

Responsabilidad social empresarial, principios Ruggie y Buen Vivir en la Agenda del Desarrollo Sostenible. Un análisis con perspectiva de género(s) y derechos humanos

POR ERIKA SILVINA BAUGER (*)

Sumario: I. Introducción.- II. El caso “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares *vs.* Brasil”.- III. Las desigualdades en América Latina en el contexto de globalización y el derecho humano al desarrollo sostenible.- IV. Las (des)igualdades de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.- V. La teoría de la *Drittwirkung*.- VI. El Pacto Global, los principios Ruggie y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.- VII. La Responsabilidad Social Empresarial.- VIII. El Buen Vivir como alternativa al Desarrollo Sostenible.- IX. Reflexiones finales.- X. Referencias.

Resumen: el presente análisis se propone explorar de manera crítica la intrincada relación entre los derechos humanos y las actividades empresariales, centrándose en la responsabilidad social empresarial, los principios Ruggie y el Buen Vivir como posibles parámetros de análisis jurídico y político para la Agenda del Desarrollo Sostenible. Para lograr este objetivo exploraremos cualitativamente con recursos bibliográficos y método dialéctico, un caso paradigmático resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos bajo el título “Empleados de

(*) Abogada. Premio “Joaquín V. González” Becaria Doctoral de CONICET. Docente J.T.P. con funciones de Adjunta, Cátedra II de Derecho Internacional Privado y Cátedra I de Introducción a la Sociología, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Dir. del Proyecto de Extensión y la Práctica Pre Profesional Supervisada: “Taller con perspectiva literaria de formación en género y Derechos Humanos en clave intercultural”, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Subdirectora del Instituto de Derechos Humanos del Colegio de la Abogacía de La Plata. Esp.a en Docencia Universitaria (UNLP). Esp. en Derecho Internacional Privado, Universidad de Salamanca. Ex Becaria de investigación en Iniciación, Perfeccionamiento y Formación Superior de SECyT-UNLP. Maestranda en Relaciones Internacionales y en Derechos Humanos (UNLP). Capacitadora de la Ley Micaela FCJyS-UNLP. Prof. de la materia: “Mujeres, género y Diversidad en el ámbito de los Derechos Humanos: transversalidad e interseccionalidad” en la Esp. en Abogacía del Estado, Escuela del Cuerpo de Abogadas y Abogados del Estado. Miembro de Asociación Argentina de Derecho Internacional, Asociación Americana de Derecho Internacional Privado. Integrante de la Red de Profesoras y del Observatorio de Enseñanza del Derecho de la FCJyS- (UNLP). Diplomada en “Feminismos comunitarios, campesinos y populares en Abya Yala”, Universidad Nacional de Jujuy. Integrante del Proyecto Tetra Anual de Investigación y Desarrollo SECyT- UNLP: “El campo jurídico: teorías y prácticas interpeladas desde una perspectiva de género”. ORCID: 0000-0002-6207-4203

la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares *vs.* Brasil". A través de su examen reflexionaremos sobre distintas categorías teóricas y prácticas que revisten importancia en este ámbito: (des)igualdades de género, discriminación laboral, la teoría de la *Drittwirkung*, los principios Ruggie, la teoría de los *Stakeholders*, el Buen Vivir y el derecho humano al desarrollo sostenible.

Palabras claves: perspectiva de género - derechos humanos - interseccionalidad - responsabilidad social empresarial - principios Ruggie - Buen Vivir - desarrollo sostenible

Corporate social responsibility, Ruggie Principles and Good Living in the Sustainable Development agenda. An analysis with a gender(s) and human rights perspective

Abstract: *the present analysis aims to critically explore the intricate relationship between human rights and business activities, focusing on corporate social responsibility, the Ruggie principles and Good Living as possible parameters of legal and political analysis for the Development agenda. Sustainable. To achieve this objective, we will qualitatively explore, using bibliographic resources and a dialectical method, a paradigmatic case resolved by the Inter-American Court of Human Rights under the title "Employees of the Santo Antônio de Jesus Fire Factory and their Relatives vs. Brazil." Through its examination, we will reflect on different theoretical and practical categories that are important in this area: gender (in)equalities, employment discrimination, the theory of *Drittwirkung*, the Ruggie principles, the theory of *Stakeholders*, Good Living and the human right to sustainable development.*

Keywords: *gender perspective - human rights - intersectionality - corporate social responsibility - Ruggie principles - Good Living - Sustainable development*

I. Introducción (1)

Analizar los derechos humanos de las mujeres, las disidencias y las diversidades implica no sólo acudir al marco normativo, sino también a la historia de cómo fue construida la ciudadanía. Es sabido, 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, 2020, 2021, 2022, 2023).

(1) En este documento se procuró evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura no se incluyen recursos como "@", "x" o "-a/as", en aquellos casos en los que no se pudo evitar el genérico masculino deseamos que se tenga en cuenta esta aclaración.

Los movimientos feministas desde antaño y con mayor visibilidad en pleno auge de la cuarta ola, con el *Ni una menos*, la campaña por el aborto legal y la educación sexual integral, bregan por mostrar las desigualdades estructurales imbricadas a tramas de poder que generan formas dramáticamente perjudiciales de relación entre las personas. 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, sindicatos, partidos políticos, medios de comunicación, como también en los distintos poderes y niveles del Estado. La integralidad de los debates que actualmente emergen como producto de los cambios socioculturales a los que asistimos en materia de géneros, feminismos y derechos humanos, conlleva una serie de reconfiguraciones en las dimensiones institucionales. La creación de nuevos espacios para el abordaje de estos temas en todos los niveles del Estado y, también, en el ámbito de las instituciones privadas, es expresión de este fenómeno de visibilización y jerarquización creciente.

A la par de este proceso, la crisis sin precedentes desencadenada por la pandemia en la economía mundial, generó una onda expansiva que ha afectado a todos los rincones del planeta. Este impacto ha exacerbado las desigualdades tanto dentro de los países como entre ellos, agravando aún más la brecha entre los más privilegiados y los más desfavorecidos. El Banco Mundial ha publicado recientemente un informe sobre el desarrollo mundial que indica que la recuperación económica tras la crisis será tan desigual como los impactos iniciales de la pandemia (2). Las economías emergentes y los grupos sociales más vulnerables necesitarán considerablemente más tiempo para recuperarse de las pérdidas de ingresos y medios de vida ocasionadas por la crisis. La entrega compartida del premio nobel de economía a Daron Acemoglu, Simon Johnson y James Robinson este año por sus trabajos sobre la desigualdad social y las diferencias de prosperidad entre países, demuestra la visibilización con el objeto de revertir estas desigualdades (3).

Las desigualdades sociales plantean serias preocupaciones en términos de derechos humanos, ya que las personas más afectadas corren el riesgo de ver comprometidos sus derechos fundamentales a una vida digna, incluido el acceso a la salud, la educación y el trabajo. Asimismo, las consecuencias de la pandemia ponen en riesgo los insuficientes avances que se han conseguido en materia de igualdad de género durante las últimas décadas (Consolo y Bauger, 2023). En todas las

(2) Se pueden consultar datos y estadísticas en <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>

(3) El libro de los galardonados "Why Nations Fail" (Por qué fracasan los países), afirma que las instituciones políticas determinan en gran medida el éxito de una nación. y que los Estados fallidos proporcionan "una explicación general de por qué los países pobres son pobres." Se puede consultar en: <https://www.nytimes.com/es/2024/10/14/espanol/nobel-de-economia-2024.html>

esferas, desde la educación, la salud, la economía, la seguridad hasta la protección social, los efectos han agravado la situación de las mujeres y las niñas claramente como consecuencia de su sexo (Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ONU, 2015).

En este contexto, en su discurso ante la 79ª sesión de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, el presidente argentino cuestionó la Agenda 2030 (4). Asimismo, nuestro país se destacó como el único miembro del G20 que no respaldó la declaración relativa a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, suscrita en Río de Janeiro por ministras y funcionarios de las naciones integrantes del bloque que aglutina a las economías más relevantes a nivel mundial, así como a otras de ingresos medios. La política exterior implementada ha acentuado la postura previamente manifestada por el presidente en el marco de las Naciones Unidas, consolidando así, una clara disociación del Pacto del Futuro, el cual recibió el apoyo generalizado de la comunidad internacional (5).

Demás está aclarar que Argentina se ha comprometido con un plexo normativo protectorio de los derechos humanos de las mujeres y disidencias LGBTTTIQ+ (6), de conformidad a lo normado por nuestra Constitución Nacional en el artículo 75 inciso 22, precedido por la Convención de Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará de 1994. Como parte de estas convenciones, nuestro país no sólo está obligado a cumplir con obligaciones de abstención sino con obligaciones positivas adoptando medidas en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural (artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional). La obligación internacional asumida incluye especialmente la eliminación de los prejuicios y de las funciones estereotipadas de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia (artículo 5).

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).

(4) Se puede acceder al discurso completo en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/javier-milei-en-la-asamblea-de-naciones-unidas-argentina-va-abandonar-la-posicion-de>

(5) Se puede consultar en: <https://www.infobae.com/politica/2024/10/14/argentina-fue-el-unico-pais-del-g20-que-no-apoyo-una-declaracion-sobre-igualdad-de-genero-los-motivos-y-el-choque-con-brasil/>

(6) El término LGBTTTIQ+ está formado por las siglas de lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y *queer*. El símbolo + incluye los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

Los derechos humanos constituyen un elemento esencial en el diseño de las políticas y estrategias de desarrollo (Salvioli, 2022). A propósito de lo enunciado, 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. La implementación de la misma en un gran número de organizaciones a nivel mundial, nos da la pauta que las empresas están asumiendo una participación social dinámica con planes de desarrollo integrales en la búsqueda de la mejora de las condiciones de trabajo, del medio ambiente y de las relaciones de consumo. Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (“principios de Ruggie”) refuerzan las obligaciones estatales frente a las actividades empresariales. El análisis se complejiza en escenarios de reconocimiento del Buen Vivir, como principio orientador del desarrollo (7).

Con base en los acuerdos internacionales, la teoría y la investigación reciente y las configuraciones en la relación entre empresas y derechos humanos, en este trabajo se planteará cómo los vínculos entre éstos son determinantes para constituir sujetos de derecho y ciudadanos plenos (“agentes de su libertad” en el sentido de Amartya Sen), así como avanzar hacia sociedades más inclusivas, democráticas, justas y solidarias –siendo ambas necesidades urgentes del universalizado mundo contemporáneo-.

II. El caso “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil” (8)

En el caso resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la responsabilidad internacional fue examinada desde la óptica de la obligación estatal de la garantía de los derechos, específicamente la omisión de fiscalización tanto

(7) En el marco del Proyecto de Extensión y Práctica Pre Profesional Supervisada: “Taller con perspectiva literaria de formación en género y derechos humanos en clave intercultural” de la FCJyS-UNLP, se está llevando a cabo el proyecto “Cultivar una huerta para que crezca la literatura y el empoderamiento en derechos”. Mediante la articulación de actividades de promoción y capacitación sobre el tema, por intermedio de un representante de una Pyme del Gran La Plata, se iniciaron obras de construcción de una huerta en altura para uso comunitario de la Comunidad Nam Qom, poniendo en práctica acciones de responsabilidad social empresarial. Se puede acceder a mayor información en: <https://www.jursoc.unlp.edu.ar/index.php/taller-con-perspectiva-literaria-de-formacion-en-genero-y-derechos-humanos-en-clave-intercultural.html> <https://www.instagram.com/tallerliterariointerculgenddhh/>

(8) Corte IDH, Caso “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil” Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia del 15 de julio de 2020 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

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 desarrollada 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.

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 de la Convención Americana, 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 (9) (Inter-American Commission on Human Rights, 2021). 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

(9) *Cfr.* Corte IDH, Caso Pueblos Kaliña y Lokono *vs.* Surinam. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2015. Serie C No. 309, párr. 224.

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, 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” (Inter-American Commission on Human Rights, 2021).

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 (Inter-American Commission on Human Rights, 2021).

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 (10). 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 artículo 7 de la Convención Americana. Sobre el punto, la Corte ya había afirmado en el caso *Artavia Murillo* (11), 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).

Destaca el voto concurrente del juez Ricardo C. Pérez Manrique que tiene como objetivos: (i) profundizar en la manera en que considera que la Corte IDH debería abordar los casos que involucren violaciones a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, con base en la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos como fundamento de su justiciabilidad; (ii) exponer que la discriminación interseccional y estructural contra mujeres, niñas y niños afrodescendientes y pobres implica un patrón que requiere especial protección; y (iii) resaltar las razones en virtud de las

(10) En el caso de los Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde, la Corte IDH expresó que la pobreza “[era] el principal factor de la esclavitud contemporánea en Brasil, por aumentar la vulnerabilidad de significativa parte de la población, haciéndoles presa fácil de los reclutadores para trabajo esclavo”. La pobreza, no se enmarca como un fenómeno, sino como una afectación de especial vulnerabilidad en donde la situación de exclusión y marginación, aunada a la denegación estructural y sistémica (con antecedentes históricos para el caso particular), tuvieron una afectación en los 85 trabajadores rescatados de la Hacienda Brasil Verde” (párr. 57 del voto razonado del Juez Eduardo Ferrer Mac- Gregor Poisot).

(11) Corte IDH, Caso *Artavia Murillo y otros (“Fecundación in vitro”)* vs. Costa Rica, sentencia del 28 de noviembre de 2012 (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas).

que la obligación de diseñar y ejecutar un programa de desarrollo socioeconómico destinado para la población de Santo Antônio de Jesus, en coordinación con las víctimas y sus representantes, como medida de no repetición, debe ajustarse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y a las recomendaciones del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia y la Organización Internacional del Trabajo.

Efectúa una especial referencia a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el párrafo 46 señala que la Agenda 2030 responde al “enfoque de derechos en las políticas y estrategias de desarrollo” cuyo contenido es reconocer que el desarrollo es un derecho de las personas exigible frente a sus gobiernos y que las políticas de desarrollo deben fundarse en los derechos humanos. Se afirma en el punto 35 de la Declaración que precede a los objetivos: “El desarrollo sostenible no puede hacerse realidad sin que haya paz y seguridad, y la paz y la seguridad corren peligro sin el desarrollo sostenible. La nueva Agenda reconoce la necesidad de construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas que proporcionen igualdad de acceso a la justicia y se basen en el respeto de los derechos humanos (incluido el derecho al desarrollo), en un estado de derecho efectivo y una buena gobernanza a todos los niveles y en instituciones transparentes y eficaces que rindan cuentas (...)” (párr. 47).

El caso en análisis se vincula especialmente con los objetivos de desarrollo sostenible número 1 “poner fin a la pobreza en todas sus formas”, 5 “igualdad de género”, 8 “trabajo decente y crecimiento económico”, 10 “reducción de las desigualdades” y 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” (párr. 49 del voto del juez Ricardo C. Pérez Manrique).

III. Las desigualdades en América Latina en el contexto de globalización y el derecho humano al desarrollo sostenible (12)

Existen mares de tinta sobre el concepto de globalización en todos los campos de las ciencias sociales. En el terreno de los Derechos Humanos existen distintas definiciones con mayor o menor aceptación. Nos inclinamos por la que entiende por globalización “la creciente integración de los mercados comerciales y financieros, la divulgación de los adelantos tecnológicos, la reducción de las limitaciones geográficas impuestas a los movimientos culturales, sociales y migratorios, y la mayor difusión de ideas y tecnologías”. “La globalización económica es un aspecto específico de este fenómeno, que se refiere a la integración de la producción, la distribución y el consumo de bienes y servicios en la economía mundial” (Informe del Secretario General, 2017, p. 8).

(12) Posteriormente, en la sección VI se referirá al Pacto Global.

Subrayamos que la globalización permitió el desarrollo y la expansión a gran escala de una serie de actores no estatales de fuerza internacional con relativa capacidad de intervención, esto es, con posibilidad de modificar las circunstancias en que viven una o más comunidades (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2011, p. 1).

La afirmación respecto a que la mundialización ha afectado en muchos aspectos la potestad normativa y otros poderes del Estado no implica, sin embargo, “el concepto de un Estado ‘sin poder’, es decir, de un Estado que ha quedado incapacitado (y que por tanto es incapaz de cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos) como consecuencia de los procesos de mundialización. Por el contrario, es preciso “establecer un nuevo marco de gobernanza y de dar mayor responsabilidad a los agentes que trabajan a nivel internacional, pero sin que esto llegue a reemplazar la obligación principal que le cabe a los Estados en materia de derechos humanos” (Comisión de Derechos Humanos, 2003, p. 41).

La reconsideración de las categorías jurídicas tradicionales y la presencia de un denominador común jurídico: los derechos humanos, sufren el peso de los efectos de la globalización. Así, la distinción entre derecho privado y derecho público deviene vaga y quizás, inútil, ante los nuevos objetos jurídicos que deben ser aprehendidos de una manera global y que comprenden tanto aspectos públicos como privados. A su vez, otras materias se vuelven “horizontales”, pues atraviesan el conjunto de sistemas jurídicos estatales, el mejor ejemplo son los derechos humanos (Scotti, 2017, p. 34).

Una relectura del célebre texto de Max Weber *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, de 1905, nos recuerda un aspecto frecuentemente *overlooked*: la influencia de los valores en el desarrollo del capitalismo. Weber se propuso entender la paradoja de cómo individuos que veneraban a Dios terminaron adorando al dinero. Su interés radicaba en el proceso de transformación social que llevó a un cambio en los valores desde el divino hacia el material (13). Este fenómeno plantea un dilema claro si consideramos que la conducta humana debería justificarse a partir de los valores que la rigen.

En este contexto de globalización coincidimos con Stiglitz (2012) en que el actual sistema multiplica y mantiene los fracasos de los mercados, de los sistemas

(13) La observación inicial de Weber se centra en las correlaciones estadísticas entre la afiliación religiosa y la posesión de capital y cargos directivos en empresas: se evidencia un notable predominio del protestantismo entre los propietarios de capital y los altos mandos en el ámbito empresarial, así como en las clases trabajadoras especializadas. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (en alemán: *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*) es un libro escrito por Max Weber, un sociólogo, economista y político alemán. Comenzó como una serie de ensayos, el texto alemán original fue compuesto en 1904 y 1905 y fue traducido al inglés por primera vez por el sociólogo estadounidense Talcott Parsons en 1930.

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”.

Por su parte, Amartya Sen (1999) define el desarrollo como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutan los individuos. Centra la atención en las libertades humanas contrastando con las visiones más estrictas del desarrollo, como su identificación con el crecimiento del producto nacional bruto, con el aumento de las rentas personales, con la industrialización, con los avances tecnológicos o con la modernización social. Así, el desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los Estados represivos. Evidencia que la opulencia mundial ha experimentado un aumento sin precedentes y a la par, el mundo contemporáneo niega libertades básicas a un inmenso número de personas, quizá incluso a la mayoría (14).

Teniendo en cuenta estos enfoques teóricos cabe poner de relieve que América Latina es el continente más desigual del mundo lo que impacta destructivamente sobre el crecimiento sostenible y la cohesión social (15). También el más violento y peligroso para las mujeres y las niñas. La Comisión Económica para América

(14) La falta de libertades fundamentales está relacionada directamente con la pobreza económica, que priva a los individuos de la libertad necesaria para satisfacer el hambre, para conseguir un nivel de nutrición suficiente, para poner remedio a enfermedades tratables, para vestir dignamente o tener una vivienda aceptable o para disponer de agua limpia o de servicios de saneamiento. En otros casos, la privación de libertad está estrechamente relacionada con la falta de servicios y atención social públicos, como la ausencia de programas epidemiológicos o de sistemas organizados de asistencia sanitaria o de educación o de instituciones eficaces para el mantenimiento de la paz y el orden locales. En otros casos, la violación de la libertad se debe directamente a la negativa de los regímenes autoritarios a reconocer las libertades políticas y civiles y a la imposición de restricciones a la libertad para participar en la vida social, política y económica de la comunidad.

(15) Según un informe publicado en el marco de la reunión anual del Foro Económico Mundial por Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL y Winnie Byanyima, Directora Ejecutiva de Oxfam

Latina y el Caribe (CEPAL) estima que la mitad de las mujeres latinoamericanas son pobres, unos 118 millones. En este contexto de desigualdades, el derecho humano al desarrollo sostenible emerge como un marco integral que vincula los aspectos sociales, económicos y ambientales del desarrollo. Se subraya la necesidad de que las empresas no sólo respeten los derechos humanos, sino que también contribuyan activamente a la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

Así, y hasta los años noventa, las empresas estaban reguladas por normativas internacionales como las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 1976 y la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1977, con el objetivo de promover su contribución al desarrollo económico, social y ambiental, y mitigar los impactos negativos que pudieran tener en ciertos grupos y derechos. Sin embargo, estas normativas no fueron suficientes para contrarrestar los efectos adversos que algunas empresas generaban en ciertas poblaciones y derechos. Según el informe OECD Watch (2000-2010), los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) no lograron abordar de manera efectiva las preocupaciones sociales, ambientales y económicas relevantes para las comunidades afectadas por las acciones de las empresas multinacionales. En resumen, las directrices de la OCDE no han logrado resolver de manera adecuada los desafíos actuales que enfrentan las comunidades impactadas por las actividades de estas empresas.

La ineficacia de los mecanismos tradicionales para abordar los problemas relacionados con la actividad empresarial condujo a la presentación de denuncias ante organismos internacionales de protección. En este contexto, los procedimientos especiales de las Naciones Unidas han documentado y destacado en sus informes la recurrencia de situaciones de violación de derechos humanos en las que están involucradas empresas (Murcia, 2013).

Por citar algunos ejemplos, el Representante del Secretario General sobre los Desplazados Internos, durante su visita a Colombia en el año 2000, observó que el fenómeno del desplazamiento forzado en el país constituía un medio para adquirir tierras en beneficio de “empresas privadas que desarrollan proyectos a gran escala para la explotación de recursos naturales” (Representante del Secretario General sobre los Desplazados Internos, 2000, Párr. 23). De manera similar, el Relator Especial sobre el Derecho a la Alimentación, en su visita a Bolivia en 2008, constató la situación de vulnerabilidad de la población derivada de la privatización del agua y el desafortunado papel de las empresas en este proceso (Ziegler, 2008). En su visita a México en 2011, el Relator (De Schutter, 2011) observó la inconveniencia de introducir maíz transgénico en el país, debido a la dependencia

Internacional, América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo. <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-america-latina-caribe-es-la-region-mas-desigual-mundo-como-solucionarlo>

que generaría en los agricultores hacia las empresas que poseen las patentes de semillas de variedades transgénicas (Representante del Secretario General sobre los Desplazados Internos, 2000). La Experta Independiente encargada de la cuestión de los derechos humanos y la extrema pobreza, en su visita a Ecuador en 2008, resaltó que las empresas mineras transnacionales no estaban respetando el derecho a la consulta de los pueblos indígenas, lo que llevó a la precarización de sus condiciones (Sepúlveda, 2009). Asimismo, en 2012, la Relatora Especial sobre la Situación de los Defensores de los Derechos Humanos observó, en su visita a Honduras, que las quejas de los defensores no se habían tomado en cuenta, especialmente en los casos en que estaban involucradas empresas transnacionales (Sekaggya, 2012).

Estos informes reflejaron una preocupante tendencia de violaciones de derechos humanos perpetradas por empresas, subrayando la necesidad de mecanismos más efectivos y la rendición de cuentas en el ámbito empresarial. La conclusión siempre derivaba en la recomendación a los Estados de cumplir con su obligación de proteger los derechos humanos de las personas. Téngase presente que los Estados tienen el deber de prevenir la eventual vulneración de los derechos, el deber de respetar absteniéndose directamente de cometer perjuicios y proteger a las personas de los perjuicios que puedan provocar terceros y realizar las investigaciones, imponer las sanciones y garantizar una debida reparación cuando un derecho ha sido vulnerado (deber de garantizar).

En consecuencia, al finalizar la década del noventa, sin delinear un escenario para decantar las denuncias por la actuación empresarial, las compañías fueron integradas al plano de los derechos como aliadas en el derrotero de democratizar a los Estados, y de generar un desarrollo sostenible, dando origen a la iniciativa del Pacto Global (Murcia, 2013).

IV. Las (des)igualdades de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

No existe duda alguna respecto a que el principio de igualdad y no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de los derechos humanos. Está presente en todos los tratados y constituye el tema central de la Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer. El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como el sexo, raza, color y otras. Tal principio se complementa con el de igualdad, como lo estipula el artículo 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (...)”.

A esta transversalidad se aduna la progresiva “generización” del derecho internacional de los derechos humanos (García Muñoz, 2001) que incide en forma directa en todas las áreas del derecho, creando un sistema específico de protección de las mujeres, las disidencias y diversidades, tomando como norte las convenciones internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (16) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) (17).

Sobre estas premisas, el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representa un hito significativo en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, al incluir específicamente en su Objetivo 5 el llamado a garantizar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Esta inclusión evidencia un avance crucial en el reconocimiento y la legitimación social de los derechos humanos, consolidándose como un imperativo ético y legal a nivel internacional que se vincula con la protección de los derechos de la humanidad a través de los distintos instrumentos normativos ratificados internacionalmente (18).

La perspectiva de género(s) lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres, las disidencias y diversidades han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud (Facio y Fries, 1999), y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas (Consolo y Bauger, 2023). Si bien han existido progresos, las posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas (19). Durante la pandemia provocada por el virus Covid-19, la generación

(16) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979. Ratificada por la República Argentina en 1985, con jerarquía constitucional en virtud de los normado por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional. Argentina también ratificó el Protocolo facultativo de 1999 de procedimiento de comunicaciones individuales (denuncias) en 2007.

(17) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994, ratificada por la República Argentina en 1996. La implementación efectiva de la Convención requiere un proceso de evaluación y apoyo continuo e independiente, para lo cual se creó en 2004 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Es una metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentada en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la Convención y un Comité de Expertas/os.

(18) Puede consultarse el *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1o7njoh*_ga*OTY0ODI5OTYyMTU5MTIwMDE5NQ..*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODg4NzQyOS40LjEuMTY5ODg4ODQyMi4wLjAuMA

(19) Se pueden consultar datos y estadísticas en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

de acciones tendientes al avance de los objetivos previstos 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) (20).

En este sentido, la reciente premio nobel de economía, Claudia Goldin (2022) ha demostrado cómo la era de la Covid-19 ha obstaculizado gravemente el avance de las mujeres. Goldin (1999, 2021) proveyó las primeras correlaciones entre los ingresos de las mujeres y su participación en el mercado laboral a lo largo de los siglos en los Estados Unidos, revelando las principales raíces o causas subyacentes a las brechas de género. Su investigación que abarca la historia norteamericana por un período de doscientos años a la actualidad, concluye sobre las causas del persistente gap o diferencia de género, conocido también como techo de cristal o piso pegajoso. El conocimiento de los factores subyacentes permite a la humanidad conocer cuáles son los obstáculos a afrontar y cuáles deberemos aún superar en el futuro a fin de garantizar una sociedad paritaria (21).

Para otras autoras, el principal obstáculo para conseguir la igualdad efectiva no es sólo la falta de universalidad en el compromiso de los Estados con las convenciones de Derechos Humanos, sino también la ausencia de una perspectiva de género y libre de estereotipos en la solución de los conflictos que afectan a la vida privada de las mujeres (Fernández Rodríguez de Liévana, 2015).

En efecto, la categoría género, además de ser una categoría analítica, se constituyó históricamente como una herramienta de lucha de los movimientos feministas contra el patriarcado y de visibilización de las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres en un principio, y posteriormente, entre los múltiples sujetos que conforman los movimientos de lucha por la igualdad de los Derechos Humanos. Nos permite entender cómo la sociedad organiza la identidad de las personas en función de su género, raza, clase social, edad, discapacidad, etc., así como la disparidad de poder asociada a la dinámica identitaria (Bauger, 2021). Transversalizar el enfoque de género implica su análisis en todos los niveles, reconociendo

(20) Puede consultarse el *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*, 2023.

(21) Refiere particularmente a las mujeres de Estados Unidos, sus conclusiones se pueden aplicar a lo comprobado en el occidente industrializado. En Argentina se calcula que la brecha salarial está entorno al 28 al 29% de salarios menores al de los varones, pero se amplía para las asalariadas informales, alcanzando un 35,6%. La mitad de quienes no consiguen empleo son jóvenes de hasta 29 años y, entre estas personas, son las mujeres quienes enfrentan las tasas más altas de desocupación de toda la economía con un 23% (datos de "Las brechas de género en la Argentina - Estado de situación y desafíos". Ministerio de Economía).

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 compromete 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 (Consolo y Bauger, 2023).

La transversalidad de género en los derechos humanos se enriquece con el concepto de “interseccionalidad” acuñado por la abogada Kimberlé Crenshaw en 1989 (22). En su influyente artículo publicado en el Foro Legal de la Universidad de Chicago, titulado “La Desmarginalización de la Intersección de la Raza y el Sexo”, puso de relieve los complejos estratos de injusticia social que emergen cuando se consideran simultáneamente diferentes dimensiones de identidad, como género, raza, clase social, orientación sexual, capacidad física y otros factores (23). 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.

La transversalidad y la interseccionalidad se encuentran consagrados en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos que juega un papel fundamental en la promoción, defensa y garantía de los derechos humanos en América Latina, siendo que la Corte Interamericana cumple una función crucial al aplicar e interpretar la Convención Americana y otros instrumentos internacionales diseñados para proteger la vida y la dignidad de las personas (Nadim de Lazari y Alves de Arruda, 2022). El principio de igualdad y no discriminación ha sido enfatizado como cardinal para la protección de los derechos humanos a nivel internacional y nacional. Este principio de *jus cogens* y *erga omnes*, se aplica a todos los Estados por igual, independientemente de la ratificación de tratados internacionales (Steiner y Fuchs, 2019).

(22) Crenshaw planteó el concepto en el marco de la discusión de un caso concreto legal, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras de la compañía estadounidense General Motors. Esperaba así, destacar el hecho de que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género y, sobre todo, buscaba crear categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles. Si bien la aplicación de la interseccionalidad ha sido y continúa siendo contextual y práctica, a partir de ella se creó una teoría de la opresión general.

(23) También desarrolló la importancia de su significado a la hora de crear y evaluar políticas para evitar un tratamiento centrado en la aceptación del factor de discriminación predominante que invisibiliza la intersección de factores de discriminación (párr. 23 del voto razonado de Juez Pérez Manrique).

Según la jurisprudencia de la Corte IDH, el artículo 1.1 prohíbe la discriminación en relación con los demás derechos establecidos en la Convención, mientras que el artículo 24 prohíbe la discriminación en relación con todas las leyes estatales y su aplicación. Por lo tanto, si un Estado discrimina en la protección de un derecho convencional, estaría violando el artículo 1.1. Si la discriminación se refiere a la protección desigual de las leyes internas y su aplicación, se analizaría en el contexto del artículo 24.

Sin embargo, en la región, nos enfrentamos a situaciones donde las discriminaciones hacia identidades diversas y complejas se entrecruzan, influyendo colectivamente en la experiencia de cada individuo. Este contexto demanda enfoques teóricos y prácticos que sean sensibles a estas complejidades y que puedan asistir a las instituciones regionales encargadas de proteger los derechos humanos en la identificación de sus raíces, impactos y en la formulación de recomendaciones para asegurar la salvaguardia de estos derechos. De esta manera, la teoría de la interseccionalidad emerge como un instrumento valioso para examinar las violaciones de los derechos humanos que resultan de la intersección de múltiples identidades, generando formas únicas de discriminación (Teixeira, 2021, citado por Dias Oliveira, 2023).

La utilización del concepto de interseccionalidad por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como una herramienta hermenéutica, permite identificar a las personas o grupos que sufren discriminación y analizar las causas de dicha situación. En la sentencia en análisis la Corte examinó a fondo el fenómeno de la discriminación, comprendió su gravedad y analizó las causas y efectos que afectan a las personas, lo que contribuye a resolver de manera efectiva los casos presentados ante ella. Además, esta perspectiva ayuda a dictar reparaciones adecuadas, incluyendo medidas para prevenir la repetición de estos actos discriminatorios, imponiendo a los Estados acciones que busquen superar la discriminación y garantizar el respeto de los derechos humanos (Corte IDH, 2015, párr. 24, voto razonado).

Antes de este caso, la Corte Interamericana, utilizó el concepto en “Gonzales Lluy y otros *vs.* Ecuador”, “I.V. *vs.* Bolivia” y “Guzmán Albarracín y otros *vs.* Ecuador”. Según Del Carpio, Volz, Cruz y Silveira (2021), estas sentencias son fundamentales para el estudio de la interseccionalidad, ya que se profundizó en las discusiones sobre este concepto. En “Gonzales Lluy y otros *vs.* Ecuador” de 2015, la Corte IDH esgrimió por primera vez el término interseccionalidad para referirse a las violaciones de derechos humanos sufridas por Talía Gabriela Gonzales Lluy, una niña diagnosticada con VIH a los 3 años. La Corte concluyó que la discriminación experimentada por Talía era el resultado de una confluencia de múltiples factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación asociados a su condición de niña, mujer, persona en situación de pobreza y persona con VIH (Corte IDH, 2015,

párr. 290). Esta concurrencia de factores de discriminación específicos derivó en un tipo único de discriminación que hubiera sido diferente si alguno de estos factores no hubiera estado presente. Esta definición de interseccionalidad utilizada por la Corte destaca la interacción de diversos factores de vulnerabilidad que generan una discriminación específica y distinta (Corte IDH, 2015).

En el caso “I.V. vs. Bolivia” (2016), se amplía la comprensión de la jurisprudencia de la Corte en relación con el principio de no discriminación, considerando la interacción de múltiples factores de discriminación. La señora I.V. sufrió violaciones de derechos humanos al ser sometida a una cirugía sin su consentimiento en un hospital público boliviano, lo que resultó en su esterilización. En esta sentencia, la Corte reconoció que la discriminación contra I.V. se produjo de manera interseccional debido a factores como su condición de mujer refugiada y su posición socioeconómica, generando vulnerabilidades específicas (Corte IDH, 2016, párr. 319 y 321).

En el caso “Guzmán Albarracín y otros vs. Ecuador” (2020), la Corte analizó las violaciones sufridas por una joven que fue víctima de violencia sexual en una institución educativa y que posteriormente se suicidó (Corte IDH, 2020). Se reconoció que en este caso hubo una discriminación interseccional debido a su género y edad, así como una violencia estructural inserta en una situación más amplia (Corte IDH, 2020, párr. 142 y 143). Esta sentencia marca un avance al analizar de manera interseccional y estructural, ampliando el uso del concepto de interseccionalidad y reconociendo formas más complejas de discriminación (Del Carpio *et al.*, 2021).

Por su parte, la Convención de Belém Do Pará, en su artículo 9 incorpora la interseccionalidad y la “discriminación múltiple”, pues establece que el Estado, al momento de cumplir con sus deberes (artículos 7 y 8), deberá tener en cuenta las especiales situaciones en que se encuentran las mujeres que puedan generarles mayor vulnerabilidad a sufrir violencia. Enuncia, de manera no taxativa, la edad, el embarazo, su condición de refugiada, migrante o desplazada, la etnia, hallarse en una situación socioeconómica desfavorable o privada de libertad. De tal forma, este enfoque representa una obligación reforzada de los Estados de adoptar medidas de protección hacia grupos de mujeres en particular sujetas a riesgo de violaciones a sus derechos humanos con base en más de un factor combinado con su sexo (MESECVI, 2014, p. 61).

En suma, el enfoque interseccional en la jurisprudencia de la Corte IDH ofrece una visión más extensa y profunda de las violaciones de derechos humanos, permitiendo identificar las estructuras de subordinación que perpetúan la discriminación invisible y comprender mejor las desigualdades sociales. Este análisis también ayuda a seguir de cerca las violaciones agravadas sufridas por grupos

históricamente marginados y a desarrollar leyes y políticas públicas más efectivas para prevenir la discriminación y proteger los derechos humanos (Albuquerque y Hogemann, 2021).

V. 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) (24). En el mismo sentido y desde su antigua jurisprudencia en “Kot” (Fallos 241:291, considerando 3) (25) (26).

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

(24) CSJN, A. 1023. XLIII. 7 de diciembre de 2010, “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”. El caso llega a conocimiento de la Corte en estos términos: Los actores iniciaron acción de amparo contra una empresa con el fin de que se declarara la nulidad de los despidos de los que fueron objeto, se los reinstalara en sus puestos de trabajo y se les abonara una reparación económica. Alegaron que prestaban servicios para la demandada bajo la “pseudocategoría” de asesores, la cual estaría destinada a dejarlos fuera del convenio colectivo de empleados de comercio. Señalaron que el sindicato les había negado la afiliación por lo cual crearon el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio -que fue inscripto ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales- y pasaron a integrar la comisión directiva de la institución. En tales condiciones, su presidente intimó a la demandada al pago de diferencias salariales, lo cual motivó que uno de los gerentes de la empresa pidiera una lista de los integrantes de la comisión. En ese contexto, consideraron que el despido sin causa pocos días después resultó un acto discriminatorio. La Cámara confirmó el fallo de primera instancia que ordenó, con fundamento en el artículo 1° de la Ley 23.592, su reincorporación, y dispuso tener a las sumas percibidas antes del pleito como cancelatorias de reclamos derivados del conflicto. Interpuesto recurso extraordinario federal, su denegatoria motivó la queja. La Corte Suprema confirmó la sentencia y sostuvo, en lo sustancial, que corresponde descartar la pretendida inaplicabilidad de la Ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.

(25) CSJN, 05/09/1958, “Kot, Samuel”.

(26) CSJN. Fallos 337:611, 20/05/2014, “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”.

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, 2020c).

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) (27).

VI. El Pacto Global, los principios Ruggie y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

El Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas adoptó en 2014 la resolución 26/9 (28) por la que solicitó la creación de un Grupo de Trabajo para la “Elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales con respecto a los derechos humanos”. Esta iniciativa puso en la agenda de discusión las vinculaciones entre el derecho internacional de los Derechos Humanos y las empresas (Hernández Zubizarreta, González y Ramiro, 2014).

(27) CSJN. Fallos 241:291, 5 de septiembre de 1958, “Kot, Samuel”.

(28) Consejo de Derechos Humanos: Resolución 26/9; adoptada el 26 de junio de 2014.

En uno de sus primeros informes, el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, reconoció que “hoy vivimos en un mundo globalizado en el que ha empezado a asumir un papel público importante una serie de agentes cuyo principio organizativo cardinal no es el Estado territorial” (Comisión de Derechos Humanos, 2006. p. 10). Este informe sobre Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, conocido como Principios Ruggie, fue presentado durante el 17o período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que avaló dichos principios y creó un Comité para promover su implementación (29).

El documento elaborado constituye una plataforma para la puesta en marcha de prácticas empresariales que 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. Es un marco regulador y de contención en el accionar empresarial, que fija parámetros dirigidos tanto a los privados como también a los Estados en su obligación de velar por el cumplimiento de los mismos. Los Principios Generales determinan: 1) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; 2) 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; 3) 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, conforme al 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 así también a un desarrollo 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 peligros que pueden enfrentar mujeres y hombres (ONU, 2011, p. 1).

(29) Presentado durante el 17o período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011. El Consejo de Derechos Humanos avaló dichos principios y creó un comité para promover su implementación. Cfr. Consejo de Derechos Humanos, Resolución 17/4, UN Doc. A/HRC/17/4, 6 de julio de 2011. Asimismo, véase La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación.

El instrumento subraya,

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)

En este sentido, el Pacto Mundial como “iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo” (ONU, 2018), nacida en 1999 (30) convoca 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” (The UN Global Compact and Accenture Strategy, “Transforming Partnerships for the SDGs, 2018).

Estos principios consagran que: 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 marco de compromiso, 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 (31). Los ODS son 17, con los cuales el sector privado está llamado a

(30) El Pacto está basado en la visión del antiguo Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, quien, en el Foro Económico Mundial de 1999, hizo un llamamiento a líderes empresariales para que se aliaran con la Organización para crear así un “impacto global” en cuestión de valores y principios compartidos para aportar una faceta humana al mercado global.

(31) El pacto procede bajo tres direcciones específicas: a) las empresas deben de operar de manera responsable, deben de tomar medidas innovadoras para lograr los acuerdos establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el acuerdo de París, b) inspirar a otras empresas a unirse al

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.

VII. La Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial 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). De tal forma, el instituto tiene por objeto que las empresas a través de la inclusión de principios y buenas prácticas voluntarias, asuman una actitud de medioambiente y procesos de sostenibilidad que impacten en el desarrollo (Rodríguez, 2014).

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 la consideran 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, utilizándola como 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, el Libro Verde de la Comisión Europea destaca la idea de que la integración de preocupaciones sociales y ambientales en la estrategia de gestión de la empresa debería ser voluntaria.

movimiento y c) implementa diez principios que promueven el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y corrupción. Se establece que las empresas deben de apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, así como promover la responsabilidad ambiental y alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente. Así, se busca garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Se puede consultar en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

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 Responsabilidad Social Empresarial 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 Responsabilidad Social Empresarial 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 del conjunto de actores, se mejorará considerablemente la rentabilidad, la competencia, y eficiencia de la organización (Alpuche De La Cruz y Leines Cortez, 2023).

A finales de la década de 1990, Elkington introdujo el modelo 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 Environmentally 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: 1) Dimensión económica de la sostenibilidad que abarca la incidencia 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: a) Desempeño económico, b) Presencia en el mercado, c) Consecuencias económicas indirectas y d) Prácticas de adquisición. 2) Dimensión medioambiental que hace referencia a los impactos de una organización en los sistemas naturales. Abarca la evaluación de las repercusiones relacionadas 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. 3) Dimensión social: se relaciona con los alcances 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 productos.

VIII. El Buen Vivir como alternativa al Desarrollo Sostenible

Siguiendo a Nova Laverde (2018), los enfoques teóricos sobre el desarrollo se esquematizan en liberales, marxistas y postestructuralistas, a partir de los cuales se han caracterizado hoy las controversias por el sentido del desarrollo entre alternativas del y al desarrollo (Escobar, 2005) (Gudynas, 2011) (Gudynas y Acosta, 2011) (Nova, 2017). Las alternativas del desarrollo comprenden varias perspectivas que tienen en común el ser construidas como discursos de “arriba hacia abajo”, erigidos sobre el principio básico del crecimiento económico como criterio de progreso y el antropocentrismo como concepción epistemológica. Por su parte, las alternativas al desarrollo se inspiran en las movilizaciones sociales y populares, esto es, surgen de “abajo hacia arriba” y desde una visión biocéntrica se oponen al desarrollo como acumulación material; reivindican la diversidad cultural y los

derechos de la naturaleza en los territorios (Escobar, 2017) (Escobar, 1996) (Santos, 2014).

En esta última postura, para autores como Murcia (2013; Cubillo-Guevara, Hidalgo-Capitán y García-Álvarez, 2016) la fórmula Ruggie no resuelve la cuestión de los Estados y las empresas frente a los derechos humanos. Toman las experiencias de Ecuador y Bolivia que se orientan por régimen del Buen Vivir como modelo de desarrollo para las personas y la Naturaleza.

El concepto del Buen Vivir, también conocido como Vivir Bien, Vida en Plenitud, *sumak kawsay* (en kichwa) o *suma qamaña* (en aymara), representa la aspiración de numerosos pueblos de América Latina y ha tenido un gran impacto en la academia de la Economía Política del Desarrollo (Hidalgo-Capitán, 2011). Este concepto surgido a partir de las constituciones de Ecuador y Bolivia en los años 2008 y 2009, respectivamente, está permitiendo la consolidación de una Economía Política del Buen Vivir como una alternativa al desarrollo tradicional. Para Murcia (2013), estas constituciones cuentan con cartas de navegación inspiradoras, con las cuales puede fundarse una praxis orientada en la prevención de las violaciones de los derechos antes que en su mitigación.

La propuesta se basa en el pensamiento ancestral de los pueblos originarios de América Latina (o Abya Yala) (Viteri 1993; Yampara 2001; Medina 2001, 2002; Rengifo 2002) y se enriquece con aportaciones de corrientes de pensamiento como el socialismo (Ramírez 2010; García-Linera 2010), el ecologismo (Gudynas 2011; Svampa 2011) y el postdesarrollismo (Escobar 2009; Esteva 2009; Gudynas y Acosta 2011b).

El buen vivir, como expresión de la cosmovisión indígena de Abya Yala, se constituye también como ejercicio de resistencias al extractivismo, la colonización y patriarcalización, y se configura como alternativa al desarrollo alimentando las teorías de la justicia, con reivindicaciones amplias sobre quienes son sujetos de justicia (Nova Laverde, 2018).

IX. Reflexiones finales

El análisis crítico del caso “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil” ofrece una perspectiva amplia y profunda sobre la intersección entre los derechos humanos, las empresas y la interseccionalidad, destacando la urgencia de abordar estas cuestiones de manera integral y colaborativa para avanzar hacia un futuro sostenible. El caso subraya las desigualdades de género, clase y raza en el ámbito laboral. Aquí la teoría reivindicativa respecto a que racismo, capitalismo, patriarcado, capacitismo y heterosexualidad forman sistemas de opresiones imbricados, explica cómo las mujeres negras, pobres y sin acceso al sistema educativo enfrentan obstáculos adicionales en el acceso al

empleo digno y a condiciones laborales justas. Hay una criticidad latente en esta reflexión, que expone la caracterización de la población pobre como quienes ocupan la zona del “no ser” (Fanon, (2009 [1952])), que se relaciona inexorablemente no sólo con la cuestión de clase, sino también con el elemento racial y de género.

La interseccionalidad emerge como un concepto esencial que ilustra cómo las diversas formas de discriminación y opresión, se entrelazan y se refuerzan mutuamente. Desde esta perspectiva, el análisis destaca las (des)igualdades de género presentes en el ámbito laboral, subrayando cómo las mujeres y otros grupos marginados enfrentan obstáculos adicionales en el acceso al empleo digno y en la garantía de condiciones laborales justas. La discriminación laboral, evidenciada en el caso en cuestión, no sólo implica una violación de los derechos humanos fundamentales, sino que también plantea desafíos significativos para la realización del potencial humano y el desarrollo económico sostenible. Aquí es donde entra en juego la teoría de la *Drittwirkung*, que reconoce la responsabilidad de los Estados y las empresas no sólo hacia los individuos directamente implicados, sino también hacia terceros afectados por sus decisiones y acciones. Asimismo, la teoría de los *Stakeholders* resalta la importancia de considerar los intereses y las preocupaciones de todas las partes interesadas en las operaciones comerciales, incluidos los trabajadores y las comunidades locales. Este enfoque holístico reconoce que el éxito empresarial no puede lograrse a expensas de los derechos humanos y el bienestar de los diversos grupos afectados.

En razón de verdad, las múltiples dimensiones de la desigualdad social se entrelazan y potencian entre sí, afectando de manera particular a ciertos grupos de la población. Por ello, es necesario mejorar el diagnóstico de estas dimensiones para seguir avanzando en el desarrollo sostenible. En este sentido, se han formulado recomendaciones de política, entre las que se destaca la importancia de una articulación coherente entre las políticas económicas, productivas, laborales, sociales y ambientales. La hoja de ruta resultante del consenso internacional se hace efectiva en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 para que las personas superen situaciones de vulneración de sus derechos como las probadas en la sentencia. El Objetivo 16 es la expresión que promueve el estado de derecho a nivel nacional y global (1.3), la creación de instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas (16.6), la garantía de acceso a la información y protección de libertades fundamentales (16.10), la promoción y aplicación de leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible (16.b). Así, los derechos humanos constituyen un elemento esencial en el diseño de las políticas y estrategias de desarrollo (Salvioli, 2022). 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 sí determina estándares que sirven como referencia para su diseño e implementación.

En este contexto de la globalización caracterizada por la fragmentación social y el surgimiento de diversos individualismos, la teoría de Max Weber de principios del siglo XX se revela especialmente relevante para analizar la realidad contemporánea, en la que surgen interrogantes sobre si nos dirigimos hacia una mayor ordenación social o hacia un incremento de la desintegración. Es pertinente recordar que, desde su perspectiva teórica, Weber argumentó en varias ocasiones que un capitalismo desprovisto de valores, que convierte la búsqueda de beneficios en un objetivo absoluto, despoja de significado no solo a la economía, sino también a múltiples aspectos de la existencia social.

Es crucial entonces, fortalecer la cooperación entre el sector público y privado para garantizar estándares mínimos de desarrollo sustentable y responsabilidad social empresarial y planificar acciones conjuntas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, involucrando a la sociedad civil y a la ciudadanía en general. Las desigualdades sociales, especialmente en América Latina, representan un desafío cardinal que requiere políticas públicas inclusivas y equitativas para garantizar un acceso igualitario a servicios básicos y recursos necesarios. Como señala Stiglitz (2002, 2012), 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 desigualdades, 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, que contemplen desde una perspectiva de género interseccional e intercultural y de derechos humanos, el imperativo de desafiar y transformar estas dinámicas para avanzar hacia sociedades más equitativas y justas para todas las personas.

X. Referencias

Abramovich, V. (2006). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas en desarrollo. *Revista de la CEPAL* N° 88. <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/24342/G2289eAbramovich.pdf>

Aguilar Camacho, S. (2017). *Responsabilidad Social en las cadenas globales de suministros*. <https://es.linkedin.com/pulse/responsabilidad-social-en-las-cadenas-globales-de-sylvia-aguilar>

Albuquerque, A. L. O. y Hogemann, E. R. R. S. (2021). Interseccionalidade e Direitos Humanos: uma análise da sentença do caso dos Empregados da Fábrica de fogos de artifícios em Santo Antônio de Jesus (BA). *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*, 7, pp. 72-91. <https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/8239/pdf>

Alpuche de la Cruz, E. y Leines Cortez, L. L. (2023). 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*. <https://pensamientocriticoudf.com.mx/4-no-6/14-4-no-6-02/36-la-teoria-de-los-stakeholders-un-analisis-centrado-en-los-grupos-dentro-de-la-organizacion-y-propuesta-de-un-nuevo-grupo-html>

Álvarez Osorio, M. C. y Vargas Arenas, R. A. (2013). Beneficios que trae para las empresas la incorporación de la RSE en sus objetivos corporativos: caso colombiano. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (58-59), pp. 55-71. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.14629>

Anzures Gurría, J. J. (2010). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Cuestiones constitucionales. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, Nº 22, enero- junio 2010 pp. 3-51.

Bauger, E. S. (2019). Perspectiva de género y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho. En J. Orler (Comp.). *Enseñanza del Derecho en el siglo XXI: Desafíos, innovaciones y proyecciones*. La Plata: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, pp. 361-372. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP. <https://core.ac.uk/download/pdf/296415866.pdf>

Bauger, E. S.; Lora, Laura N.; Toranzo, M, R., y Zas, O. (2019). Formación y contenidos transversales en la enseñanza del Derecho. En J. Orler (Comp.). *Enseñanza del Derecho en el siglo XXI: Desafíos, innovaciones y proyecciones*. La Plata: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, pp. 5-11. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/98162>

Bauger, E. S. (2019). Perspectiva de géneros y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho. *Derechos en Acción*, 11, 277, pp. 297-312. <https://doi.org/10.24215/25251678e277>

Bauger, E. S. (2020). Propuesta de intervención: Talleres con perspectiva literaria de formación en género y derechos humanos en clave intercultural. *Trayectorias Universitarias*, 6, 043, pp.129-148. <https://doi.org/10.24215/24690090e043>

Bauger, E. S. (2020). Feminismos jurídicos y pluriculturalidad: ensayando una visión en tiempo de pandemia. *Derechos en Acción*, núm. 16, 16, 437, 2020, pp. 625-677.

Bauger, E. S. (2020). 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. <https://doi.org/10.24215/25916386e049>

Bauger, E. S. (2021). 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, e082, pp. 227-250. <https://doi.org/10.24215/24690090e082>

Bauger, E. S. (2021). 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*, Núm. 51, pp. 457- 493. <https://doi.org/10.24215/25916386e090>

Bauger, E. S. (2021). Feminismo interseccional en Argentina: Pluriculturalidad y derechos humanos de las mujeres indígenas. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Vol. 71, Núm. 281-2, pp. 415-456. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2021.281-2.81074>

Bauger, E. S. (2021). Perspectiva de Géneros y enfoques no binarios. Prácticas de enseñanza del derecho con perspectiva de género(s) y derechos humanos en contexto de pandemia. En J. Orler (Comp.). *Enseñar Derecho en tiempos de pandemia: debates y reflexiones docentes en la virtualidad emergente*, pp. 153-157. 1a Ed. Editorial: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2021. Libro digital, Archivo Digital. <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/book/2297>

Bauger, E. S.; Ciancio, A.; Lazzatti, P. y Lezcano, J. (2021). Análisis de experiencias educativas. En J. Orler (Comp.). *Enseñar Derecho en tiempos de pandemia: debates y reflexiones docentes en la virtualidad emergente*, pp. 153-157. 1a Ed. Editorial: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2021. Libro digital, Archivo Digital. <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/book/2297>

Bauger, E. S. (2022). Una pedagogía crítica feminista para desarticular las relaciones de saber- poder en las prácticas de enseñanza del Derecho. En J. Orler (Comp.) et al., *Los desafíos de la Enseñanza del Derecho en la virtualidad obligada*, pp. 38-45. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Libro digital, Archivo Digital. <https://www.ensenanzaderecho.jursoc.unlp.edu.ar/documentos/ENSE%C3%91ANZA-DERECHO.pdf>

Bauger, E. S. (2022). Reconstrucción crítica de un relato de experiencia pedagógica para crear una propuesta de intervención académica. EJE Nº 8, Relato de experiencia pedagógica. *Atas 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)*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/145562>

Bauger, E. S.; Cardona Pardo, N. L.; Castro Loredó, C.; Cervantes Quequezana, G.; Huarachi, Vela, M. D.; Ilutovich, M. S.; Keri, P.A.; Mercado Rojas, R.; Strático, M. F.; Toller, G. (2023). *Tejidos subversivos. Tejiendo y destejiendo hacia un punto nuevo*. Trabajo Final de la 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.

Bell hooks (2000). *Feminism is for everybody: passionate politics*. South End Press.

Cancillería Argentina (2022). *¿Qué son las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales?* Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. <https://www.cancilleria.gov.ar/es/iniciativas/pnca/que-son-las-lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales>

Carmona, A. (2020). *Empresas Turísticas y Responsabilidad Social Empresaria. Tesis de grado*. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108457/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEDAW (2004). *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Naciones Unidas. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3733_S.pdf

CEDAW (2016). *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina*. CEDAW/C/ARG/CO/7. Naciones Unidas. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/18/PDF/N1640218.pdf?OpenElement>

CEPAL (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina. Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe*. Santo Domingo, 1 de noviembre de 2016. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c52907b3-a3dc-4866-8f4c-c19491c2b83a/content>

Comisión de Derechos Humanos (2003). *La mundialización y sus consecuencias para el pleno disfrute de los derechos humanos. Informe de Relatores Especiales*, J. Oloka-Onyango y Deepika Udagama; pp.41-42. E/CN.4/Sub.2/2003/14, 25 de junio.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2011). *Declaración sobre las obligaciones de los Estados Partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales*. 12 de julio.

Comité de los Derechos del Niño (2013). *Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño*. UN Doc. CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013, párr. 35.

Consolo A. N. y Bauger, E. S. (2023). 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, pp. 589-607. <https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1389>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics, *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Iss. 1, Article 8, pp. 538-554. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

Cubillo-Guevara, A.P., Hidalgo-Capitán, A.L. y García-Álvarez, S. (2016). El Buen Vivir como alternativa al desarrollo para América Latina. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 5, pp. 30-57. https://base.socioeco.org/docs/el_buen_vivir.pdf

Chaves, F. (14/10/2024). Argentina fue el único país del G20 que no apoyó una declaración sobre igualdad de género: los motivos y el choque con Brasil. *Infobae*. <https://www.infobae.com/politica/2024/10/14/argentina-fue-el-unico-pais-del-g20-que-no-apoyo-una-declaracion-sobre-igualdad-de-genero-los-motivos-y-el-choque-con-brasil/>

Del Carpio, S. V.; Volz, D. F.; Creuz, A. D. y Silveira, B. E. S. (2021). Discriminação Interseccional na Corte Interamericana de Direitos Humanos: uma análise de suas sentenças. *Cadernos Eletrônicos Direito Internacional sem Fronteiras*, 3, pp. 1-21. <https://www.cadernoseletronicosdisf.com.br/cedisf/article/view/141/65>

De Schutter, Oliver (2011). Misión a México. *Informe A/HRC/19/59/Add.19.59.Add.5_SP.pdf*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Food/A.HRC.19.59.Add.5_SP.pdf

Dias Oliveira, S. L. (2023). Interseccionalidad y el caso de los Empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil: un análisis jurisprudencial. *Revista de Derecho*, e3107. <https://doi.org/10.22235/rd28.3107>

Elkington, J. (1999). Triple bottom line revolution-reporting for the third millennium. *Australian CPA*; Dec 1999; 69, pp. 1-16. <https://johnelkington.com/archive/TBL-elkington-chapter.pdf>

Facio, A. y Fries, L. (1999). Capítulo I. Introducción. Conceptos básicos sobre feminismo y Derecho. En A. Facio y L. Fries (Comp.), *Género y Derecho*, pp. 6-39. La Morada. Corporación de desarrollo de la mujer.

Fanon, F. (2009 [1952]). *Peau noire, masques blancs. Piel negra, máscaras blancas*. Trad. Ana Useros Martín. España. Ediciones Akal S.A. (Trabajo original publicado en 1952). Ediciones du Seuil.

Femenías, M. L. (2008). Nuevas violencias contra las mujeres. *Nomadías*, N° 10, pp. 11-28.

Fernández Fernández, J. L. y Bajo Sanjuán, A. (2012). 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, N° 6, (pp. 130-143). <https://revistasinvestigacion.esic.edu/adresearch/index.php/adresearch/article/view/47/121>

Flax, J. (2008). Las limitaciones del Pacto Global: hacia una auténtica responsabilidad cívica corporativa. *Revista Científica de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales UCES*, Vol. XII, N° 1, pp. 69 -96. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/113>

García López, M. J. (2015). La Cuenta del Triple Resultado o Triple Bottom Line. *Revista de Contabilidad y Dirección*, Vol. 20, año 2015, pp. 65-77. https://accid.org/wp-content/uploads/2018/11/LA_CUENTA_DEL_TRIPLE_RESULTADO.pdf

García Muñoz, S. (2001). La progresiva generización de la protección internacional de los derechos humanos. *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*. <http://reei.org/index.php/revista/num2/notas/progresiva-generizacion-proteccion-internacional-derechos-humanos>

Goldin C. (2021). Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. *Carrera y familia: el viaje de un siglo de las mujeres hacia la equidad*. Princeton University Press.

Goldin C. (2022). Understanding the Economic Impact of COVID-19 on Women. Comprender el impacto económico de COVID-19 en las mujeres. *Documentos de Brookings sobre la actividad económica*, (primavera), pp. 65-110. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/03/SP22_BPEA_Goldin_conf-draft.pdf

González, M. G. y Barcaglioni, G. (2020). Capítulo 2 Violencias contra las mujeres. Trayectorias y recorridos: del círculo al sistema. En M. G. González (Comp.), *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. Edulp. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/110792>

Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2012). *Informe A/HRC/20/29*. S/L, S/E. <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/regular-sessions/session20/regular-session>

Hasanbegovic, C., ¿Por qué se le teme a la Convención Belém do Pará? (2021). *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata*, núm. extraordinario. ISSN 0075-7411

Hartmann, H. (1994). 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. Icaria.

Hernández Zubizarreta, J.; González, E; Ramiro, P. (2014). Tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales. Una apuesta desde los movimientos sociales y la solidaridad internacional. *Revista Cuadernos de Trabajo/Lan Koadernoak Hegoa* Nº 64, p.10. Ed. Hegoa, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. <https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/es/publications/325>

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

Inter-American Commission on Human Rights (2020). Volume 36 (2020), pp. 1867-2068.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). *Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sistema Universal y Sistema Interamericano*.

Kingo, L. (2019). *El Pacto Mundial de las Naciones Unidas: encontrar soluciones a los desafíos globales*. <https://www.un.org/en/un-chronicle/un-global-compact-finding-solutions-global-challenges>

Larrea, C. y Greene, N (2017). *Buen vivir como alternativa al desarrollo: una construcción interdisciplinaria y participativa*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5964/1/Larrea,%20C.,%20Greene,%20N.-CON-029-Buen%20vivir.pdf>

Luque González, A.; Coronado Martín, J. A. y Álvarez Rodríguez, J. F. (2021). Análisis de los procesos de Responsabilidad Social Empresarial a través de 113

conceptos. Herramienta social o marketing institucional. *Prisma social. Revista de Ciencias Sociales*, pp. 31-64. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4485>

Madariaga, A. (2008). *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.

MESECVI (2014). *Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará*. Washington: MESECVI-OEA.

Montero Serrano, M. (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Formación Gerencial*, Año 11 N° 1, Mayo, pp. 103-119. <https://www.produccion-cientificaluz.org/index.php/rafg/article/view/570>

Murcia, D. M. (2013). Estado, empresas y derechos humanos. Desafíos en el marco del régimen del Buen Vivir. *Línea Sur*, 2013, pp. 134-142. <https://www.cor-teidh.or.cr/tablas/r32327.pdf>

Nadim de Lazari, R. J. y Alves de Arruda, C. (2022). O caso dos empregados da Fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus e a efetividade das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Revista Jurídica Cesumar- Mestrado*, 22, pp. 115-128. <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/10154>

Nova Laverde, M. (2018). El “Buen Vivir”: redefiniendo los debates sobre el “Desarrollo” y la “Justicia”. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, NE, N° 3, 2018. <https://doi.org/10.25965/trahs.936>

OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

OEA (2007). *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. <http://www.cidh.oas.org/women/Accesso07/indiceacceso.htm>

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

ONU (1999). Globalización, género y trabajo. En *Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo*. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/world-survey-on-the-role-of-women-in-development>

ONU (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

ONU (2011). Consejo de Derechos Humanos. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. *Resolución 17/4 de la Asamblea General de ONU sobre derechos humanos, empresas transnacionales y otras empresas*, 6 Julio. <https://www.refworld.org/es/leg/resolution/unhrc/2011/es/129794>

ONU (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos. Naciones Unidas*. https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2_sp.pdf

ONU (2018). The UN Global Compact and Accenture Strategy, “Transforming Partnerships for the SDGs. Special Edition: *The UN Global Compact-Accenture Strategy CEO Study*”. <https://unglobalcompact.org/library/5614>

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

ONU (2021). *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf

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

ONU. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1o7njoh*_ga*OTY0ODI5OTYyMTU5MTIwMDE5NQ.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODg4NzQyOS40LjEuMTY5ODg4ODQyMi4wLjAuMA

ONU (2024). The world survey on the role of women in development 2024: Gender, poverty dynamics and the implications for social protection in a world of repeated shocks and protracted crises. *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo 2024: Género, dinámica de la pobreza y consecuencias para la protección social en un mundo de perturbaciones reiteradas y crisis prolongadas*, informe (en inglés) de la Reunión del Grupo de Expertas y Expertos celebrada en

Brighton (Reino Unido), 11 de septiembre. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-01/11_sept_2023_world_survey_egm_report.pdf

ONU (2024). The world survey on the role of women in development 2024: Harnessing social. Protection for gender equality, resilience and transformation. *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo 2024: Utilizar la protección social en favor de la igualdad de género, la resiliencia y la transformación*, informe (en inglés) de la Reunión Virtual del Grupo de Expertas y Expertos, 5 y 6 de octubre de 2023. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-01/5-6_oct_2023_world_survey_egm_report.pdf

Ramírez Orellana, A. (2006). La RSC y la triple de cuenta de resultados. *Estrategia financiera*, ISSN 1130-8753, N° 231, pp. 56-63.

Representante del Secretario General sobre los desplazados internos (2000). Misión de seguimiento enviada a Colombia. *Informe E/CN.4/2000/83/Add*. https://www.hchr.org.co/informes_onu/e-cn-4-2000-83-add-1-informe-del-representante-especial-del-secretario-general-sobre-la-cuestion-de-los-desplazados-internos-mision-de-seguimiento-enviada-a-colombia/

Retolaza, J. L. y Ruiz De Aguirre, L. J. (2011). Participación de los stakeholders en la gobernanza corporativa: fundamentación ontológica y propuesta metodológica. *Universitas Psychologica*, 2, (II), pp. 619-628. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n2/v11n2a23.pdf>

Rodríguez, V. (2014). Responsabilidad social empresarial y derechos humanos: un nuevo paradigma de corresponsabilidad. *Revista de Derecho Empresarial*, No.1 pp. 9-18.

Ruggie, J. (2008). Promotion and Protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development. *Informe A/HRC/8/5*.

Ruggie, J. (2009). RSSG ONU para Empresas y Derechos Humanos. *Presentación principal en la Conferencia de la Presidencia de la Comunidad Europea sobre el Marco "Proteger, Respetar, y Remediar"*.

Ruggie, J. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". *Informe A/HRC/17/31*.

Salvioli, F. (2022). *El rol de los órganos internacionales de protección de los derechos humanos y el valor jurídico de sus pronunciamientos: La edad de la razón*. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.

- Secretario General (2010). Armonía con la naturaleza. *Informe A/65/314*.
- Sekagya, M. (2012). Misión a Honduras. *Informe A/HRC/22/47/Add.*
- Sepúlveda Carmona, M. (2009). Misión al Ecuador. *Informe A/HRC/11/9/ Add.*
- Schvarstein, L. (2010). *Psicología Social de las Organizaciones: nuevos aportes*. Paidós.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom. Desarrollo y libertad*. Traducción Esther Rabasco y Luis Toharia. Editorial Planeta. https://indigenasdelperu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf
- Sen, A. (2015) La educación en la polémica entre capital humano versus capacidades humanas. A. M. Rodino, *Educación en Derechos Humanos para una ciudadanía democrática*. Editorial UNED.
- Smialek, J. (14/10/2024). Tres galardonados con el Nobel de Economía por investigar la desigualdad mundial. Daron Acemoglu, Simon Johnson y James Robinson compartieron el premio por su trabajo para explicar las diferencias de prosperidad entre países. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2024/10/14/espanol/nobel-de-economia-2024.html>
- Steiner, C., y Fuchs, M. C. (eds.), Uribe Granados, P. G. (coord.) (2019). *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentario*. Konrad Adenauer Stiftung. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/34016.pdf>
- Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Editorial Taurus.
- Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad*. Editorial Taurus.
- Weber, M. (2009 [1905]). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Editorial Reus.
- Weber, M. (1944 [1922]). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica.
- Ziegler, J. (2008). Misión a Bolivia. *Informe A/HRC/7/5/Add.*

Legislación

- Asamblea Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_5.html

Congreso Nacional (2009). *Nueva Constitución Política del Estado de Bolivia*. https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Ley 23.592, penalización de actos discriminatorios. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 05/09/1988.

Ley 26.485, protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 01/04/2009.

Jurisprudencia

Corte IDH, “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus Familiares *vs.* Brasil” Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia del 15 de julio de 2020 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

Corte IDH, Caso Pueblos Kaliña y Lokono *vs.* Surinam. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2015.

Corte IDH, “Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde *vs.* Brasil”, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia del 20 de octubre de 2016 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

Corte IDH, “Artavia Murillo y otros (“Fecundación in vitro”) *vs.* Costa Rica”, Sentencia del 28 de noviembre de 2012 (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas).

Fallos 241:291.

Fallos 334:1387.

Fallos 330:111.

Fallos 332:433.

Fallos 327:3677.

Fallos 327:5118.

Fallos 329:2986.

Fallos 331:1715.

Fallos 332:433.

Fallos 333:2306.

Fallos 335:197.

Fallos 332:111.

Fallos 329:2316.

CJS, 14/05/2015, “Sisnero, Mirtha Graciela; Caliva Lía Verónica y otras vs. Ahyarca S. A. Tadelva y otros - Amparo. Recurso de Apelación” (Expte. N O CJS 33.102/09). <https://www.justiciasalta.gov.ar/es/jurisprudencia-inicio>

CNCiv., sala H, 16/12/2002, “Fundación Mujeres en Igualdad c/Freddo”. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/fallo-fundacion-mujeres-en-igualdad-y-otros-contra-freddo-sa-sobre-amparo.pdf>

CIDH, 28/08/2002, Opinión Consultiva OC- 17/02, Condición jurídica y derechos humanos del niño, párr. 46. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1687.pdf>

CIDH, 17/09/2003, Opinión Consultiva OC- 18/03, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2003). Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos. *Informe E/CN, 4/Sub.2/2003/12/Rev. 2.*

U.S. SC, 14/07/1973, “Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green” 411 U.S. 792. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/>

U.S. SC, 25/04/1938, “United States v. Carolene Products Co.” 304 U.S. 144. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/304/144/><https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/>

U.S. SC, 18/12/1944, “Toyosaburo Korematsu v. United States”, 323 U.S. 214. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/323/214/>

Fecha de recepción: 31-03-2024

Fecha de aceptación: 21-08-2024