

Derechos humanos y empleo sostenible en la Agenda 2030: aportes desde los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas

Por Natacha Marcote⁴⁹ y Suyay Cubelli⁵⁰

I. Introducción

El Desarrollo Sostenible es un concepto fomentado por el Sistema de Naciones Unidas que busca colaborar con las sociedades a alcanzar un desarrollo integral, alcanzando la dimensión económica, la dimensión social y la dimensión ambiental.

Durante la Conferencia de Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible (conocida como Río+20), realizada en 2011 en la ciudad de Río de Janeiro, los

⁴⁹ Abogada (UFLO Universidad). Investigadora en formación (UFLO Universidad). Contacto: natacha.marcote@uflouniversidad.edu.ar.

⁵⁰ Licenciada en Relaciones Públicas e Institucionales (UADE). Especializada en Gestión Estratégica de la Comunicación (UB) y maestranda en Diplomacia y Relaciones Exteriores (UCES). Investigadora en formación (UFLO Universidad). Contacto: lic.suyaycubelli@gmail.com.

Estados miembros afianzaron con mayor compromiso y claridad el trabajo en conjunto de la comunidad internacional para seguir avanzando hacia un futuro mejor. La elaboración de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluía, además del objetivo de erradicar la pobreza, una serie de metas concretas y aplicables a todos los países, orientadas a lograr el desarrollo sostenible de las sociedades hacia el 2030. La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible encuentran su antecedente en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (en adelante ODM). Estos ocho objetivos abordaban diferentes problemáticas como el hambre, la pobreza extrema y las enfermedades como el VIH/SIDA. Desde el 2000, se lograron grandes avances en la humanidad en la lucha por la dignidad humana (Torrez y Mújica, 2004). Los ODS ya no se trataban solamente de objetivos sociales sino de una expansión de la sostenibilidad económica y ambiental (CEPAL, 2015). La Agenda 2030, entonces, se convertía en un instrumento superador de los ODM, focalizándose en la integralidad de estas tres dimensiones (social, económica y ambiental) para lograr este desarrollo sostenible.

Por otro lado, en el 2018, las Naciones Unidas, mediante una resolución de la Asamblea General, reposiciona su Sistema para el Desarrollo, colocando a la Agenda 2030 en el centro, orientando todo el accionar del organismo, y su relación con los países miembro hacia el logro del desarrollo sostenible, mediante el apoyo a la implementación de los ODS (ONU, 2018). Por ello, la Agenda 2030 pasa a ser un elemento central en el diálogo con otros instrumentos, que se relaciona mediante temáticas específicas, como ocurre con los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas.

Desde la perspectiva de los derechos humanos y la posibilidad de acceso a empleos de calidad, los Estados tienen un gran desafío por delante para hacer frente al sector informal, así como para velar por los derechos del trabajo. Los mercados de aquellos países en desarrollo se presentan como oportunidades emergentes para lograr empleos de calidad y aportar al desarrollo sostenible. La Meta 12.6 del ODS 12 busca “alentar a las empresas, en especial a las grandes empresas y a las transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes”.

Mediante la Agenda de Acción de Addis Abeba 2015 se logró el acuerdo para generar inversiones que impulsarían la agenda de desarrollo sostenible

de los siguientes 15 años. Esta Agenda de Acción también hace un “llamamiento para que todas las empresas dediquen su creatividad e innovación a resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible y a participar también como socios en el proceso de desarrollo”. Se entiende entonces que las empresas pueden aportar positiva o negativamente al desarrollo sostenible mediante sus actividades comerciales.

Para el logro del desarrollo sostenible se necesita la colaboración de la comunidad internacional y no de actores aislados en busca de objetivos individuales. Por lo tanto las alianzas mundiales se vuelven un instrumento imprescindible. El ODS 17 tiene como objetivo principal fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. Se propone conseguir una alianza entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Obtener una mejora en el acceso a la tecnología, propiciar la innovación, promover inversiones en los países menos desarrollados e impulsar un sistema de comercio universal más equitativo conforman parte de las alianzas entre los Estados, principalmente para hacer frente a la recuperación de todos estos en miras de la Agenda 2030. La mayoría de los países en desarrollo no tienen los recursos suficientes para hacer frente a la crisis devastadora que está dejando la pandemia por el Covid-19. Principalmente aquellos países con mayor índice de vulnerabilidad, por lo cual una sólida cooperación y financiación internacional resulta indispensable.

II. El impacto de la actividad empresarial en los derechos humanos

La Agenda 2030 es una oportunidad única para que las empresas comprendan la implicancia de sus actividades en los derechos humanos. Es importante la existencia de una concordancia entre los planes de acción de las empresas y los compromisos asumidos por los Estados mediante todos los instrumentos internacionales y sus normas locales. La actividad de las empresas puede tener efectos en las políticas públicas. Es decir, se intenta lograr un equilibrio en pos de garantizar la sostenibilidad. A su vez, el desarrollo mismo de las actividades empresariales tiene su impacto en las

comunidades donde se desarrollan, en su economía y particularmente en el trabajo y el empleo.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas, con sus 10 principios sobre derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, es tal vez el compromiso base para los Estados y las empresas. Basado en declaraciones y convenciones universales, se caracteriza por su entera adhesión voluntaria a sus principios (Ayuso y Mutis, 2010). Por otra parte, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales también se caracterizan por su voluntariedad en el cumplimiento de las normas. Estas recomendaciones van dirigidas principalmente a los países que son sede de grandes empresas, generadoras de inversiones extranjeras directas. Es un instrumento que intenta promocionar una conducta empresarial responsable. Durante su última revisión en el 2011, la OCDE incorporó a sus Directrices un capítulo sobre derechos humanos, acorde a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Se trata entonces de lograr una coordinación de políticas entre los Estados, las empresas y las directrices de Naciones Unidas.

Finalmente, se puede mencionar a la Declaración Tripartita de Empresas Multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un instrumento, también de carácter voluntario, que busca servir de orientador a las empresas, para promover prácticas sostenibles y responsables, fomentando el impacto social positivo y el trabajo decente, y así colaborar con los Estados a favorecer las políticas públicas en este sentido. La Declaración –principalmente en su actualización de 2017– considera como base la Agenda 2030 y las Líneas Directrices de la OCDE, entre otros instrumentos, y suma la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (concertados en la Declaración de Filadelfia de 1998 de OIT) y todos los convenios internacionales del organismo que los sustentan, evidenciando el diálogo entre los instrumentos.

III. Principios Rectores de Naciones Unidas

El 16 de abril del 2014, durante la reunión número 1197 del Comité de

Ministros del Consejo de Europa, se adoptó la Declaración sobre los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Se remarcó su carácter esencial para la promoción del respeto en los derechos humanos en la actividad empresarial. También para que los Estados adopten las medidas que fueren necesarias para evitar los abusos y, llegado el caso, garantizar el acceso a medios de reparación eficientes (Padilla, 2018).

Los principios se aplican a las políticas públicas de los Estados y a la actividad empresarial. Complementan las normas del derecho internacional en materia de derechos humanos. Se intenta que la actividad empresarial se realice en forma responsable y sostenible, con un profundo respeto por los derechos humanos y en conjunto con los compromisos asumidos por los Estados en la Agenda 2030 y en la adopción de los ODS, entre otros instrumentos. Por lo tanto, se puede indicar que existe un diálogo entre estos instrumentos en lo que se refiere a la gestión empresarial y a la inversión responsable. Durante la Agenda de Acción de Addis Abeba de 2015 se arribó a que estas fuentes tienen un fin común en la protección de los derechos laborales y ambientales, las normas de la Organización Internacional del Trabajo, los Principios Rectores de Naciones Unidas y el Pacto Mundial, entre otras. Así quedó plasmado en el párrafo 37 de la Resolución 69/313.

Este trabajo en conjunto intenta garantizar que el respeto por los derechos humanos se ponga en práctica en toda la actividad comercial que realice la empresa. Si los derechos fueran vulnerados, que la víctima pueda acceder a un mecanismo de reparación eficaz. Para esto, y según el Principio Rector 25 del Pilar III, los Estados tienen el rol fundamental de hacer conocer y difundir los mecanismos de reparación, sean estatales o no.

La creación de empleos de calidad y de oportunidades laborales en condiciones dignas representa un desafío continuo y permanente. Convergen varias cuestiones que se deben considerar para alcanzar la sostenibilidad. Por ejemplo, el acceso a un empleo de calidad, sostenible en cuanto al cuidado del medio ambiente y que guarden respeto a los derechos humanos. El Principio Rector 12 menciona explícitamente el deber de la empresa de respetar los derechos fundamentales del trabajo; el Principio Rector 13 hace extensivo el respeto por los derechos humanos a toda la cadena de valor de la actividad comercial de las empresas; y el 17 hace referencia a la debida diligencia que deben tener las empresas. Todo esto debe cumplirse tanto en la

fase de elaboración de contratos como de inicio de una relación comercial. La esencia de estos Principios Rectores condicen con la Agenda 2030, específicamente en la meta 8.5 que busca el logro del trabajo decente, cuyo concepto resume la aspiración de hombres y mujeres a conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2013).

IV. Grupos vulnerables en la actividad empresarial

En cumplimiento de su obligación de protección, el Principio 4 establece que los Estados deben asesorar y aconsejar a las empresas sobre la especial atención que se debe tener sobre los grupos más vulnerables como ser los migrantes o las personas con discapacidad, así como tratar eficazmente las cuestiones de género. En el Principio 26 se pone especial atención en que los migrantes deben recibir el mismo nivel de protección jurídica que los de la población mayoritaria. La Agenda de Acción de Addis Abeba de 2015 también reconoce la contribución positiva que realizan los trabajadores migrantes al desarrollo sostenible mediante el envío de remesas a sus países de origen. El desafío para el 2030 es reducir el costo de las transacciones de los migrantes y también mejorar la inclusión financiera. La contribución al desarrollo de los migrantes recibió tratamiento durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible (Río+20), previo a la adopción de la Agenda 2030 en el 2015. En la Conferencia Río+20 se llegó a la conclusión de que la participación de todos los grupos de mujeres, niños, pueblos indígenas, organizaciones no gubernamentales, empresas, comunidad científica y migrantes resulta importante en los procesos de adopción de decisiones, planificación y elaboración de políticas para el desarrollo sostenible.

Por otra parte, la Agenda 2030, en su párrafo 23, explicita la necesidad de empoderar a las personas vulnerables, reflejando a estos grupos en los ODS. Asimismo, se evidencia una conexión entre la Meta 8.5 de ODS 8 y el Principio 18 en cuanto a las metas a alcanzar en el 2030: el trabajo decente para los grupos vulnerables. La Meta 8.5 indica que “de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de

remuneración por trabajo de igual valor” (Naciones Unidas, 2018). El vínculo se muestra también en la Meta 8.8 que busca “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (Naciones Unidas, 2018). La inclusión de los grupos más vulnerables como ser las mujeres o con mayor riesgo de marginación requiere un tratamiento especial sobre los impactos que puede tener la actividad. El Principio 18 propone una especial atención en este grupo ya que las empresas deben tener presente los diferentes riesgos a los que pueden estar expuestos.

V. Protección de los derechos humanos ante eventuales violaciones. Nexos entre los Estados y las empresas según los Principios Rectores

El concepto de responsabilidad empresarial comienza a tomar más notoriedad a partir del año 1999, cuando el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, propuso el Pacto Mundial durante el Foro Económico de Davos.

El pilar I de los Principios Rectores de Naciones Unidas reconoce que los Estados deben garantizar la protección contra eventuales violaciones a los derechos humanos por parte de las empresas. Se entiende que si bien los Estados no son los responsables por las violaciones a estos derechos por parte de las empresas, sí tienen el deber de protegerlos. El Principio Rector 7 hace énfasis en aquellas empresas que se encuentren en territorios con conflictos de recursos, de gobierno, en los que el régimen de protección a los derechos humanos puede verse afectado. Según el Principio 4, existe un nexo de responsabilidad entre Estado y las empresas, sobre todo aquellas empresas que cuentan mayoritariamente con participación estatal. Por lo tanto, se puede atribuir responsabilidad al Estado por las violaciones a los derechos por parte de las empresas que se encuentran bajo su jurisdicción. El Estado, como garante del sistema de protección de los derechos, tiene el deber de adoptar las medidas necesarias de protección. El Principio Rector 14 establece que la responsabilidad empresarial se aplica en forma plena y por igual. Y el

Principio Rector 31 indica que si la empresa en su debida diligencia no ha podido prever o evitar una violación a los derechos humanos, debe cooperar con los mecanismos judiciales o extrajudiciales que el Estado disponga para su debida reparación.

El Principio 23 es muy claro y explícito sobre la responsabilidad que tienen todas las empresas independientemente del contexto en el que se encuentren y donde operen. No es una obligación tácita, ya que también tienen el deber de demostrar que realizan el mayor esfuerzo para hacerlo. En este sentido, cobra relevancia la teoría de los *stakeholders* mediante la cual las empresas tienen que rendir cuentas de su accionar comercial no solo a sus empleados, sino a la sociedad civil, a la opinión pública, al gobierno y a todos los involucrados (Camarán, Barón y Rueda, 2019).

VI. La importancia de los instrumentos internacionales y la relación empresa-Estado para la protección de los derechos humanos

Desde las primeras interacciones entre sociedades y Estados, los sistemas de relaciones internacionales han cambiado según los intereses y las problemáticas de sus actores. Los problemas que afectan a la sociedad internacional en su conjunto requieren una cooperación y un consenso internacional que delimite reglas claras para su regulación y entendimiento. Por ello, la importancia del rol de las instituciones en los derechos humanos. Las instituciones, entendidas como el conjunto de reglas (formales y no formalizadas) persistentes y conectadas que prescriben papeles de conducta, restringen la actividad y configuran las expectativas como marco regulador de estos asuntos (Keohane y Nye, 1988). De allí que tanto los Organismos Internacionales como los instrumentos que de estos espacios se consensuen, adquieren una especial relevancia en la relación del Estado y las empresas sobre los derechos humanos.

Continuando con lo antedicho, esta visión de las instituciones sostiene que además aseguran y promueven flujos regulares de información y por ende oportunidades para negociar, que refuerzan la capacidad de los gobiernos para verificar el cumplimiento de los compromisos por parte de los otros

actores y, por tanto, para favorecer el establecimiento de nuevos y más importantes compromisos, y, finalmente, todo ello reforzaba las expectativas preexistentes acerca de la necesidad, solidez y fiabilidad de los acuerdos internacionales (Grasa, 2015). En este sentido, los instrumentos internacionales como la Agenda 2030, los Principios Rectores o las Líneas Directrices de la OCDE marcan un acuerdo de la comunidad internacional y funcionan como estándares respecto a cómo debe darse la relación entre las empresas y el Estado en la búsqueda del respeto por los derechos humanos. Asimismo, ponen en evidencia el diálogo entre distintos organismos dentro del sistema internacional (OCDE-Sistema de Naciones Unidas, etc.).

A su vez, las relaciones domésticas entre los Estados y las empresas condicionan las políticas públicas tanto internas como exteriores (incluyendo la relación con las instituciones). Andrew Moravcsik afirma que el Estado es una institución representativa, no un actor, constantemente obligada a capturar y recapturar y, por lo tanto, a reconstruirse merced a coaliciones de los diferentes actores sociales (Grasa, 2015), argumentado que las políticas de Estado están influenciadas por los intereses de otros grupos externos a los aparatos estatales. Es claro que las empresas pueden influir en el bienestar y el desarrollo económico en las que se desempeñan, pero para hacerlo de manera positiva es importante que el Estado, a través de sus políticas públicas, pueda favorecer este desarrollo. Por otro lado, los Estados no son ajenos a los beneficios y las consecuencias de las actividades de las empresas, pudiéndose ver influidos en sus decisiones respecto a las políticas públicas. Bajo estos conceptos, el diálogo de los instrumentos internacionales que mencionamos hasta ahora es evidente, en cuanto reconocen la importancia de ambos actores y su interrelación para el respeto y la protección de los derechos humanos, aunque pueden verse sutiles diferencias, sobre todo en el carácter voluntario de la adopción de los instrumentos, principalmente para las empresas.

Focalizando en el empleo sostenible y el trabajo decente, debemos reconocer que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la institución líder en la temática –además, agencia especializada de las Naciones Unidas–, regulando los temas relativos al mundo del trabajo. Pero este organismo distintivo tiene la característica de ser tripartito, es decir, que está compuesto por representantes de los Estados, representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores –los principales actores de la relación laboral–,

por lo que los instrumentos (convenios, normativas, recomendaciones, etc) del organismo están necesariamente contruidos por las tres partes. En este marco, la DEMN no solo es un instrumento que se alinea con los ODS y con los PRNU y otros instrumentos, sino que además nace del diálogo social, comprometiendo la visión del Estado y las empresas y reforzando también la necesidad de conformar alianzas para lograr el desarrollo sostenible que entabla en ODS 17.

VII. Importancia del diálogo de los instrumentos en la crisis causada por la pandemia del Covid-19

Lamentablemente, la crisis mundial debido a la pandemia por Covid-19 ha acentuado la brecha de las desigualdades entre los países, lo que invita a reflexionar sobre la Agenda 2030 ante los inminentes cambios. En respuesta a estos últimos acontecimientos, en abril de este año Naciones Unidas elaboró una hoja de ruta para dar una respuesta socioeconómica a esta crisis sin precedentes. Se busca “proteger empleos y apoyar a pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores del sector informal, mediante programas de recuperación económica”.

Por otro lado, en el Informe de Financiación para el Desarrollo Sostenible de 2020 elaborado por Naciones Unidas se exigen ciertas acciones urgentes, entre ellas: “Contener la fuerte caída de la actividad económica y apoyar a los países más necesitados a través de una respuesta coordinada a nivel mundial: expansión del gasto público en salud; protección social; mantener a las pequeñas empresas a flote; transferencias del gobierno; indulgencia de la deuda y otras medidas nacionales, y un aumento significativo del acceso a financiamiento internacional en condiciones favorables. Promover el comercio y estimular el crecimiento inclusivo eliminando las barreras comerciales que restringen las cadenas de suministro”.

En este sentido, el mundo del trabajo y del empleo será uno de los más golpeados por la recesión económica mundial, colocando a las personas en una situación de vulnerabilidad en donde pueden verse socavados sus derechos. Por lo que el diálogo y la coherencia entre los instrumentos de derechos humanos

y empresas, sumados con la Agenda 2030 pueden servir de orientadores tanto a empresas como a Estados, para fomentar relaciones que protejan y respeten los DD.HH. en las relaciones laborales.

VIII. Conclusiones

Se entiende que existe un diálogo entre todos los instrumentos estudiados. Desde fines de la década del 90 y comienzos del nuevo milenio, se evidencia el rol de las empresas y su impacto en los derechos humanos. Esto muestra también una coherencia de estándares para la protección y respeto de los derechos humanos en la comunidad internacional, así como una coordinación entre diversos organismos internacionales, principalmente dentro del Sistema de Naciones Unidas.

Por otro lado, la búsqueda del desarrollo sostenible no puede escindirse del respeto por los derechos humanos, y principalmente en la relación de las empresas y los Estados para crear alianzas que unan esfuerzos.

En conclusión, de la lectura de todos los instrumentos se desprende que debe primar el respeto por los derechos humanos, aun en casos de crisis mundial como la que actualmente atraviesa la comunidad internacional y sobre todo en los grupos más vulnerables. A los compromisos asumidos en la Agenda 2030 para lograr el desarrollo sostenible, se le han sumado la necesidad de contar con medidas eficaces para mitigar las consecuencias que está dejando esta pandemia y que probablemente va a llevar mucho tiempo superar. No todos los países van a sufrir las consecuencias de la misma manera, no solo por los recursos económicos que tengan, sino por la forma que van a elegir para que el impacto sea lo más leve posible. No obstante, será necesario una sólida cooperación y coordinación internacional. El respeto a los derechos humanos, a la salud, a las libertades individuales, al medio ambiente sano debe estar presente en la búsqueda de soluciones a corto, mediano y largo plazo.

IX. Bibliografía

- Ayuso, S. y Mutis, J. (2010). “El Pacto Mundial de las Naciones Unidas: ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?”. En *Revista de Globalización*, Vol. 4, N° 2, pp. 28-38.
 - Camarán, M. L., Barón, M. L. y Rueda, S. (2019). “La responsabilidad social empresarial y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)”. En *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, N° 24, pp. 41-52.
 - CEPAL (2008). “Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40155.4>.
 - Grasa, R. (2015). “Neoliberalismo e Institucionalismo: La reconstrucción del Liberalismo como teoría sistémica internacional”. En Sanahuja, J. A. y Del Arenal, C. (eds.). *Teorías de las Relaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos, págs. 97-125.
- Keohane, R., y Nye, J. (1988). *Poder e Interdependencia: La política mundial en Transición*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- Naciones Unidas-ONU, Asamblea General (1 de junio de 2018). “Nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en el contexto de la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (A/Res/72/279)”. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/RES/72/279>
 - Naciones Unidas-ONU, Asamblea General (18 de septiembre de 2015). “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (A/70/L.1). Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UN-DOC/LTD/N15/285/76/PDF/N1528576.pdf?OpenElement>
 - Ocampo, J. A. (2015). *Gobernanza y Desarrollo. Nuevos desafíos y prioridades de la cooperación internacional*. Buenos Aires: Siglo XXI-CEPAL, pág. 115.

- OHCHR, O. d. (30 de junio de 2017). “La dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo”. Ginebra. Obtenido de: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHRSDGRecommendations_SP.pdf

- OIT (2013). “El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción como estrategia de desarrollo en Argentina”. Notas OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_224513.pdf.

- Padilla Montesinos, C. (2018). “Los Principios Ruggie y la Agenda 2030. Un futuro de recíprocas influencias por explorar”. En *Revista Española de Derecho Internacional*, Vol. 70, N° 2, pp.183-208.

- UNFPA (2020). “COVID-19: “A gender lens. Protecting sexual and reproductive health and rights, and promoting gender equality”. Disponible en https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf

- Torrez, C, y Mujica, O. (2004). “Salud, Equidad y Los Objetivos de Desarrollo Del Milenio”. En *Panam Salud Pública*, Vol. 15, N° 6, pp. 430–39. <<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2004.v15n6/430-439/>>.



UFLO
UNIVERSIDAD

Este libro compila las actas del ciclo Inversiones, Empresas y Derechos Humanos, organizado por UFLO Universidad durante julio y agosto de 2020. Con vocación de presentar estados de situación, plantear nuevas discusiones y avances de investigación en los muy variados ámbitos que atañen a las empresas y los derechos humanos, se sucedieron a lo largo de estas jornadas -realizadas de modo virtual- la presentación de profesionales con marcada experiencia y de jóvenes investigadores/as dando primeros pero fuertes pasos en una agenda necesitada de visibilización. Cada contribución fue y es necesaria de cara a pensar los próximos diez años.

