Revista de Direito Socioambiental
jan./jul. 2024

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: DERECHOS HUMANOS, EMPRESAS E INTERSECCIONALIDAD

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: HUMAN RIGHTS, BUSINESS, AND INTERSECTIONALITY

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: Direitos humanos, negócios e interseccionalidade

ERIKA SILVINA BAUGER[1]

Como citar este artigo:

BAUGER, Erika Silvina. Responsabilidade Social Empresarial: Direitos Humanos, Negócios e Interseccionalidade. **Revista de Direito Socioambiental**, Goiás – GO, Brasil, v. 02, n. 01, 2024, p. 116-139.

Data da submissão: 1/11/2023

Data da aprovação: 05/07/2024

Resumo:
A Responsabilidade Social Corporativa está implementada em grande parte das organizações em todo o mundo, o que nos dá a ideia de que as empresas estão prestes a assumir uma participação social dinâmica com planos de desenvolvimento abertos na procura de melhores condições para os trabalhadores e o ambiente e para ambos os destinatários finais, os consumidores. Para além das obrigações que a empresa tem com o Estado, a RSE apresenta-se como uma contribuição voluntária com a qual se procura o progresso social, económico e ambiental, de forma a gerar uma contribuição ativa para a sociedade, criando valor acrescentado positivo para a organização. Neste trabalho focaremos na faceta relacionada à dimensão social das atividades das empresas. A abordagem centra-se na relação entre direitos humanos, negócios e interseccionalidade. Para tanto, proponho analisar um caso decidido em 15 de julho de 2020 pela Corte Interamericana de Direitos Humanos intitulado “Funcionários da Fábrica de Bombeiros Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs.

[1] Advogada do escritório de advocacia eb Abogacía com Perspectiva de Gênero e Direitos Humanos. Graduada com Diploma de Honra e Medalha pela UNLP. Prêmio "Joaquín V. González". Professora J.T.P. com funções de Adjunto da Presidência II do DIPR. da FCJyS-UNLP. Membro da AADI e ASADIP. Diretora Adjunto do Instituto de Direitos Humanos CALP. Especialização em DIPr. Universidade de Salamanca. Bolsista de Pesquisa em Iniciação, Aperfeiçoamento e Formação Superior pela SECyT-UNLP. Mestre em Relações Internacionais e Direitos Humanos UNLP. Especialização em Docência Universitária UNLP. Formadora de Direito Micaela FCJyS-UNLP. Docente da disciplina: “Mulheres, Gênero e Diversidade no campo dos Direitos Humanos: transversalidade e interseccionalidade” na Especialização em Direito do Estado ECAE. Membro da Rede de Professores JURSOC e do Observatório de Ensino de Direito da FCJyS UNLP. Diretora do projeto: “Oficina com perspectiva literária sobre formação em gênero e Direitos Humanos em chave intercultural” da Secretaria de Extensão da FCJyS UNLP. Diploma em “Feminismos comunitários, camponeses e populares em Abya Yala” pela UNJU. Membro do Projeto Anual de Pesquisa e Desenvolvimento Tetra SECyT- UNLP: “O campo jurídico: teorias e práticas questionadas a partir de uma perspectiva de gênero”, projeto de tese aprovado. E-mail: ebauger@gmail.com; ebauger@jursoc.unlp.edu.ar. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6207-4203.

Brasil". Através de sua análise, refletiremos sobre diferentes categorias teóricas e práticas: interseccionalidade, (des)igualdades de gênero, discriminação trabalhista, teoria Drittwirkung, teoria dos Stakeholders e direito humano ao desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa. Direitos Humanos. Empresas. Interseccionalidade. Perspectiva de Gênero. Drittwirkung. Stakeholders. Desenvolvimento Sustentável.

ABSTRACT
Corporate Social Responsibility is deployed in a large part of organizations worldwide, which gives us the idea that companies are assuming dynamic social participation with comprehensive development plans in pursuit of improving the conditions of workers and the environment. and the final recipients, the consumers. Beyond the obligations that the company has with the State, CSR is presented as a voluntary contribution with which social, economic and environmental progress is sought, in order to generate an active contribution to society, creating positive added value for the organization. In this work we will focus on the facet related to the social dimension of the company's activities. The approach will focus on the relationship between human rights, businesses and intersectionality. To do this, I propose to analyze a case decided on July 15, 2020 by the Inter-American Court of Human Rights entitled “Employees of the Santo Antônio de Jesus Fire Factory and their Relatives vs. Brazil". Through its analysis, we will reflect on different theoretical and practical categories: intersectionality, gender (in)equalities, labor discrimination, Drittwirkung theory, Stakeholder theory and the human right to sustainable development.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Human Rights. Companies. Intersectionality. Gender Perspective. Drittwirkung. Stakeholders. Sustainable Development.

RESUMEN
Responsabilidad Social Empresarial se despliega en gran parte de las organizaciones a nivel mundial, lo que nos da la pauta de que las empresas están asumiendo una participación social dinámica con planes integrales de desarrollo en pos de mejorar las condiciones de los trabajadores, del medio ambiente y de los destinatarios finales, los consumidores. Más allá de las obligaciones que la empresa tiene con el Estado, la RSE se presenta como un aporte voluntario con el cual se buscan progresos sociales, económicos y ambientales, con el fin de generar una contribución activa en la sociedad creando un valor agregado positivo para la organización. En el presente trabajo nos enfocaremos en la faceta relacionada con la dimensión social de las actividades de la empresa. El abordaje se centrará en la relación existente entre los derechos humanos, las empresas y la interseccionalidad. Para ello, me propongo analizar un caso resuelto el 15 de julio de 2020 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos caratulado “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil”. A través de su análisis, reflexionaremos sobre distintas categorías teóricas y prácticas: interseccionalidad, (des)igualdades de género, discriminación laboral, la teoría de la Drittwirkung, la teoría de los Stakeholders y el derecho humano al desarrollo sostenible.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial. Derechos Humanos. Empresas. Interseccionalidad. Perspectiva de Género. Drittwirkung. Stakeholders. Desarrollo Sostenible.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años los estándares que componen la normativa internacional de derechos humanos han fijado no sólo las obligaciones negativas, sino también las obligaciones positivas de los Estados con respecto a los derechos humanos de todas las personas y de las mujeres en particular. De manera tal, que la adopción de un enfoque humanístico tiene como objetivo esencial que todas las políticas e instituciones se deben basar explícitamente en las normas y principios establecidos en el derecho internacional de los derechos humanos.

En este contexto y siguiendo a García Muñoz (2001) nos encontramos a su vez, frente a una progresiva "generización" del derecho internacional de los derechos humanos, que incide en forma directa en nuestra disciplina, creando un sistema específico de protección de la mujer en el Derecho Internacional Privado, tomando como norte las convenciones internacionales de derechos humanos ratificadas por la Argentina y, en particular, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) (Consolo y Bauger, 2023).

De tal forma, la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. Y se extiende tanto respecto de aquéllos casos en que la situación discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones de los poderes públicos como cuando es el resultado del comportamiento de los particulares (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párr. 104).

En razón de verdad, el comportamiento de las empresas derrama sus efectos en el ámbito en el que se desenvuelven, tanto a nivel económico, laboral, ambiental y social. Un análisis sobre la relación existente entre el rol de la empresa y la tutela de las personas y las comunidades, nos conduce al abordaje de la Responsabilidad Social Empresarial.

Actualmente en Argentina no existe una ley de Responsabilidad Social Empresaria, pero sí otros ordenamientos que sirven de base y protección frente a posibles conflictos.

En el caso en análisis, la responsabilidad internacional se examinó desde la óptica de la obligación estatal de la garantía de los derechos, específicamente la omisión de fiscalización tanto de los derechos a la vida e integridad personal, como desde la visión de las condiciones de trabajo en empresas y, particularmente, frente a trabajos en los cuales las personas se encuentran expuestas

a realizar sus labores con materiales peligrosos. La obligación estatal principal analizada es la de adoptar “las medidas necesarias” para “prevenir” eventuales violaciones a los derechos de las mujeres trabajadoras (algunas embarazadas) y de las niñas y los niños que perdieron la vida y de las personas que quedaron gravemente heridas. En la sentencia se invocaron los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (principios de Ruggie) para reforzar las obligaciones estatales frente a las actividades empresariales -en este caso de carácter peligroso o de alto riesgo-.

A los fines de realizar una guía lectora, en el primer capítulo del desarrollo analizaremos el caso resuelto el 15 de julio de 2020 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos caratulado “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil”; en un segundo capítulo nos abocaremos a dar algunos lineamientos sobre el concepto de interseccionalidad; en un tercer apartado abordaremos la teoría de Drittwirkung; en un cuarto capítulo examinaremos los conceptos sobre los cuales gira el instituto de la RSE, sus dimensiones y principios rectores en sintonía con el desarrollo sostenible que promueve la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas; examinaremos también, los objetivos de desarrollo sostenible, la (des)igualdad de género y la RSE. Indagaremos tanto en el marco jurídico internacional como en el interno y la jurisprudencia relacionada; finalmente, abordaremos con perspectiva crítica el contexto argentino para conocer los resultados y el rol gubernamental al respecto.

1 EL CASO “EMPLEADOS DE LA FÁBRICA DE FUEGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS Y SUS FAMILIARES VS. BRASIL”

En este caso se condenó al Estado brasileño como primer y principal responsable por incumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos. Sin embargo, dado que los hechos violatorios fueron cometidos por particulares, se hace necesario avanzar hacia los estándares relacionados con agentes no estatales, en línea con los Principios Ruggie. Así, la Corte analizó cómo la falta de fiscalización a una empresa privada dedicada a la fábrica de fuegos artificiales derivó en una omisión del Estado de proteger los derechos a la vida e integridad personal de las sesenta y seis víctimas atravesadas por la interseccionalidad de múltiples factores de discriminación.

Si bien no es la primera ocasión en que la Corte Interamericana de Derechos Humanos recurrió a estos principios, es el primer caso en donde su aplicación encuentra un encuadre armónico en cuanto a las obligaciones que se deben observar desde los artículos 1.1 y 2 del Pacto de San José, así como de otros instrumentos internacionales (como los Convenios 81 y 155 de la

Organización Internacional del Trabajo) y las interpretaciones que contemplan obligaciones para los Estados en este tipo de contextos .

Destaca en la sentencia una medida de reparación original, ordenando a Brasil informar sobre la implementación y aplicación de las Directrices Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, confirmando la centralidad del tema derechos humanos y empresas en el caso.

La Corte IDH se pronunció sobre cuatro aspectos fundamentales: a) la discriminación estructural, b) la discriminación interseccional, c) la discriminación por la posición económica -analizada desde la óptica de la "pobreza" de las víctimas-, y d) el contenido de los derechos sociales que se pueden derivar del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Se subraya de la sentencia, que es la primera oportunidad en que la Corte IDH analiza la forma en que la confluencia de diversos factores presentes en las víctimas en condición de pobreza, las sometió a una situación de discriminación estructural frente al disfrute de condiciones específicas del derecho al trabajo.

El fallo abordó en forma pormenorizada el contexto de exclusión social en la que se encontraban las personas que residían en los barrios del Municipio de Santo Antônio de Jesús, donde la fabricación de fuegos artificiales constituía la principal- e incluso la única- fuente laboral de las mujeres. Ante un nivel muy bajo de escolaridad y alfabetización y el prejuicio que se tenía de ellas que las estereotipaba como "poco confiables y por estas razones no podían acceder a otro empleo". La Corte consideró que, además de la discriminación estructural en función de la condición de pobreza, en las víctimas confluían distintas desventajas estructurales que impactaron su victimización, desventajas tanto económicas y sociales, como referidas a grupos determinados de personas, por lo que la intersección de factores de discriminación "incrementó las desventajas comparativas de las víctimas".

La Corte destacó que las víctimas "comparten factores específicos de discriminación que sufren las personas en situación de pobreza, las mujeres y las y los afrodescendientes, pero, además, padecen una forma específica de discriminación por cuenta de la confluencia de todos estos factores y, en algunos casos, por estar embarazadas, por ser niñas, o por ser niñas y estar embarazadas" (párr. 191).

Esas desigualdades socioeconómicas se agravaron con la incidencia de estas interseccionalidades , con marcadores raciales y de género bien definidos. Tal como fue evidenciado en el voto concurrente del Juez Ricardo Pérez Manrique, el caso en análisis es, ante todo, un caso sobre mujeres negras y pobres. En esta línea, la Corte determinó que Brasil ejecutara programas de desarrollo económico en Santo Antonio de Jesus, considerando estos aspectos de vulnerabilidad.

Otra interseccionalidad abordada en la sentencia fue la de la niñez, ya que la fábrica se caracterizaba por el trabajo infantil. La Corte recordó que el trabajo infantil era prohibido por la Constitución brasileña y por las leyes laborales del país y afirmó que la labor realizada en la fábrica de fuegos afectaba la educación, la salud y el desarrollo de los niños y niñas, violando el artículo 19 de la Convención.

Dentro de las medidas de reparación y como garantía de no repetición, me parece valioso el diseño y ejecución de un programa de desarrollo socioeconómico especialmente destinado para la población de Santo Antônio de Jesus, en coordinación con las víctimas y sus representantes para hacer frente a la falta de alternativas de trabajo, especialmente para las y los jóvenes mayores de 16 años y mujeres afrodescendientes que viven en condición de pobreza. La creación de cursos de capacitación profesional y/o técnicos que permitan la inserción de trabajadoras y trabajadores en otros mercados laborales, como el comercio, el agropecuario, la informática, entre otras actividades económicas relevantes en la región; medidas orientadas a enfrentar la deserción escolar causada por el ingreso de menores de edad al mercado laboral, y campañas de sensibilización en materia de derechos laborales y riesgos inherentes a la fabricación de fuegos artificiales.

Aunque la sentencia es muy meritoria, guarda silencio con relación a los artículos 6 (prohibición de la esclavitud, trabajo forzoso y servidumbre) y 7 (libertad personal). Estos artículos no son problematizados ni siquiera en los votos razonados.

En el párrafo 38 del voto del Juez Ferrer Mac- Gregor Poisot, parecería introducir el análisis de estos artículos, al afirmar que existe una “situación de pobreza estructural, de mujeres y niñas afrodescendientes, en algunos casos incluso embarazadas y no contaban con ninguna otra alternativa económica más que aceptar un trabajo peligroso en condiciones de explotación”. No obstante, la Corte no profundiza sobre el concepto de libertad, derecho asegurado en el art. 7 de la Convención Americana. Sobre el punto, la Corte ya había afirmado en el caso Artavia Murillo , que el concepto de libertad contenido en la Convención Americana debía ser visto de manera amplia y relacionarse con la capacidad de toda persona a autodeterminarse y a elegir libremente las opciones y circunstancias que dan sentido a su existencia, de conformidad con sus propias preferencias y convicciones. En el caso, las víctimas no podían organizar sus propias vidas de conformidad con sus convicciones. Como lo afirmó la Corte, presionadas por un escenario de discriminación estructural, principalmente las mujeres y niñas estaban “compelidas a trabajar” en la fábrica (párr. 196).

2 LA INTERSECCIONALIDAD Y LAS DESIGUALDADES MÚLTIPLES

Las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino implican el acatamiento no sólo a las normas y principios del derecho internacional de los derechos humanos, sino también a la doctrina y jurisprudencia de los órganos de control específicos en el ámbito universal e interamericano.

A pesar de ello, y tal como lo afirmaba Bobbio en 1964, la gran preocupación por estos días radica en la crisis humanitaria que se sufre en Ucrania, el conflicto en medio oriente y la realización efectiva de los derechos humanos. El autor hacía ver que la satisfacción eficaz de los derechos no estaba en función de la buena voluntad de los gobernantes o de las buenas razones que los fundamentaban; sino que la realización efectiva de los derechos se trataba más de un problema de carácter político y no tanto de tipo filosófico (BOBBIO, 1991 [1964], p. 60- 61.)

El problema que se nos presenta, en efecto, no es filosófico sino jurídico y, en sentido más amplio, político. No se trata tanto de saber cuáles y cuántos son estos derechos, cuál es su naturaleza y su fundamento, si son derechos naturales o históricos, absolutos o relativos, sino cuál es el modo más seguro para garantizarlos, para impedir que, a pesar de las declaraciones solemnes, sean continuamente violados. (…) (Bobbio, 1991 [1964], p. 64)

Al analizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas y la (des)igualdad de género es menester no sólo atender al marco normativo, sino también a la historia de cómo fue construida la ciudadanía. Sabido es, que la constitución del sujeto de derecho fue cuestionada en sus primeras formulaciones por considerar un sólo estatus de sujeto: hombre, mayor, blanco, occidental, heterosexual, sin discapacidades y propietario, escondiendo dentro del neutro universal de individuo abstracto a otros seres humanos (Bauger, 2019 y 2020a, 2020b, 2020c).

Los movimientos feministas desde siempre y con mayor visibilidad en la actualidad en pleno auge de la cuarta ola, bregan por mostrar las desigualdades estructurales imbricadas a tramas de poder que generan formas dramáticamente perjudiciales de relación entre las personas (Bauger, 2021). Así, en los últimos años, las temáticas de género y especialmente la preocupación ante las situaciones de violencia machista y feminicidios, se han instalado fuertemente en las agendas de las organizaciones sociales, como también en los distintos poderes y niveles del Estado.

A lo largo de la historia y en distintos contextos socio culturales nos encontramos con todo un abanico de discriminaciones y violencias (psicológica, física, sexual, económica, laboral, institucional, etc.) a las que han sido sometidas las mujeres y las niñas. Este tratamiento discriminatorio surgía de la construcción social del patriarcado donde el hombre tenía la propiedad de la mujer y ésta sólo podía cuidar y educar a los hijos y hacer las tareas hogareñas (Consolo Y Bauger, 2023).

La división sexual del trabajo y la unión inescindible de la vida de la mujer al ámbito privado y al trabajo reproductivo y la del hombre al ámbito público y al trabajo productivo ha encontrado una continuidad histórica difícil de desarticular (Hartmann, 1994) (Federici, 2010). Ya que, con el tiempo, la mujer fue ganando lugar en el mercado laboral, pero sin participar de modo igualitario con los varones (Bauger, 2020a). El trabajo "invisible" no remunerado (quehaceres domésticos, apoyo escolar y cuidados), tanto en participación como en intensidad, tienen actualmente un claro predominio femenino que se intensificó en tiempos de pandemia (ONU, 2021).

Recién en el año 1993 en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en Viena, se va a dar un vuelco diferente proclamándose la igualdad de la mujer y sus derechos humanos debiendo integrarse en las principales actividades de todo el sistema de Naciones Unidas. A partir de entonces, se reconoce a las mujeres el ser sujetas de derecho, y con ello, se reconocen todas las problemáticas de género como un problema social. Sin embargo, y como afirman Alda Facio Y Lorena Fries (1999), el derecho fue y sigue siendo androcéntrico en virtud de que la discriminación de la mujer es un fenómeno mundial.

El problema del sexismo y del poder patriarcal en términos de género, permite entender que las discriminaciones que sufren las mujeres en la sociedad no son un problema de biología, sino un problema social y que los feminismos en sus distintas corrientes, aunque parten de las mujeres, no refieren a una lucha de y para ellas, sino de toda la sociedad. El concepto de género como categoría teórica y práctica alude tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales (Facio, 2005, P. 271 Como Se Citó En De González Y Barcaglioni, 2021).

Por ello es que, cuando hablamos de transversalizar el enfoque de género, nos referimos a una estrategia que exige su análisis en todos los niveles, reconociendo que el "género está en todas partes" y que "el feminismo es para todo el mundo" (Feminism is for everybody) (Bell Hooks, 2000), lo que implica una mirada feminista en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas que se llevan adelante. Además de que los contextos en los que vivimos nos condicionan, y que también somos creadoras de nuestras construcciones políticas y sociales, y podemos cambiarlas si estamos resueltas a hacerlo (Dietz Y Olivares Mansuy, 2005).

A esta transversalidad, se agrega el concepto de "interseccionalidad" acuñado por Kimberlé Crenshaw en el año 1989, quien en un artículo publicado en el Foro Legal de la Universidad de Chicago titulado la "Demarginalización de la intersección de la raza y el sexo",

visibilizaba los múltiples niveles de injusticia social . Así, el término “interseccionalidad” recoge la presencia de desigualdades múltiples, y enfatiza que no sólo representan una mera suma de categorías, sino que dan cabida a una situación única y singular que se dirige a detectar los efectos de esas desigualdades y a explorar cómo pueden las políticas públicas responder a su existencia, para implementar acciones justas en pos de la ampliación de derechos para aquellas personas que son afectadas por más de un tipo de discriminación.

3 DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LGBTTTIQ+ Y SU RELACIÓN CON LA INTERSECCIONALIDAD

A finales de la Segunda Guerra Mundial, la causa de los derechos fundamentales de las personas se vuelve una preocupación mundial a raíz del drama del genocidio nazi y la existencia masiva de presos políticos y exiliados. En 1948, las Naciones Unidas aprueban la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que implica el reconocimiento universal de un núcleo irreductible de derechos para todas las personas sin distinción. Ahora bien, frente a este instrumento tan valioso, hay un hecho poco divulgado; la pelea que dieron algunas de esas mujeres, entre quienes se encontraba la estadounidense Eleonor Roosevelt, para cuestionar el término de "Declaración Universal de los Derechos del Hombre", consiguiendo que se cambiara por "Declaración Universal de los Derechos Humanos", logrando con esa reformulación del concepto, visibilizar las luchas feministas realizadas por más de un siglo.

La noción de igualdad y no discriminación son principios que se presentan como básicos del paradigma de derechos humanos y garantizan el reconocimiento a todas las personas por su innegable condición humana. Lo que significa que ninguna ley puede vulnerarlos y que el Estado está obligado a protegerlos, garantizarlos y satisfacerlos. Los derechos humanos además se caracterizan por su progresividad y el establecimiento de una jurisdicción internacional por parte del sistema tendiente a dar cumplimiento a las obligaciones estatales a fin de garantizarlos.

Luego de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tanto el sistema universal como el sistema Interamericano de Derechos Humanos aprobaron una serie de instrumentos específicos que reconocen derechos civiles y políticos, así como económicos, sociales y culturales para todas las personas con las consecuentes obligaciones estatales al respecto. Asimismo, también fueron aprobadas convenciones que protegen los derechos de determinados sujetos en particular, entre ellos, las mujeres y LGBTTTIQ+.

Así es como los primeros pasos en la construcción de la agenda de políticas focalizadas respecto de las mujeres a nivel internacional pueden rastrearse en la década de 1970. Pero es recién

en el año 1975, declarado año internacional de la Mujer por Naciones Unidas, clave por la celebración de la conferencia de la Mujer en la ciudad de México. La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) fue adoptada en 1979. Las conferencias que le siguieron fueron en Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La Convención de Belém Do Pará, se aprobó en 1994 siendo la primera Convención continental específica cuyo objetivo fundamental es la lucha contra la extrema discriminación estructural y social que viven las mujeres. Reconoce e identifica claramente el origen y la direccionalidad de la violencia que sufren las mujeres como producto de una organización social sexista en la cual el abuso es el resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. En Argentina se aprobó esta convención en el año 1996.

Estas normas así adoptadas en la esfera internacional nos indican que hay un mandato legal y que existe el compromiso de los Estados de hacer respetar esas normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como también de responsabilidad internacional de los Estados en su cumplimiento.

4 LA TEORÍA DE LA DRITTWIRKUNG

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140, ha consagrado la teoría de Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares".

Esta doctrina ha sido sostenida por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA", Fallos: 333:2306) En el mismo sentido y desde su antigua jurisprudencia en "Kot" (Fallos 241:291, considerando 3)

En numerosos precedentes, declaró que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional (Bauger, 2020c). Reafirmó que desde mediados del siglo pasado "Nada hay en la letra ni en el espíritu de la Constitución que permita afirmar que la protección de los llamados "derechos humanos" (…) esté circunscripta a los ataques que provengan sólo de la autoridad. Nada hay, tampoco, que autorice la afirmación de que el ataque ilegítimo, grave y manifiesto contra cualquiera de los derechos que integran la libertad lato sensu carezca de la protección constitucional adecuada (…) por la sola circunstancia de que ese ataque emane de otros particulares o de grupos organizados de individuos" (conforme la doctrina del caso "Kot, Samuel", Fallos 241:291).

De tal forma, y como sostiene Anzures Gurría (2010), se consagra la eficacia horizontal de los derechos fundamentales a partir de la expansión de estos derechos a las relaciones privadas. En efecto, la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación –como principio transversal de los Derechos Humanos- recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. Y se extiende tanto respecto de aquéllos casos en que la situación discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párrafo 104).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer advirtió que los Estados parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer deben garantizar, a través de los tribunales competentes y de la imposición de sanciones u otras formas de reparación, que la mujer esté protegida contra la discriminación cometida tanto por las autoridades públicas como por las organizaciones, las empresas y los particulares (Bauger, 2020).

En el marco de las relaciones laborales, la Corte Interamericana ha resaltado que "los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares" (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párr. 139). En el mismo sentido, desde su antigua jurisprudencia la Corte Suprema ha sostenido esta doctrina legal (Fallos: 241:291, considerando 3).

5 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CONTEXTO DE GLOBALIZACIÓN Y DE DESIGUALDADES

Siguiendo a Stiglitz (2012) el actual sistema multiplica y mantiene los fracasos de los mercados, de los sistemas políticos que no corrigen los excesos de los mercados y de los injustos sistemas económicos y políticos que agravan las desigualdades. Para el economista, lo que mucha gente ignora es que las desigualdades cuestan muy caras, porque participan directamente en el "deterioro de la economía" y a sus desvíos, que Stiglitz llama "subversión de la democracia". Según el autor, a través de un programa de reformas económicas (que detalla en el último capítulo de "El precio de la desigualdad") en el que debe intervenir el Estado, regulando los bancos, las empresas, los paraísos fiscales, se podrán corregir los excesos y fiscalizando en mayor medida los altos ingresos, promoviendo la inversión pública, mejorando la protección social y tendiendo al pleno empleo otorgándole un papel más responsable al banco central "abandonando su excesiva concentración sobre la inflación para interesarse de manera más equilibrada en el empleo y el crecimiento".

En el contexto global actual de desigualdades, la RSE se comprende como una construcción multidimensional, en paralelo al concepto de desarrollo sostenible. Una organización sólo puede sobrevivir a medio-largo plazo si resulta económicamente viable, medioambientalmente sostenible y socialmente responsable (Ramírez Orellana, 2006).

Son tres los motivos por los cuales se le ha dado relevancia al concepto de Responsabilidad Social Empresarial en el último tiempo: primero se menciona la ética, dado que las empresas dependen de la comunidad y de cierto modo tienen la obligación de devolver parte de lo que reciben; segundo, el mercado, por cuanto algunas empresas consideran a la RSE como una herramienta de gestión útil tanto para penetrar en nuevos mercados como para no perder aquellos ya conquistados; y por último, la imagen de la empresa, es decir, que se usa la RSE como un elemento diferenciador que refuerza el factor de competitividad (Montero Serrano, 2012).

La norma ISO 26000, la define como "la responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el ambiente, mediante un comportamiento ético que contribuya al desarrollo sustentable, tome en cuenta las expectativas de las partes interesadas, cumpla con la legislación vigente y sea compatible con las normas internacionales de conducta". Complementaria a esta definición, tenemos la del Libro Verde de la Comisión Europea que destaca la idea de que "la integración de preocupaciones sociales y ambientales en la estrategia de gestión de la empresa debería ser voluntaria".

La responsabilidad social debe asumirse de tal forma, como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y una exigencia de justicia. La cuestión debe formar parte de las decisiones que se toman a diario, las buenas prácticas deben formar parte del núcleo duro de la empresa, arraigado en la ética (CARMONA, 2020).

Luque González, Coronado Martín Y Álvarez Rodríguez (2021) analizan los procesos de RSE a través de su construcción social. Destacan que no es posible desarrollar una definición unívoca e imparcial de manera general, si es posible estudiar las similitudes y diferencias existentes entre ellas.

En varias de las definiciones de RSE se menciona la importancia de considerar los intereses y expectativas de los grupos de interés en el proceso de toma de decisiones de las empresas. Así, siguiendo a Fernández Y Bajo Sanjuán (2012) encontramos la teoría del Stakeholder desarrollada por Edward Freeman en 1984, término utilizado para referirse a cualquier individuo o grupo de individuos que pueden afectar o ser afectados por las actividades y objetivos de una empresa y que, por lo tanto, deben ser considerados como un elemento esencial en la planificación estratégica y de gestión empresarial de cualquier actividad económica. De acuerdo con Freeman, las organizaciones están compuestas por un conjunto de actores, a los que denomina grupos de interés

(stakeholders), y entre los que habitualmente se incluyen accionistas, trabajadores, posibles inversionistas, proveedores, clientes, administración y sociedad en general. Desde esta perspectiva, la empresa surge como el resultado de la interrelación de todos esos grupos a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta que lo que constituye a la organización es la comunicación y lo que compone al grupo es la interacción. Schvarstein (2010) Y Retolaza Y Ruiz De Aguirre (2012) mencionan que la visión normativa de los stakeholders apoya la idea de que éstos tienen intereses genuinos por la actividad de la empresa y que además tienen un valor interno dependiendo de su conexión con los resultados financieros. La teoría instrumental de los stakeholder considera que si se satisfacen los intereses de los stakeholders se mejorará considerablemente la rentabilidad, la competencia, y eficiencia de la organización (Alpuche De La Cruz Y Leines Cortez, 2023).

5.1 Dimensiones de la RSE

A finales de la década de 1990, Elkington introdujo el concepto de Triple Bottom Line, o Triple Línea de Resultados (TBL). El mismo describe una estrategia de gestión que excede el cumplimiento de las obligaciones jurídicas y desarrolla prácticas orientadas a la sostenibilidad ambiental, social y económica de una organización, sin priorizar ninguna dimensión por sobre la otra (Álvarez Osorio Y Vargas Arenas, 2011) (García López, 2015).

En la actualidad, el modelo más difundido basado en los mismos principios que la teoría de TBL es el de la Global Reporting Initiative (GRI). Se trata una entidad que nació de un proyecto en conjunto entre Coalition for Enviromentally Responsible 13 Economies (CERES) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), con el objetivo de fomentar la calidad de la elaboración de las memorias de sostenibilidad, hasta equipararse con los informes financieros en cuanto a comparabilidad, rigor, credibilidad, periodicidad y verificabilidad. El modelo de la GRI recoge los principales aspectos a considerar por las empresas para la presentación de su actuar, desde el punto de vista económico, social y medioambiental (Carmona, 2020).

En la guía GRI para la elaboración de memorias de sustentabilidad, entre otras cosas, se enumeran los distintos indicadores que deben tenerse en cuenta a la hora de rendir cuentas sobre la actividad de la organización ante diversos grupos de interés. Los indicadores ofrecen información sobre el desempeño en las tres dimensiones de la sostenibilidad. Además, enumera cuales son los aspectos materiales que reflejan los impactos. A saber:

Dimensión económica de la sostenibilidad: abarca el impacto de las organizaciones en la situación económica de los grupos de interés y en los sistemas económicos locales, nacionales e internacionales. Los aspectos materiales en los cuales se sustenta este indicador son: 1) Desempeño

económico, 2) Presencia en el mercado, 3) Consecuencias económicas indirectas y 4) Prácticas de adquisición.

Dimensión medioambiental: hace referencia a los impactos de una organización en los sistemas naturales. Abarca la evaluación de los impactos relacionados con los insumos (energía y agua, por ejemplo) y los productos (emisiones, efluentes y desechos), así como también aspectos como la biodiversidad, el transporte y la repercusión de productos y servicios.

Dimensión social: se relaciona con la repercusión de las actividades de la organización en los sistemas sociales en los que opera. Los aspectos a tener en cuenta son: 1) Prácticas laborales y trabajo digno, 2) Derechos humanos, 3) Sociedad y 4) Responsabilidad sobre produtos.

5.2 Principios reguladores de la RSE

El documento elaborado por la Organización de las Naciones Unidas titulado “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, constituye una plataforma para la puesta en marcha de prácticas empresariales para “proteger, respetar y remediar”.

Estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Se fijan parámetros de actuación, es un marco regulador y de contención en el accionar empresarial, que están dirigidos tanto a los privados como también a los Estados en su obligación de velar por el cumplimiento de los mismos. Establece los Principios Generales, los cuales son principios rectores basados en el reconocimiento de: a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Estos Principios Rectores deben entenderse como un todo coherente y ser interpretados, individual y colectivamente, en términos de su objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así́ también a una globalización socialmente sostenible. Deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres (ONU, 2011, p. 1).

> El instrumento subraya los principios fundacionales:
> Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (ONU, 2011, p. 3).

Se desprende de esta afirmación que las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos, y que una debida legislación puede promover a contribuir a la protección, el ejercicio y el respeto de estos, a la vez de mitigar las consecuencias negativas de la globalización en las economías vulnerables, como también la posibilidad de obtener el máximo beneficio del actuar empresarial.

De tal forma, la comunidad internacional viene regulando las actividades empresariales por el impacto que generan en la sociedad, tanto en el aspecto social, laboral como en las condiciones de vida de los individuos. En este sentido, el sistema europeo se ha ocupado de regular a través del Pacto Mundial "la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo" (ONU, 2019). Este nace en 1999 convocando a los líderes empresariales "para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales" (ONU, 2019).

Estos principios surgen de distintas convenciones y declaraciones de la ONU, y son los siguientes (ONU, 2019): 1) Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente. 2) Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos. 3) Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. 4) Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. 5) Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil. 6) Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. 7) Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales. 8) Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental. 9) Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. 10) Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

En este contexto global, en 2015 se aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas otorgando mandato al Pacto Mundial para sensibilizar y ayudar a las empresas a contribuir con la nueva agenda de desarrollo . Los ODS son 17, con los cuales el sector privado está llamado a compatibilizar objetivos del desarrollo de un negocio con los de equidad y

sostenibilidad. Así, las empresas junto con los Estados y la sociedad son agentes claves para el desarrollo sostenible, planteándose así, la necesidad de que las empresas no sólo no causen impacto negativo, sino que deben modificar su accionar al punto de generar impactos positivos para la comunidad.

Este marco, creado por los documentos enumerados, intenta generar un consenso a nivel mundial en el actuar empresarial y la responsabilidad social que estos agentes deben incorporar como premisas en su organización.

6 LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. LA (DES)IGUALDAD DE GÉNERO Y LA RSE

En 2015, la Organización de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible que cuenta con 17 Objetivos que incluye en el Objetivo 5 la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Este objetivo forma parte del proceso de creciente visibilización, concientización y legitimación social del reconocimiento efectivo de los Derechos Humanos. Por ello, se constituye en uno de los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, que impacta fuertemente en el ámbito del Derecho Internacional de los derechos humanos, como derecho que se vincula con la protección de los derechos de la humanidad a través de los distintos instrumentos normativos ratificados internacionalmente.

Históricamente, las mujeres y las niñas han padecido desiguales oportunidades en el acceso a la educación, a la justicia, a la salud, a condiciones laborales y a muchos más derechos de los que fueron repetidamente privadas y de los que todavía hoy según la región en la que habiten se perpetúa. Si bien han existido avances, las posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

Durante la pandemia provocada por el virus Covid-19, la generación de acciones tendientes al avance de los objetivos previstos por Naciones Unidas se vio condicionada, provocando el retroceso de algunos de ellos particularmente respecto a niñas y mujeres en situaciones de profunda desigualdad (Consolo Y Bauger, 2023). La Organización de Naciones Unidas advirtió que el trabajo realizado durante años se vio retraído, incrementándose las situaciones de violencia contra mujeres y niñas, especialmente la violencia doméstica (ONU, 2023).

El empoderamiento como sujetas de derechos no es sólo un postulado de derecho sustentable, sino que deviene un objetivo fundamental de los Derechos Humanos. Y que no obstante las dificultades para superar obstáculos y situaciones de violencia, explotación sexual y las asimetrías surgidas en el ámbito laboral con la desigual remuneración, se siguen produciendo y

visibilizando, creando cada vez más discriminación, obligando claramente a pensar con solidaridad global .

La declaración reciente de Sima Bahous (2022) resalta la importancia de incluir a las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en la respuesta humanitaria como un aspecto esencial para garantizar el cumplimiento de sus Derechos Humanos y que se incluya la perspectiva de género.

CONSIDERACIONES FINALES

El tiempo histórico se acelera. La velocidad de los cambios deja atrás, muchas veces, la capacidad de observarlos, entenderlos o preverlos. Son momentos de construir una agenda global comprometida con el difícil contexto, tiempos de repensar en construir una sociedad más equitativa y solidaria, para hacerle frente a los efectos de la pandemia y las desigualdades para mirar hacia adelante con esperanzas renovadas. Tiempos de romper con esquemas rígidos, y generar equilibrios, a veces difíciles de lograr.

El sistema económico fundado en conceptos de mayor producción, intensificación del consumo, explotación ilimitada de recursos naturales y maximización del beneficio como único criterio de la buena marcha económica que por años guió el accionar empresarial, condujo como en el caso en análisis, a que muchos pensaran, especialmente a partir de los últimos años del siglo pasado, qué tal forma de desarrollo no era sostenible. Un planeta con recursos limitados no está en condiciones de suministrar indefinidamente los insumos de una explotación con esas características. Por ello, se consolidó la idea de un desarrollo con sustentos más íntegros, que, además de mejorar las condiciones de vida de los habitantes de este planeta hoy y en el futuro, fuese compatible con una explotación racional.

Como señala Stiglitz (2002), si la globalización sigue siendo conducida como hasta ahora, si continuamos sin aprender de nuestros errores, la globalización no sólo fracasará en la promoción del desarrollo, sino que seguirá generando pobreza e inestabilidad.

Por el contrario, un rostro más humano de la globalización nos conduce a pensar con Stiglitz en otras posibilidades para el desarrollo, y en esta línea, en el concepto de la RSE en el ámbito de las empresas y su compromiso con el cuidado y mantenimiento de un ambiente sano y apto para la humanidad.

Entendemos que la falta de normativa explícita para su regulación en Argentina dificulta el poder de control que debería existir respecto de dichos compromisos a nivel empresarial. Ello podría darse –y esperando que así sea- en un futuro cercano, no sólo con la posibilidad de capacitar

a organismos públicos y privados, sino colaborando con políticas de exigencia, programas de RSE, compromisos fehacientes por parte de cada una de las empresas, en concordancia con las leyes existentes en política ambiental y de responsabilidad.

Hay que tener en consideración que con la globalización las empresas han tenido que reorganizarse debido al crecimiento de sus actividades. Esto conlleva a encarar nuevas responsabilidades ante todo su compromiso con los consumidores. Su imagen y prestigio la llevan a tener un mayor interés en contribuir con el desarrollo en general, aceptando las políticas estatales para el cuidado del ambiente, junto con prácticas que contengan elementos medioambientales y sociales que contribuyan a la modernización de sus actividades y por consiguiente a su competitividad a largo plazo con otros pares.

En la actualidad contamos con numerosos instrumentos que delimitan un marco de acción, fundamentalmente parte del soft law, y se propicia la adhesión de las organizaciones empresarias, pero legislativamente no se ha desarrollado un sistema sancionatorio efectivo con relación a las actividades nocivas para la humanidad y el medio ambiente. Queda en manos de los Estados el control, siendo siempre acotado por falta de políticas que otorguen los recursos necesarios, como también la posterior obligación de asegurar la reparación ante un daño inminente o real, resultando tardía la respuesta en la mayoría de las ocasiones.

Como explica Víctor Abramovich (2006), el conjunto de normas internacionales que conforman el Derecho Internacional de los Derechos Humanos no formula políticas, no detalla cómo deben estas ser, aunque si determina estándares que sirven como referencia para su diseño e implementación. El contexto actual requiere del surgimiento de nuevas maneras de vinculación y compromiso entre las empresas y la administración pública con el fin de garantizar estándares mínimos en materias ambientales, estableciendo metas de desarrollo sustentable que incorporen como elemento clave la RSE, y en cuyo cumplimiento participen activamente ambos sectores, incluyendo también como actor relevante las organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía en general (Madariaga, 2008, p. 9).

En Argentina no contamos con una ley nacional específica sobre RSE, aunque se está trabajando en proyectos sobre el tema, pero sí contamos con una Ley General de Ambiente que aporta los presupuestos mínimos y la Constitución Nacional que reconoce el derecho a un ambiente sano. Tales disposiciones señalan claramente que aquellos que lo dañen tienen la obligación de reparar, por lo que el Estado no puede desentenderse del control y verificación de la actividad empresarial, y los funcionarios deben conocer el marco normativo internacional para vincularse con las empresas de manera tal de promover y regular la responsabilidad social de las mismas.

Asimismo, en nuestro rol de operadores jurídicos, debemos intervenir desde el conocimiento de las normas y los precedentes judiciales, y trabajar en conjunto con las organizaciones empresarias y civiles, en miras de procurar el cumplimiento de los principios generales y el ejercicio efectivo de los derechos humanos, abriendo las instancias judiciales en caso de incumplimiento, buscando jurisprudencia de avanzada que empuje al poder ejecutivo a asumir obligaciones y al legislativo a actualizar las normativas nacionales, y buscar la integración regional como también convenciones internacionales para el abordaje de la problemática.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMOVICH, Víctor. Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas en desarrollo. **Revista de la CEPAL** Nº 88, 2006. Disponible en: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/24342/G2289eAbramovich.pdf

CAMACHO, Aguilar. **Responsabilidad Social en las cadenas globales de suministros**. 2017 Recuperado de: https://es.linkedin.com/pulse/responsabilidad-social-en-las-cadenas-globales-de-sylvia-aguilar

ALPUCHE DE LA CRUZ, Ezequiel y LEINES CORTEZ, Lourdes Leticia. La Teoría de los Stakeholders: un análisis centrado en los grupos dentro de la organización y propuesta de un nuevo grupo. Pensamiento crítico. **Revista de investigación multidisciplinaria**. 2023, ISSN 23958162 I www.pensamientocriticoudf.com.mx

ÁLVAREZ OSORIO, M., y VARGAS ARENAS, R. **Beneficios que trae para las empresas la incorporación de la RSE en sus objetivos corporativos**: caso colombiano. Contaduría Universidad de Antioquia, 55-71, 2011.

ANZURES GURRÍA, J. J. La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Cuestiones constitucionales. **Revista Mexicana de Derecho Constitucional**, Nº 22, enero- junio 2010.

BAUGER, Erika Silvina, CARDONA PARDO, N.L., CASTRO LOREDO, C., CERVANTES QUEQUEZANA, G. Tejidos subversivos. Tejiendo y destejiendo hacia un punto nuevo. Diplomatura Feminismos Comunitarios Campesinos y Populares en Abya Yala. Estéticas Feministas, Cuerpos y Movimiento Campesino de Mujeres Resolución R.N°487/22. Instituto Rodolfo Kusch-Universidad Nacional de Jujuy, 2022.

BAUGER, Erika Silvina, CIANCIO, Agustina, LAZZATTI, Pablo y LEZCANO, Joseé. **Análisis de experiencias educativas**. En José Orler ... [et al.]; editor literario Julieta Duedra; Josefina Napal; Rodrigo Atencio; prólogo de Pablo Lazzatti; Analía Reyes Enseñar Derecho en tiempos de pandemia: debates y reflexiones docentes en la virtualidad emergente (pp. 189-191). 1a ed. La Plata: Editorial: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2021.Libro digital, PDF. Archivo Digital. ISBN 978- 950-34-2001-0

BAUGER, Erika Silvina, LORA, Laura N., TORANZO, María Rosana y ZAS, Oscar. **Formación y contenidos transversales en la enseñanza del Derecho**. En Orler, Jos. Enseñanza del Derecho en el siglo XXI: Desafíos, innovaciones y proyecciones. La Plata: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP, 2019.

BAUGER, Erika Silvina. **Perspectiva de género y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho.** En Orler, José. Enseñanza del Derecho en el siglo XXI: Desafíos, innovaciones y proyecciones. La Plata: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP, 2019.

BAUGER, Erika Silvina. **Una pedagogía crítica feminista para desarticular las relaciones de saber- poder en las prácticas de enseñanza del Derecho**. En Orler, José. et al. Los desafíos de la Enseñanza del Derecho en la virtualidad obligada (pp. 38- 45). La Plata: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Libro digital, PDF. 2022. Archivo Digital: descarga y online. ISBN 978-950-34-2123-9

BAUGER, Erika Silvina. **Perspectiva de Géneros y enfoques no binarios**. Prácticas de enseñanza del derecho con perspectiva de género(s) y derechos humanos en contexto de pandemia. editor literario Julieta Duedra; Josefina Napal; Rodrigo Atencio; prólogo de Pablo Lazzatti; Analía Reyes Enseñar Derecho en tiempos de pandemia: debates y reflexiones docentes en la virtualidad emergente (pp. 153-157). 1a ed. La Plata: Editorial: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2021. Libro digital, PDF. Archivo Digital: descarga y online. ISBN 978- 950-34-2001-0

BAUGER, Erika Silvina. **El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género**. Anales De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales De La Universidad Nacional De La Plata, núm. 50, 049, 2020, pp. 357-388.

BAUGER, Erika Silvina. **Ensayando recetas para transversalizar la perspectiva de género feminista y los derechos humanos en las prácticas de enseñanza del Derecho Internacional Privado. Trayectorias Universitarias, 7 (13), e082, 2021 ISSN 2469-0090.** https://doi.org/10.24215/24690090e082

BAUGER, Erika Silvina. **Feminismo interseccional en Argentina**: Pluriculturalidad y derechos humanos de las mujeres indígenas. Revista de la Facultad de Derecho de México. Vol 71, No 281-2, 2021. http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/81074

BAUGER, Erika Silvina. **Feminismos jurídicos y pluriculturalidad**: ensayando una visión en tiempo de pandemia. Derechos En Acción, núm. 16, 16, 437, 2020, pp. 625-677.

BAUGER, Erika Silvina. **Perspectiva de género, derechos humanos y feminismos jurídicos en la enseñanza del Derecho Internacional Privado**. Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Número 51, pp. 457- 493, 2021.

BAUGER, Erika Silvina. **Perspectiva de géneros y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho**. Derechos En Acción, 11(11), 277, 2019. https://doi.org/10.24215/25251678e277

BAUGER, Erika Silvina. Perspectiva de géneros y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho. **Revista Derechos En Acción**, vol. 11, Nº 11 (pp. 297-312), 2019.

BAUGER, Erika Silvina. **Plan de actividades docentes, de investigación y extensión universitarias en Derecho Internacional Privado**, 2019. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/87876

BAUGER, Erika Silvina. **Propuesta de intervención**: Talleres con perspectiva literaria de formación en género y derechos humanos en clave intercultural. Trayectorias Universitarias, 6(11), 043, 2020. https://doi.org/10.24215/24690090e043

BAUGER, Erika Silvina. Reconstrucción crítica de un relato de experiencia pedagógica para crear una propuesta de intervención académica. EJE Nº 8, Relato de experiencia pedagógica. 4tas Jornadas sobre las Prácticas Docentes en la Universidad Pública. Especialización en Docencia Universitaria. UNLP, Septiembre de 2022. IV Jornadas sobre las Prácticas Docentes en la Universidad Pública: Producir universidad, garantizar derechos y construir futuros en el mundo contemporáneo. Dirección de Capacitación y Docencia, Especialización en Docencia Universitaria (UNLP). Disponible en http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/145562

BELL HOOKS. **Feminism is for everybody**: passionate politics. Nueva York: South End Press, 2000.

BOBBIO, Norberto. **El tiempo de los derechos**. Trad. R. De Asís Roig. Madrid: Sistema. Texto original publicado en 1964. 1991.

BUTLER, Judith. **Sujetos de sexo/género/deseo**. En J. Butler, Gender trouble. Feminism and the Subversion of Identity (traducción de María Antonia Muñoz: El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad) (pp. 45-85). Barcelona: Paidós, 1999.

CANCILLERÍA ARGENTINA. **Qué son las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales?** Buenos Aires: Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, 2022.

CARMONA, Ariana. **Empresas Turísticas y Responsabilidad Social Empresaria**. Tesis de grado. 2020

CONSOLO, Analía, N. y Bauger, Erika S. **La (des) igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas como objetivos del desarrollo sostenible:** (La igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas como desarrollo sostenible metas). Serie Sociojurídica Oñati, 13(2), págs. 2023. doi: 10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1389.

DE BEAUVOIRE, Simone. **El segundo sexo**. México: Siglo veintiuno, 1949.

DIETZ, María G. OLIVARES MANSUY, Cecilia. **Las discusiones actuales de la teoría feminista**. Debate Feminista, Vol. 32, pp.179-224, octubre, 2005. Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 2005.

ELKINGTON, John. **Triple bottom line revolution-reporting for the third millennium.** Australian CPA; Dec 1999; 69, 11. FACIO, Alda y FRIES, Lorena. Capítulo I. Introducción. Conceptos básicos sobre feminismo y Derecho. En Facio, Alda y Fries, Lorena (Comp.), Género y Derecho. (p. 6- 39). Santiago de Chile: La Morada. Corporación de desarrollo de la mujer, 1999.

FEDERICI, Silvia. **Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria**. Buenos Aires: Tinta Limón, 2010.

FERNÁNDEZ FERNÁNDES. José Luis y BAJO SANJUÁN, Anna. **La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad.** Adresearch Esic international journal of communication research, vol. 6, núm. 6, pp. 130-143. 2012.

GARCÍA LÓPEZ, María José. La Cuenta del Triple Resultado o Triple Bottom Line. **Revista de Contabilidad y Dirección**, Vol. 20, año 2015, pp. 65-77.

GARCÍA MUÑOZ, Soledad. La progresiva generización de la protección internacional de los derechos humanos. **Revista Electrónica de Estudios Internacionales**. 2001. Recuperado de www.reei.org

GONZÁLEZ, Manuela Graciela y BARCAGLIONI, Gabriela. Capítulo 2. **Violencias contra las mujeres.** Trayectorias y recorridos: del círculo al sistema. En M. G. González (compiladora) Todo lo que está bien no es lo que parece. Acceso a la justicia en casos de violencia de género y salud mental (pp. 49-104). La Plata: Edulp, 2021. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/110792

HARTMANN, Heidi. **Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales**. En C. Borderías Mondejar; C. Carrasco Bengoa y C. Alemany (comp.), Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos (pp. 253-294). España: Icaria, 1994.

INADI. **Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado**. Buenos Aires: Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo, 2016.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sistema Universal y Sistema Interamericano. Costa Rica, 2008.

LUQUE GONZÁLEZ, Arturo, CORONADO MARTÍN, Jesús Ángel y ÀLVAREZ RODRÍGUEZ, Juan Fernando. Análisis de los procesos de Responsabilidad Social Empresarial a través de 113 conceptos. Herramienta social o marketing institucional. Prisma social. **Revista de Ciencias Sociales**. Proyecto de investigación Universidad Técnica de Manabí (UTM), Nº 35, 4º trimestre, octubre 2021 | ISSN: 1989-3469Ecuador Nº 2021-36-64, 2021.

MADARIAGA, Aldo. **El Estado y la Responsabilidad Social**. Estrategia de incorporación de criterios de responsabilidad social y ambiental en las compras públicas. Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo. CENDA, Santiago, Enero de 2008.

MONTERO SERRANO, Maryelis. **La responsabilidad social y la norma** ISO 26000. Formación Gerencial, Año 11 Nº 1, Mayo, pp. 103-119, 2012. ISSN 1690-074X

OEA. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 68, 20 de enero de 2007. Recuperado de http://www.cidh.oas.org/women/Acceso07/indiceacceso.htm.

OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2018. Recuperado de http://www.ilo.org/global/research/global-report/weso/trends-for-women2018/WCMS_6196603/lang--es/index.htm.

ONU Mujeres. Declaración de la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Sima Bahous, sobre Ucrania, 2022. Recuperado de https://www.unwomen.org/es/noticias/declaracion/2022/03/declaracion-de-la-directora- ejecutiva-de-onu-mujeres-sima-bahous-sobre-ucrania

ONU Mujeres. Violencia contra las mujeres: la pandemia en la sombra. Declaración de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, 2020. Recuperado de https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed- phumzile-violence-against-women-during-pandemic?gclid=CjwKCAjw-

ONU. Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo, Naciones Unidas, Nueva York, 1999.

ONU. Globalización, género y trabajo. En Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo. Nueva York: Naciones Unidas, 1999.

ONU. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta, 2023. Disponible en https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1o7njoh*_ga*OTY0ODI5OTYuMTU5MTIwMDE5NQ..*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODg4NzQyOS40LjEuMTY5ODg4ODQyMi4wLjAuMA..

ONU. Los derechos de la mujer son derechos humanos. Naciones Unidas, Nueva York, 2014. Recuperado de https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2_sp.pdf

ONU. Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women, 2021. Recuperado de https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9

RAMÍREZ ORELLANA, Alicia. **La RSC y la triple de cuenta de resultados**. Estrategia financiera, ISSN 1130-8753, Nº 231, pp. 56-63, 2006.

RETOLAZA, J. L. y RUIZ DE AGUIRRE, L. J. **Participación de los stakeholders en la gobernanza corporativa**: fundamentación ontológica y propuesta metodológica, Universitas Psychologica, 2, (II), 619-628, 2012.

SALVIOLI, Fabián. **Los Derechos Humanos en las Conferencias Internacionales de la última década del Siglo XX**; en: Las Grandes Conferencias Mundiales de la década de los ´90: las bases para la construcción de una comunidad internacional. La Plata: Edit. IRI, UNLP y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2000.

SCHVARSTEIN, L. **Psicología Social de las Organizaciones**: nuevos aportes. Buenos Aires: Paidós, 2010.

STIGLITZ, J. **El malestar en la globalización**. Editorial Taurus, Buenos Aires, 2002.

STIGLITZ, J. **El precio de la desigualdad**. Editorial Taurus, Buenos Aires, 2012.

VIVEROS VIGOYA, Mara. **La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación**. en Debate Feminista. Nº 52, pp. 1-17, 2016.

Direitos autorais 2024 – Revista de Direito Socioambiental – ReDiS

Editor responsável: Thiago Henrique Costa Silva

Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.