

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Responsabilidad Social Empresarial y el papel del movimiento de mujeres [Corporate Social Responsibility and the role of the women's movement]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Obando, Ana Elena
Publisher	Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-06 05:02:36
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/202299

Responsabilidad Social Empresarial y el papel del movimiento de mujeres

Por Ana Elena Obando
Tomado de Women's Human Rights Net
<http://www.whrnet.org/es/index.php>

Publicado en Revista Futuros No 7. 2004 Vol. II
<http://www.revistafuturos.info>

Vistazo General

Amartya Sen en varias ocasiones ha manifestado que la política comercial debería ser utilizada como un medio para eliminar la pobreza y otras desigualdades genéricas así como para apoyar la regeneración ambiental. En un primer momento, pareciera un contrasentido que un sistema de reglas y acuerdos de corte capitalista que beneficia a unos pocos a costa de muchas personas, podría convertirse en una especie de justicia social. Los acuerdos de los Tratados de Libres de Comercio no parecieran están inscritos bajo la fórmula de un desarrollo humano sostenible, sino todo lo contrario.

La sociedad civil, en sus múltiples expresiones, ha impulsado la idea de otro mundo posible en los diversos Foros Sociales Mundiales así como en los debates de Seattle, Johannesburgo y Cancún.

Estas y otras luchas han abierto múltiples ventanas para el movimiento de mujeres, entre ellas, las oportunidades y retos alrededor de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU y de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Tema último que pone sobre la mesa otro concepto de desarrollo, la redefinición del papel del Estado, las corporaciones y la sociedad civil, la implementación de mecanismos legales y extra-legales globales de monitoreo y rendición de cuentas, la sostenibilidad del medio ambiente, y una nueva ética global de transparencia para un comercio justo con rostro humano.

Según la experta Nilüfer Çagatay, el sistema de reglas y acuerdos alrededor del comercio internacional parte de la premisa de que la expansión global del comercio beneficiará a toda la ciudadanía de todos los países, ya que cada país tiene una ventaja comparativa de producción especializada que llevará hacia una distribución eficiente de recursos y a un crecimiento que promoverá el desarrollo y reducirá la pobreza. Sin embargo, dicha premisa parece resquebrajarse día con día. La "expansión" no solo ha incrementado la extrema pobreza global de las mujeres sino que amenaza con la destrucción del planeta.

Muchas de las corporaciones aún trasladan su producción a los países en desarrollo para aprovechar la mano de obra barata. Pagan salarios indignos, hacen trabajar a sus empleadas horas indefinidas en condiciones insalubres y peligrosas, les acosan sexualmente, les abusan verbal y físicamente, y les prohíben sindicalizarse para defender sus derechos, entre otras violaciones.

No es secreto que la desigualdad de poderes, accesos, posición y condición entre los géneros inmersos en el mercado laboral global así como las inequidades en las responsabilidades públicas y privadas que asumen ambos sexos, hace que las políticas comerciales y económicas les impacten en forma desproporcionalmente diferenciada.

Pero el mecanismo de exposición pública internacional de las prácticas abusivas de las empresas parecer ser una herramienta que funciona mas allá de los mecanismos legales. Los diversas acciones legales y de exposición pública contra la corporación Unocal en Myanmar, Burma, quien ahora pretende culpar a las subsidiarias por los abusos de esclavitud laboral, asesinato, violación que la junta militar de tal lugar cometió durante 1990, ha resaltado la importancia de la transparencia, el respeto a los derechos humanos, los estándares laborales, la sostenibilidad ambiental, y el comercio justo.

A partir de ésta y otras violaciones que han salido a la luz pública, como el caso de la Shell en Nigeria, varias empresas han empezado a incluir a los gobiernos, las ONGs, los consumidores e inversionistas para desarrollar sus servicios y productos de forma social y ambientalmente aceptables.

Sin embargo, la RSE va más allá o la creación de productos políticamente correctos. Implica un compromiso y responsabilidad por parte de las empresas de incorporar en sus planes estratégicos las necesidades de muchos actores y de redefinir su papel para contribuir a reducir la pobreza, apoyar el desarrollo sostenible y actuar bajo la ética y filosofía de los derechos humanos.

Ello a la vez debería redefinir su papel y por ende el grado de intervención del Estado, en momentos en que las corporaciones y los organismos internacionales exigen su reducción. Es principalmente a los Estados y también a la sociedad civil, a quienes le correspondería monitorear si las empresas se comportan o no responsablemente y crear un marco normativo que asegure una ética de negocios en los procesos de producción, manufactura y distribución. Además de cumplir con su labor tradicional de crear políticas económicas y sociales en lugar de políticas económicas o sociales.

Por otro lado, la ciudadanía empresarial, o el comportamiento de las empresas como "ciudadanas" con derechos y obligaciones nos hace preguntarnos ¿Quién controla a quien? Es decir, ¿Cuál sería la obligación de una empresa que opera en un país donde existen violaciones sistemáticas a los derechos humanos? ¿Quién está llamado a denunciar al Estado al cual pertenece la corporación? ¿Podría una empresa exigir a un gobierno el cumplimiento de los derechos humanos? Podría una ONG exigir al gobierno al cual pertenece la corporación responsabilidad legal? Hasta dónde llegan las obligaciones y derechos de las empresas, de los Estados y de las personas, es un tema al cual el movimiento de mujeres puede aportar mucho desde el marco del Derecho Internacional.

Algunas organizaciones de derechos humanos como Human Rights Watch y otras organizaciones que trabajan el tema de la responsabilidad corporativa, insisten en la rendición de cuentas del Estado en el cual esta operando la corporación para asegurar que esta cumple con los estándares de derechos humanos. Sin embargo, no utilizan el mismo criterio de exigencia para el Estado donde la corporación está basada, (la mayoría de las corporaciones están basadas en EEUU o Europa) para

imponer regímenes que regulen sus corporaciones, aunque dicen que EEUU, por ejemplo, debe "incentivar" a las corporaciones a cumplir dichos estándares.

Al enfocar la atención solamente sobre las responsabilidades del país donde la corporación opera sin tomar en cuenta el contexto global, esconden cómo el neoliberalismo y la desregulación del trabajo hacen que las corporaciones al ser llamadas por el gobierno para cumplir con los estándares internacionales, simplemente se trasladen con todo y sus violaciones a otro países. No debemos olvidar que los organismos internacionales del comercio han creado indirectamente la competencia por la inversión extranjera, lo cual deja poco margen de exigibilidad a los gobiernos que quisieran llamar a cuentas a las corporaciones extranjeras.

La línea entre los intereses corporativos, tradicionalmente considerada como derecho privado es importante internacionalmente, sobretodo porque las políticas de los gobiernos como el de EEUU, cada vez es más difusa. El enfoque tradicional del derecho internacional que pretende dibujar una línea muy clara entre lo público/estado o lo privado/no estado ya no es adecuada. EEUU por ejemplo, promueve los intereses corporativos a través de su política exterior (los contratos para Halliburton en Irak son un ejemplo), su comercio y sus políticas monetarias y de inversión. Quizá el movimiento de mujeres debería poner sobre la mesa el debate en torno a aquello que constituye la jurisdicción sobre las personas para efectos de la rendición de cuentas sobre derechos humanos por parte de las corporaciones.

Las corporaciones existen legalmente y tienen derechos porque el Estado ha actuado, es decir el poder regulador del Estado sobre una corporación está basado en ese Estado. Una corporación que tiene intereses financieros importantes en dicho Estado, podría ser una extensión permisible de la jurisdicción del Estado. Es conocido que los EEUU y algunos de los países europeos promueven los intereses de sus corporaciones mediante su política exterior.

Human Rights Watch, por ejemplo, publicó un informe sobre las maquilas en Guatemala exigiendo unas demandas muy fuertes sobre dicho gobierno y muy débiles sobre el gobierno de EEUU, aunque el informe incluyó una sección de cómo el dinero de US AID había sido utilizado para construir el sector de la maquila en Guatemala. Un marco regulatorio con sanciones, órganos de monitoreo, etc. sería más consistente con la realidad global, además de la rendición de cuentas de los países donde operan las corporaciones, ya que los acuerdos que firman con las corporaciones deben también ser monitoreados.

Mas allá de ese debate, algunas empresas han adoptado el llamado "código de conducta", un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa se compromete a respetar en sus relaciones con l@s trabajador@s, las comunidades y el medio ambiente. La mayoría de los códigos de conducta contienen disposiciones sobre trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil, salud y seguridad. Algunos códigos incluyen provisiones sobre libertad de asociación y unos pocos mencionan también el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Una crítica que se ha hecho a estos códigos es que son meros instrumentos de relaciones públicas para tranquilizar la conciencia de los consumidores. UNOCAL por ejemplo cuenta con un código de ética y unas guías de cumplimiento que establecen su compromiso con los más altos estándares éticos en todas sus operaciones,

adentro y fuera de su país. Muchas campañas contra la explotación utilizan el mecanismo de los códigos para presionar a las grandes marcas a ser consistentes con los estándares que prometen y aseguren el respeto a los derechos de sus trabajador@s (Ver Red de Solidaridad en Maquila).

Aunque estos códigos son declaraciones que no son legalmente vinculantes, los derechos contenidos en ellos sí lo son, pues forman parte del ordenamiento jurídico nacional e internacional y las trabajadoras podrían acudir a las cortes nacionales para denunciar las violaciones a sus derechos por parte de las empresas y si agotan las vías nacionales podrían acudir por ejemplo ante el Comité que monitorea el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de la ONU. El movimiento de mujeres podría además elaborar una estrategia por región para utilizar el Protocolo Opcional de la CEDAW en casos de violación a derechos de las mujeres por parte de las corporaciones.

Según la Red de Solidaridad en Maquila, "...algunos grupos de mujeres que trabajan con trabajadoras de las zonas francas de Asia y América Latina están comenzando a utilizar los códigos de conducta como un instrumento educativo en la capacitación en derechos laborales y de género, y en campañas por el mejoramiento de los estándares. Actualmente existe un debate entre las organizaciones de mujeres y no gubernamentales sobre los méritos y limitaciones de los códigos voluntarios. Algunas temen que los códigos voluntarios sean promovidos como alternativa a la regulación estatal y la organización de los trabajadores. Otras piensan que los códigos voluntarios pueden ayudar a extender la aplicación de estándares laborales mínimos por sobre las fronteras nacionales y las jurisdicciones estatales."

Las universidades estadounidenses, por ejemplo, han utilizado dicho mecanismo requiriendo a las empresas que comercializan productos con su nombre bajo licencia, que cumplan con los estándares expresados en un código de conducta. Si las mujeres pusiéramos presión sobre nuestros gobiernos para que las instituciones públicas hagan lo mismo, las empresas se verían obligadas a cumplir ciertos estándares a fin de colocar sus productos.

Otro mecanismo interesante que nos brinda la RSE, son las auditorias, a pesar del debate sobre quién debería realizarlas y cuál debería ser la relación con las empresas cuyos proveedores están siendo investigados, hay experiencias interesantes con empresas tales como Nike y Liz Claiborne, quienes han otorgado un mandato o contratado a ONGs locales o activistas respetados de salud y seguridad del Norte para llevar a cabo auditorias de fábricas específicas. (Ver Red de Solidaridad en Maquila).

Además existen otros mecanismos para demandar transparencia y un mayor acceso a la información por medio de los informes anuales de las corporaciones. Hoy en día las compañías francesas e inglesas deben especificar en sus informes anuales las consecuencias sociales y ambientales de sus actividades. Esta es una forma aceptable por medio de la cual los gobiernos exigen el cumplimiento de las obligaciones a las corporaciones de su nacionalidad. Las certificaciones de cumplimiento y otras más que se describen bajo el subtítulo de mecanismos, son estrategias a las que el movimiento internacional de mujeres debería prestar más atención.

Hechos y Datos

- 250 millones de niñas y niños entre los 5 y 14 años trabajan en condiciones peligrosas y no van a la escuela.
- 70 por ciento de los 1.3 billones de personas que viven en extrema pobreza, es decir con menos de un dólar al día, son mujeres y niñas. Desde 1970 el porcentaje de mujeres en extrema pobreza ha aumentado a la mitad, mientras que en los hombres sólo el 30 por ciento.
- A finales del siglo XXI, de las 100 mayores economías 51 eran empresas, y sólo 21 países tenían el PIB más alto que las seis principales corporaciones.
- 20 millones de personas están sujetas a la esclavitud laboral.
- 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo ocurren cada año en Asia.
- La mayoría de las agricultoras son mujeres. Entre el 60 y el 80 por ciento de la comida en los países en desarrollo es producida por mujeres. En 1950, las mujeres realizaban el 40 por ciento del trabajo de agricultura, hoy hacen la mitad globalmente y además preparan la comida en sus hogares luego de trabajar en el campo.
- Las mujeres son claves para mejorar la nutrición, incrementar la producción y distribución de la comida y mejorar las condiciones de vida de los pueblos rurales. Sin embargo, las mujeres agricultoras están entre las más pobres por su falta de acceso a educación, crédito, salud, etc. que a la vez afecta las oportunidades de sus hijas e hijos.
- Las mujeres entre los 15 y 22 años conforman el 90% de las trabajadoras en los sweatshops. Ellas son pagadas alrededor de 6 centavos la hora y trabajan de 10 a 12 horas o más. En algunos casos, las mujeres sólo pueden tomar 2 vasos de agua e ir al servicio sanitario una vez. El acoso sexual, el castigo corporal, y el abuso verbal son el medio por el cual los supervisores mantienen en línea a las mujeres.
- Las mujeres conforman el 53% de la actividad económica en los países en vías en desarrollo, pero sólo un tercio de su trabajo se contabiliza y reconoce plenamente en la contabilidad nacional, frente a las tres cuartas partes de la actividad masculina.
- En América Latina y el Caribe, solamente el 7-11% de los clientes de las instituciones de crédito oficiales son mujeres. En muchos países africanos, a pesar de representar más del 60% de la mano de obra y aportar un 80% del total de la producción de alimentos, las mujeres reciben menos del 10% de los créditos concedidos a los pequeños agricultores y solamente el 1% del crédito total asignado a la agricultura.
- Los niveles cada vez mayores de desertización y degradación medioambiental han supuesto un aumento del trabajo para las mujeres que a menudo se encargan de la producción de alimentos de subsistencia, así como de la recogida de agua y madera.

Mecanismos de Derechos Humanos

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU**
<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/spn.htm>
- **La Convención sobre Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (1979)**
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>
- **El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (Pacto de Derechos Civiles y Políticos)
- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Pacto de Derechos Económicos y Sociales)

- [La Convención Americana de Derechos Humanos](#) (Convención Americana); Artículo 15 (derecho de reunión); Artículo 16 (libertad de asociación); Artículo 24 (igualdad ante la ley "sin discriminación").
- [La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer](#) (Convención de Belem do Pará), único instrumento internacional que trata expresamente el problema de la violencia a la mujer. El artículo 6 establece el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.
- **Disposiciones basadas en los derechos laborales fundamentales, según se definen en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo**
<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>:
 - Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva (Convenciones 87, 98, 135 y Recomendación 143)
 - Trabajo forzoso (Convenciones 29, 105)
 - Trabajo infantil (Convenciones 198, 182 y Recomendaciones 146 y 190)
 - No discriminación (Convenciones 100, 111)
 - Disposiciones que van más allá de las definidas como derechos fundamentales:
 - Salud y seguridad (Convención 155 y Recomendación 164)
 - Horas de trabajo y compensación por horas extra
 - Salarios (Declaración Tripartita de la OIT en lo concerniente a Empresas Multinacionales y Política Social)
 - Seguridad de empleo (no abuso de subcontratación exclusivamente laboral para evitar las obligaciones de seguridad social)
 - Muy pocos códigos contienen disposiciones sobre los derechos de los trabajadores a domicilio (Convención 177 y Recomendación 184). Una excepción importante es el Código Australiano de Práctica Laboral para Trabajadores a Domicilio.
- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 86.a reunión Ginebra**, junio de 1998
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/decl/declaration/text/index.htm>
- **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.** En esta dirección también se pueden ver los convenios y recomendaciones
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/sources/mne.htm>
- **Líneas Directores de la OCDE para Empresas Multinacionales**
<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>
- **Normas de NU - normas sobre negocios & derechos humanos**
 - <http://edit.business-humanrights.org/Categories/Principles>
 - <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>
- **El Código de Conducta del Parlamento Europeo**

En Enero de 1999, el Parlamento Europeo pasó una resolución para crear un marco legalmente vinculante para regular a las empresas transnacionales europeas que operan en los países en desarrollo. Se establece que cualquier forma de regulación debe adoptar los estándares internacionales de los derechos humanos como punto de partida. La resolución además solicita a la Comisión Europea que crea un órgano de monitoreo independiente con participación de ONGs, sindicatos, miembros de las compañías para promover el cumplimiento del código de conducta, recibir quejas sobre la conducta corporativa, e identificar buenas prácticas.

- **Resolución del Consejo de Empleo y Política Social sobre RSE**, Bruselas, 2-3 Diciembre 2002, El Consejo de la Unión Europea http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/csr/csr_resolution.html
- **REPORTE on the Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development** (COM(2002) 347 - 2002/2261(INI)), Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament http://www.oecd.org/home/0,2605,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html
- **SA8000 Responsabilidad Social**
Es una iniciativa de la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA) [Council on Economic Priorities Accreditation Agency]. SA 8000 es una norma integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. El certificado es emitido por un organismo de certificación ajeno a la empresa y permite a los clientes saber que pueden confiar en que la empresa ha implementado los procesos internos necesarios para asegurar los derechos humanos básicos de sus empleados. Los estándares de SA 8000 se basan en las convenciones de la OIT y las Naciones Unidas, y en la Declaración Universal por los Derechos Humanos. El sistema de la norma SA 8000 ha sido diseñado según el modelo de las normas ya establecidas ISO 9001 e ISO 14001 aplicables a Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental. Entre las pautas del SA 8000 se establece que no se permite la discriminación por raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política.
- **AA1000**
Establece una serie de principios de calidad y un conjunto de normas básicas para ayudar a las organizaciones en la definición de sus objetivos y metas, la medida del progreso contra estos objetivos, la auditoria y comunicación del rendimiento y los mecanismos de feedback, implicando en cada una de estas etapas a los distintos stakeholders, vinculando las cuestiones sociales y éticas con la gestión estratégica y operativa de las empresas".
- **ISO 9000**
Son un conjunto de normas y directrices internacionales para la gestión de la calidad que han obtenido una reputación global como base para el establecimiento de sistemas de gestión de la calidad. La revisión del conjunto de normas ISO 9000 se basa en ocho principios de gestión de la calidad que reflejan las mejores prácticas de gestión y fueron preparados como directrices para los expertos internacionales en calidad que han participado en la preparación de las nuevas normas.
- **Programa de certificación de 'Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria**
El Programa de certificación de WRAP fue lanzado por la Asociación Estadounidense de Fabricantes de Indumentaria (AAMA) [American Apparel Manufacturing Association] en octubre de 1999. Tiene el apoyo de asociaciones de fabricantes de indumentaria de América Latina, Asia, Africa y El Caribe. El WRAP deja toda la responsabilidad de buscar y obtener la certificación de la fábrica con el propietario local de la empresa. En los Estados Unidos, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), lanzado por Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS) enfatiza la revelación pública de la localización de las fábricas proveedoras y un

- monitoreo independiente basado en la presentación de quejas, como alternativa a la certificación de fábricas o marcas.
- **[La Iniciativa Comercio Ético \(Ethical Trade Initiative, ETI\)](#)**
Reúne a ONGs, empresas y sindicatos para identificar y promover prácticas adecuadas en la implementación de códigos de conducta, incluyendo el monitoreo y verificación independiente. La ETI ha desarrollado un código de conducta multisectorial basado en los estándares de la OIT, el cual contiene disposiciones sobre salario para vivir, libertad de asociación y seguridad de empleo.
 - **[Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de ONU](#)**, E/CN.4/Sub.2/2003/12 (2003)
La Subcomisión para la Promoción de los Derechos Humanos de la ONU aprobó un conjunto de normas de responsabilidad social corporativa para corporaciones multinacionales. Si bien el documento no establece nuevas normas o estándares, reúnen en un solo documento los tratados internacionales relevantes sobre derechos humanos, trabajo, género, indígenas, medio ambiente y anti corrupción así como los estándares aplicables a empresas globales. Este borrador reconoce que las corporaciones multinacionales, y no sólo las naciones estado, son responsables de respetar, promover y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y los estándares laborales y ambientales. El documento hace un llamado a las empresas globales a informar sobre la implementación de estas leyes y estándares internacionales, y a incorporarlas en sus contactos con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios y distribuidores. Apoya también un monitoreo y verificación "transparente e independiente" que tenga en cuenta "aportes de interesados (incluyendo a organizaciones no gubernamentales) y como resultado de reclamos sobre violaciones a estas Normas". El borrador de Normas todavía tiene que ser aprobado por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, que se reúne el marzo de éste año.
 - **[Iniciativa de Comercio Ético, Códigos de Prácticas Laborales](#)**, Información sobre el propósito, principios programa y miembros
 - Las GRI's Sustainability Reporting Guidelines o Guías de Información de Sostenibilidad es el primer marco global para un informe de sostenibilidad que incluye temas económicos, ambientales, y sociales.

Bibliografía

Alan Boyd

Multinationals and accountability

http://www.atimes.com/atimes/Global_Economy/EH19Dj01.html

Accountability, Press Release, December 3, 2003

<http://www.accountability.org.uk>

Apoyar a la lucha de los trabajadores de la maquiladora

Industria Fronteriza de Tijuana, México, Coalición Pro Justicia de Trabajadoras y Trabajadores de Industria Fronteriza and Red Maquiladora Network, November 29, 2003

Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos

http://www.business-humanrights.org/Categories/Issues/Discrimination/Genderdiscrimination?&&batch_start=131

Corporate Responsibility Impacts on National Competitiveness: Finding from the world's first Responsible Competitiveness Index

<http://www.accountability.org.uk/resources/default.asp?pageid=126>

Corporate Social Responsibility

The Vision of the Sustainable Society

http://www.union-network.org/UNIsite/Sectors/Commerce/Activities/Sydney_presentations_Jorgen_Hoeppe_CSR.htm

Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, E/CN.4/Sub.2/2003/12 (2003).

<http://www1.umn.edu/humanrts/links/NormsApril2003.html>

Feminists Against Sweatshops

<http://www.feminist.org/other/sweatshops/sweatshops.html>

Gender Mainstreaming in Corporate Social Responsibility

<http://www.nottingham.ac.uk/business/ICCSR/gender.html>

Gender Equality in the World of Work

ILO Electronic Newsletter No. 5, April-July 2003

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/112/F1918524438/newsletter-5.doc>

GRI: The Vision

http://www.ceres.org/our_work/gri.htm

Human Rights and UNOCAL

<http://www.unocal.com/myanmar>

Jude Browne , Gender pay inequity: a question for corporate social responsibility?

<http://netec.mcc.ac.uk/BibEc/data/Papers/cbrcbwpswp251.html>

Lawyer Says Unocal Should Not Shift Blame

New York Times

December 10, 2003

By THE ASSOCIATED PRESS

[Nilüfer Çagatay, Trade, Gender and Poverty, UNDP, 2001](#)

Raising gender sensitivity: ethical trade in African horticulture

ID21 Society and Economy

Enero 2004

<http://www.id21.org/society/S6bsb1g1.html>

SA 8000

<http://www.dnv.com.ar/certificacion/responsabilidadsocialcorporativa/socialaccountability/SA8000.asp>

SEPT. 18, 2002 UPDATE: PLAINTIFFS WIN NINTH CIRCUIT VICTORY OVER UNOCAL

<http://www.laborrights.org/projects/corporate/unocal>

Stitched up, Can codes help women garment workers?

<http://www.id21.org/insights/insights36/insights-iss36-art08.html>

The Ethical Trading Initiative

<http://www.ethicaltrade.org/pub/home/welcome/main/index.shtml>

[The Global Sullivan Principles](http://www.globalsullivanprinciples.org)

<http://www.globalsullivanprinciples.org>

Unocal: Betraying Burma

Back to the Dinosaurs of the 20th Century

<http://www.moles.org/ProjectUnderground/motherlode/unocal.html>

UNRISD, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social

[http://www.unrisd.org/80256B3C005BB128/\(httpHomepages\)/\\$first?OpenDocument&expand=8#8](http://www.unrisd.org/80256B3C005BB128/(httpHomepages)/$first?OpenDocument&expand=8#8)

Women Feed the World. Future Harvest

<http://www.futureharvest.org/people/women.shtml>

Worker Rights Consortium (WRC) [Consortio por los Derechos de los Trabajadores]

<http://www.workersrights.org>