ser sometido a esclavitud, a derechos vinculados a la salud y seguridad de la persona, a condiciones de trabajo equitativas y a los derechos de las comunidades locales.</p> <p>↳ http://www.amnesty.org.uk/business/pubs.shtml#guidelines</p>
Derechos laborales	
Normas Internacionales del Trabajo (OIT)	<p>Son instrumentos jurídicos elaborados conjuntamente por gobiernos, empleadores y trabajadores que establecen unos derechos básicos en el trabajo (trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad). Las normas se dividen en <i>convenios</i>, que son tratados internacionales legalmente vinculantes o</p>

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

(desde 1919)	<p><i>recomendaciones</i> que actúan como directrices no vinculantes. Abarcan múltiples cuestiones relacionadas con los derechos laborales.</p> <p>↳ www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/index.htm</p>
Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (OIT) (2001)	<p>Recomendaciones sobre sistemas de gestión dirigidos a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo basados en los valores e instrumentos de la OIT.</p> <p>↳ www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm</p>
Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT) (1998)	<p>Compromiso de los gobiernos, empleadores y trabajadores de respetar y defender la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>↳ www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP</p>
Declaración tripartita de principios relativos a las empresas multinacionales y política social (OIT) (1977, rev. 2000)	<p>Esta declaración dirigida a las empresas globales ofrece recomendaciones sobre cuestiones de empleo, formación, condiciones laborales y relaciones laborales.</p> <p>↳ www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf</p>
Código ETI (ETI) (1998)	<p>Este código, basado en las convenciones de la OIT, hace referencia a la libre elección del empleo, al respeto a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, a condiciones de trabajo seguras, a la eliminación del trabajo infantil, al salario digno, a las horas de trabajo excesivas, a la no discriminación y a la eliminación de todo trato degradante.</p> <p>↳ www.ethicaltrade.org</p>
Derecho a la Salud	
Código internacional de comercialización de substitutivos de la leche materna (OMS) (1981)	<p>Código que establece una serie de recomendaciones para la comercialización de substitutivos de la leche materna por parte de las empresas, gobiernos y personal sanitario.</p> <p>↳ www.who.int/nut/documents/code_english.PDF</p>
Recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (OIT) (2001)	<p>Principios sobre la prevención, la gestión, el apoyo y la no discriminación a personas afectadas por el virus VIH/Sida.</p> <p>↳ www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/manulaes/index.htm</p>
Gobernanza, corrupción y derecho al desarrollo	
Convención de la ONU contra la corrupción (NNUU) (2003)	<p>Define qué se entiende por prácticas corruptas y propone políticas y prácticas para luchar contra la corrupción y favorecer la transparencia financiera.</p> <p>↳ www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html</p>
Convenio de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (OCDE) (1997)	<p>Esta convención define términos clave sobre corrupción y desarrolla el marco legal para combatir la corrupción en transacciones en el extranjero.</p> <p>↳ www.oecd.org/dataoecd/41/25/2031472.pdf</p>
Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades (OCDE) (1999, rev.2004)	<p>Estos principios desarrollan los elementos clave para el buen gobierno en la empresa, entre otros.</p> <p>↳ www.oecd.org</p>

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE
DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

Derecho al medio ambiente	
Declaración de Río sobre medio ambiente y desarrollo (1992); Protocolo de Kyoto (NNUU) (1997)	Esta declaración y protocolo establecen el derecho al desarrollo sostenible e invitan a los Estados a tomar las medidas necesarias para protegerlo, también a través de las empresas. www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/spanish/riodeclaration.htm
Principios de la coalición para unas economías responsables con el medio ambiente (CERES) (1989)	Estos principios comprometen a las empresas con el respeto medio ambiental y ofrece sistemas de <i>accountability</i> al respecto. www.ceres.org
Directrices SIGMA (SIGMA Project) (1999 y rev. 2003)	Estas directrices aconsejan a la empresa sobre su posible contribución al desarrollo sostenible en su área de influencia. www.projectsigma.com
Seguridad	
Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (NNUU) (1990)	Estos principios recomiendan examinar las cuestiones éticas relacionadas con el empleo de la fuerza y de armas de fuego por parte de funcionarios encargados de hacer cumplir la ley: actuar en proporción a la gravedad del delito y al objetivo legítimo que se persiga; reducir al mínimo los daños y lesiones y respetar y proteger la vida humana; proceder de modo que se presten lo antes posible asistencia y servicios médicos a las personas heridas o afectadas. www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/h_comp43_sp.htm
Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (EEUU y GB) (2000)	Principios desarrollados por los gobiernos británico y estadounidense, empresas de extracción y del sector energético así como ONG para el control de los riesgos asociados a este tipo de industria cuando opera en contextos de violaciones de los derechos humanos, violencia o conflicto. www.state.gov/g/drl/rls/2931.htm
Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (NNUU) (1979)	Establece que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley deben: respetar y proteger la dignidad humana y defender los derechos humanos de todas las personas, usando la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario. Ningún funcionario encargado de hacer cumplir la ley podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise. www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/h_comp42_sp.htm

INSTRUMENTOS DE CERTIFICACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

ISO 14000 (1996) Y ISO 26000 (2008) (IOS)	Certificación sobre la gestión del derecho al medio ambiente en la empresa y sus productos. <u>Nota:</u> La futura norma ISO 26000 sobre RSE será publicada en 2008. La norma, basada en un conjunto de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente, entre otros, tendrá un formato de segundo rango respecto al de normas, como la ISO 14001 medioambiental o la 9000 de calidad, y no está destinada a su uso en certificación. www.iso.org
	Certificación sobre las condiciones laborales que incluye un sistema

15. PRIVATIZACIONES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OBLIGACIONES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

SA8000 (SAI) (1998)	independiente de control en las instalaciones propias o en las de los proveedores de la empresa a través de auditores independientes. En lo que a derechos humanos se refiere, SA 8000 hace referencia a derechos laborales y contempla el trabajo infantil, el trabajo forzoso, salud y seguridad, salarios y horario laboral, la discriminación o la libertad de sindicación y de negociación. ↳ www.sa-intl.org
Proceso de Kimberley (2002)	Proceso en el que participan Estados, industria y ONG que tiene como fin establecer un esquema de certificación de origen para la importación y exportación de diamantes en bruto. ↳ www.kimberleyprocess.com
Código de conducta (FLA) (1996)	Código de conducta que garantiza la aplicación de los derechos laborales a través de un sistema de monitoreo independiente. Protege el derecho a la no-discriminación, a la seguridad, a la libertad de asociación y negociación colectivas y a un salario justo. Regula las horas extraordinarias y su compensación. ↳ www.fairlabor.org

INSTRUMENTOS DE AUTOEVALUACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA) (DIFHR)	Base de datos <i>online</i> que toma como referencia los derechos protegidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales. Contempla más de 300 preguntas y 1000 indicadores diseñados para la auto-evaluación de las empresas respecto a su cumplimiento de los derechos humanos. La versión resumida, el ' <i>Quick Check</i> ', está disponible en castellano en: www.esade.edu y www.escolapau.org . ↳ www.humanrightsbusiness.org
Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) (1995, rev. 2001)	EMAS es un sistema de evaluación para la mejora medio ambiental en la empresa. ↳ http://europa.eu.int/comm/environment/emas/index_en.htm
BLIHR matrix (IBLF) (2003)	Se trata de una herramienta que permite evaluar, tomando como base las normas de Naciones Unidas y la experiencia de diversas empresas, lo que es esencial, esperable o deseable con relación al comportamiento de la empresa respecto a los derechos humanos ↳ www.blihr.org/matrix.htm

INSTRUMENTOS DE ACCOUNTABILITY EN DERECHOS HUMANOS

Directrices GRI (GRI) (2002)	GRI utiliza indicadores relativos a los derechos humanos basados en instrumentos internacionales. Incluye indicadores sobre prácticas laborales y trabajo decente y derechos humanos en general y hace referencia a los derechos de los pueblos indígenas, considerados dentro del apartado de derechos colectivos. ↳ www.globalreporting.org
-------------------------------------	---