

La despoblación amenaza al 42% de los municipios de España, Newtral (2021)

<https://www.newtral.es/despoblacion-espana-vaciada-europa/20210715/>

Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (FEADER)

<https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/paginas/feader.aspx>

II Informe de Situación del Plan de Recuperación, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) (2022)

<https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/recuperacion-transformacion-resiliencia/contenido/>

Soluciones a la despoblación desde la sostenibilidad. El papel de los servicios ecosistémicos como motor de dinamización rural, CONAMA, 2022

http://www.conama.org/conama/download/files/conama2020/STs%202020/19_final.pdf

2.9 Desigualdad y Derechos Humanos

La globalización se puede definir como un proceso de convergencia mundial que engloba factores muy diferentes: tecnológicos, económicos, sociales, culturales, medioambientales, políticos, etc. La globalización aporta diversos aspectos positivos como son la diversidad cultural, la extensión de la comunicación o la desaparición de muchas fronteras económicas.

En términos económicos, la globalización se puede entender como una apertura comercial y financiera generalizada entre países, liberando al capital de las limitaciones de las fronteras nacionales. Esto produce tendencias diferenciadas que evidencian a la globalización como causa del aumento de la desigualdad:

- **Aumento de la competencia entre países** para atraer capitales, acentuando el efecto en la desigualdad dentro de las economías. La competencia provoca competencia por salarios más bajos en actividades intensivas en mano de obra, se busca atraer empresas minimizando el pago de impuestos y a veces, adicionalmente, ofreciendo opacidad informativa y cobertura financiera. En el límite, esta competencia lleva

a la existencia de guaridas fiscales (plenas o parciales), que son claves para explicar desfinanciación de los estados nacionales.

- **Las grandes empresas mejoran sus resultados** con la globalización, no solo operativamente, sino también mediante la disponibilidad de instrumentos financieros sofisticados que tienen gastos fijos sólo afrontables en ciertos volúmenes de fondos. De esta forma, pueden diversificar el riesgo a un costo menor gracias a la globalización fiscal y financiera.
- **Los trabajadores ven limitada su capacidad negociadora** ante el aumento de la oferta laboral y la competencia, y genera una inequidad muy pronunciada de los ingresos. Asimismo, los consumidores de los países avanzados y de ingreso medio acceden a productos más baratos producidos en países con salarios más bajos, a la vez que una parte de esos trabajadores enfrentan niveles de desempleo más altos. Muchos consumidores se endeudan para mantener los niveles de consumo previos, empeorando su situación futura.

Estas tendencias evidencian **un modelo de crecimiento insostenible** que genera grandes **brechas de desigualdad**. Según un informe del Foro Económico en 2019, a la vez que surgía un nuevo multimillonario cada dos días, 3.800 millones de personas, la mitad más pobre de la

población, vieron disminuir su riqueza un 11%; un poco menos de la mitad de la población subsistía con menos de 5,50 dólares al día.

En el modelo actual, factores desestabilizadores como fue la irrupción de la CO-VID-19, intensifican las desigualdades existentes impactando en mayor medida a las comunidades más vulnerables.

En su **Informe sobre Desarrollo Humano 2021/22** apoya la hipótesis de que la capacidad de actuación y el empoderamiento de las personas pueden impulsar las medidas

necesarias para que vivamos en equilibrio con el planeta y en un mundo más justo. El Informe pone de manifiesto que nos encontramos en un momento sin precedentes en la historia, en el que la actividad humana se ha convertido en una fuerza dominante que afecta a los procesos clave del planeta. Estos efectos interactúan con las desigualdades existentes y amenazan con revertir el desarrollo de manera significativa. Para cambiar esta trayectoria se requiere una gran transformación en nuestra forma de vivir, trabajar y cooperar.



Lecturas recomendadas

Informe sobre Desarrollo Humano, United Nations Development Programme (UNDP):
<https://report.hdr.undp.org/>

Informe sobre la desigualdad global 2022, World Inequality Lab, 2022
https://wir2022.wid.world/www-site/uploads/2021/12/WorldInequalityReport2022_Full_Report.pdf

2.9.1 Marcos internacionales para una prosperidad igualitaria

La Agenda 2030 (Ver apartado 1.3) es la gran hoja de ruta para asegurar un desarrollo sostenible mundial que integre la prosperidad individual y colectiva de todas las personas y la protección del medioambiente, tanto en el presente como en las generaciones futuras. Por otro lado, los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos actúan como instrumentos clave para “no dejar a nadie atrás”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento que marca un hito en la historia de todas las personas del planeta. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

La Declaración estableció, por primera vez, los Derechos Humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas. La DUDH es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de 70 tratados en la materia, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional (todos contienen referencias a ella en sus preámbulos). Entre los 30 Derechos Humanos se incluyen a continuación los que se consideran más generales:

Artículo 1

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.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todas tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todas las personas, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.



Lectura recomendada

Declaración completa de los Derechos Humano, Naciones Unidas

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Mundial (Global Compact)

El pacto Mundial de las Naciones Unidas (Ver apartado 1.2.2) recoge entre sus Diez Principios universales dos directamente enfocados al cumplimiento de los derechos humanos y cuatro relativos al respeto de las normas laborales para promover en el sector empresarial:

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

El 16 de junio del 2011 el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó en su resolución 17/4 los “Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos”. Estos Principios Rectores (PPRR) asignan roles y responsabilidades para los dos principales

actores involucrados en la cuestión de los impactos empresariales en derechos: Estados y empresas. Esta asignación de responsabilidad a la empresa se convirtió en una novedad ya que los derechos humanos estaban tradicionalmente unidos a obligaciones de los estados.

Hasta el nacimiento de los Principios Rectores, el papel de garante de los derechos humanos había correspondido únicamente a los países. Sin embargo, ante el auge de la globalización se hacía necesario regular el respeto de los derechos humanos por parte del resto de actores, principalmente por parte de las empresas, cuyos negocios tienen influencia a nivel internacional y amplias repercusiones sobre los derechos humanos.

Esto condujo a Naciones Unidas a crear este marco de actuación, encargando la dirección del proceso al profesor de Harvard John Ruggie, al que nombró representante especial de Derechos Humanos y Empresas. Es por ello por lo que estos Principios se conocen también bajo el nombre de “Principios Ruggie”. De este modo, después de seis años de investigación y consultas, con la participación de gobiernos, empresas, asociaciones empresariales, sociedad civil, individuos y grupos afectados, inversores y otras personas de todo el mundo; en 2011 los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos vieron por fin la luz.

El propósito final de éstos es proporcionar un marco global para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos

vinculados a la actividad empresarial a la vez que proporcionan las herramientas a la sociedad civil, a los inversores y a otros actores para medir los progresos de las empresas en el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Si bien este marco no es vinculante legalmente, comporta una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, con independencia del lugar en el que operen, adicional a la del cumplimiento de las leyes nacionales.

Los Principios Rectores se soportan sobre tres pilares:

- La obligación del estado de Proteger los derechos humanos
- La obligación de las empresas de Respetar los derechos humanos
- La obligación de ambos – Estados y empresas– de Remediar las vulneraciones producidas por la actividad empresarial.

Si bien los PPRR no suponen nuevas obligaciones de derecho internacional ni afectan a las obligaciones legales actuales de los estados ni de las empresas, al ser unas directrices legitimadas por un amplio consenso social, gubernamental y empresarial se espera que ambos, Estados y empresas, le den cumplimiento.

El respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas implica por tanto establecer protocolos que aseguren reducir o erradicar impactos tales como:

1. Derecho a no ser discriminado

La empresa excluye deliberadamente a personas de sus procesos de selección por razones de género, raza, edad, etc.

2. Derecho a no recibir un trato degradante

El responsable de planta de una empresa grita y amenaza a sus empleados/as de manera continuada.

3. Derecho a un trabajo decente

Una empresa identifica que uno de sus proveedores trabaja con empleados/as con unas condiciones laborales deficientes.

4. Derecho a la niñez

Una empresa textil cuenta entre sus proveedores con una empresa en un país con un gobierno débil, que contrata mano de obra infantil.

2.9.2 La desigualdad: una dimensión poliédrica

La desigualdad es un concepto que abarca diferentes esferas de la vida de las personas, y está estrechamente ligada con la vulneración de sus derechos humanos. Según ACNUR se puede distinguir en varios tipos:

- **Desigualdad social:** Se produce cuando una persona recibe un trato diferente como consecuencia de su posición social, su situación económica, la religión que profesa, su género, la cultura de la que proviene o sus preferencias sexuales, entre otros aspectos.
- **Desigualdad económica:** La desigualdad económica se refiere a la distribución de la riqueza entre las personas. Las diferencias de ingresos entre las personas más ricas y las más pobres supone un problema de acceso a bienes y servicios para las personas con menos recursos.
- **Desigualdad educativa:** La desigualdad educativa está en la base de la desigualdad social y económica, puesto que supone que las personas no tengan las mismas oportunidades para acceder a una formación.
- **Desigualdad de género:** La desigualdad de género se produce cuando una persona no tiene acceso a las mismas oportunidades que una persona de otro sexo.
- **Desigualdad legal:** Se produce cuando las leyes o el funcionamiento de los tribunales favorecen a unos individuos frente a otros.

Pobreza y desigualdad

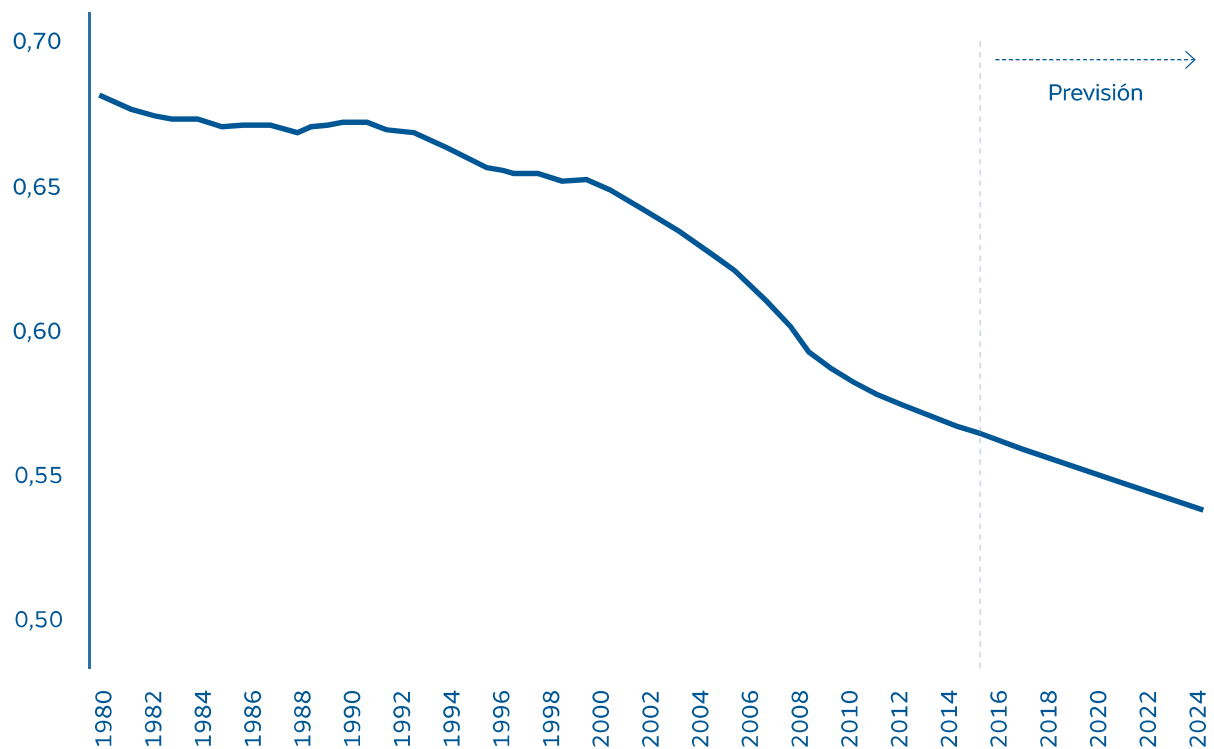
Según la definición de OXFAM Intermón, la desigualdad social es “una situación socioeconómica que se presenta cuando una comunidad, grupo social o colectivo recibe un trato desfavorable con respecto al resto de miembros del entorno al que pertenecen”.

El nivel de desigualdad en un país es una dimensión que se relaciona como consecuencia de sus dificultades para la reducción de la pobreza. Aunque como se ha referido previamente la desigualdad tiene una dimensión poliédrica, las mediciones más comunes se refieren a la distribución del ingreso de la población de un país. Entre otras metodologías, el nivel de desigualdad se puede evaluar por el **coeficiente de Gini**. Este índice se utiliza a menudo en economía para comparar las condiciones de desigualdad entre países y analizar cómo varía la desigualdad de ingresos de una población en el tiempo.

Asimismo, puede contribuir a orientar políticas públicas cuyo objetivo sea alcanzar una mayor igualdad y desarrollo económico. También puede utilizarse para medir otro tipo de desigualdades, como el nivel educativo de los habitantes de un territorio.

En el siguiente gráfico, extraído del informe *Flourishing middle classes in the emerging world to keep driving reductions in global inequality* de BBVA Research, se recoge la evolución de la desigualdad salarial mundial, desde 1980 hasta la proyección esperada a 2025. Según esta previsión, realizada con anterioridad a la irrupción del COVID-19, se muestra cómo se iba produciendo una reducción progresiva gracias a la expansión de las clases medias.

Índice de GINI global (1980-2025f)



Fuente: *Flourishing middle classes in the emerging world to keep driving reductions in global inequality* de BBVA Research.

Según el informe “Las desigualdades matan” de Oxfam Internacional en 2022, los diez hombres más ricos del mundo han duplicado su fortuna, mientras que los ingresos del 99% de la población mundial se habrían deteriorado a causa de la COVID-19. Las crecientes desigualdades económicas, raciales y de género, así como la desigualdad existente entre países, están fracturando el mundo actual.

Las desigualdades contribuyen a la muerte de, como mínimo, una persona cada cuatro segundos. Entre las causas encontramos un modelo económico que no prioriza la protección de los derechos humanos y la igualdad por encima de los beneficios económicos.

Las conclusiones de un informe del Banco Mundial, en el que se analizan datos de casi todo el mundo en desarrollo y de alrededor del 95% de la población mundial, señalan que la condición social de los padres tiene tanta influencia hoy como hace 50 años para determinar el peldaño de la escala económica que ocuparán sus hijos. Según el informe, el aumento del nivel de educación de una generación a otra se ha estancado en los últimos 50 años y los bajos niveles de movilidad ascendente son especialmente pronunciados en el mundo en desarrollo, sobre todo en África al sur del Sahara.

Según datos de Naciones Unidas, más de 700 millones de personas, o el 10% de la población

mundial, aún vive en situación de extrema pobreza a día de hoy, con dificultades para satisfacer las necesidades más básicas, como la salud, la educación o el acceso a agua y saneamiento. La mayoría de las personas que viven con menos de 1,90 dólares al día viven en el África subsahariana. En todo el mundo, los índices de pobreza en las áreas rurales son del 17,2%; más del triple de los mismos índices para las áreas urbanas.

Para los que trabajan, su puesto de trabajo no les garantiza una vida digna. De hecho, el 8% de los trabajadores de todo el mundo, y sus familias, vivían en situación de extrema pobreza en 2018. Uno de cada cinco niños vive en situación de extrema pobreza.

Impacto de la COVID-19 en la desigualdad

La COVID-19 ha intensificado las desigualdades existentes y ha impactado en mayor medida a las comunidades más vulnerables. Ha sacado a la luz las desigualdades económicas y las frágiles redes de seguridad social que hacen que las comunidades vulnerables tengan que sufrir las consecuencias de la crisis. Al mismo tiempo, las desigualdades sociales, políticas y económicas han amplificado los efectos de la pandemia. Según una investigación publicada por el Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo, de la Universidad de las Naciones Unidas, se advierte de que las consecuencias económicas de la pandemia mundial podrían incrementar la pobreza en todo el mundo hasta llegar a afectar a 500 millones de personas más, o lo que es lo mismo, a un 8% más de la población total mundial. Esta sería la primera vez que la pobreza aumente en todo el mundo en 30 años, desde 1990.

En el frente económico, la pandemia de la COVID-19 ha aumentado significativamente el desempleo mundial y ha recortado drásticamente los ingresos de los trabajadores. La COVID-19 también ha puesto en riesgo los avances que se han conseguido en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres durante las últimas décadas. Prácticamente en todos los ámbitos, desde la salud hasta la economía, desde la seguridad hasta la protección social, los efectos de la COVID-19 han agravado la situación de las mujeres y las niñas en muchos países del mundo.

Las desigualdades también están aumentando para las poblaciones vulnerables en países con sistemas sanitarios más deficientes y en países que se enfrentan a crisis humanitarias existentes. Los refugiados y los migrantes, así como los pueblos indígenas, los ancianos, las personas con discapacidad y los niños se encuentran especialmente en riesgo de ser excluidos.

Desigualdad de género

Las desigualdades a las que se enfrentan las niñas pueden empezar en el momento de su nacimiento y perseguirlas durante toda su vida. En algunos países, las niñas se ven privadas de acceso a asistencia sanitaria o a una nutrición adecuada, lo que conlleva una mayor tasa de mortalidad.

A medida que las niñas entran en la adolescencia, las disparidades entre los géneros se incrementan. El matrimonio infantil afecta a las niñas mucho más que a los niños. A nivel mundial, casi 15 millones de niñas menores de 18 años contraen matrimonio cada año, esto es, unas 37.000 al día.

Casarse jóvenes también afecta a la educación de las niñas. Aproximadamente un tercio de los países en desarrollo no ha logrado la paridad entre géneros en la enseñanza primaria. Las niñas de África Subsahariana, Oceanía y Asia Occidental siguen teniendo dificultades para matricularse tanto en la escuela primaria como en la escuela secundaria. Las desventajas en materia de **educación** se traducen en falta de capacitación y, por tanto, de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social, es un desafío global presente **en todos los países del mundo** en diferentes gradientes. La plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de las tasas de crecimiento nacional, que serían, en muchos casos, de dos dígitos. Según cifras de ONU Mujeres, por término medio a nivel mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo.

Asimismo, la desigualdad también se traduce en violencia contra las mujeres. Según datos de Naciones Unidas el 35% de las mujeres de

todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual a manos de sus parejas o a manos de otras personas. Unos 133 millones de niñas y mujeres han sufrido alguna forma de mutilación/ablación genital femenina en los 29 países de África y el Oriente Medio, donde esta nociva práctica es más habitual, con un alto riesgo de hemorragia, infección prolongada (incluido el VIH), complicaciones en el parto, infertilidad y muerte.

Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños.

Según ONU Mujeres, la inversión en programas de educación para las niñas y aumentar la edad para contraer matrimonio pueden generar unos beneficios de 5 dólares por cada dólar gastado. La inversión en programas que mejoran las actividades generadoras de ingresos para las mujeres puede generar unos beneficios de 7 dólares por cada dólar gastado.

Desigualdad social: discapacidad

Como señala el Informe mundial sobre la Discapacidad de la OMS y el Banco Mundial, la discapacidad forma parte de la condición humana pues casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, ya sea por cuestiones accidentales como por el envejecimiento.

Según este informe, el 15% de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad reconocida y las cifras van al alza, debido al progresivo envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.

Todas las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de personas y deberían contar con autoridades que defendieran el cumplimiento de los mismos en cada esfera vital. Sin embargo, es una realidad que a menudo las personas con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir efectos socioeconómicos adversos, como menos educación, peores resultados de salud, niveles más bajos de empleo

y mayores tasas de pobreza.

Las barreras que enfrentan diariamente las personas con discapacidad, a menudo invisibles para el resto, y los obstáculos a su inclusión social y económica son: la inaccesibilidad de los entornos físicos y el transporte, la falta de disponibilidad de dispositivos y tecnologías de apoyo, medios de comunicación no adaptados, las deficiencias en la prestación de servicios y los prejuicios y estigmas sociales discriminatorios.

Estos obstáculos se hacen aún más críticos ante situaciones como lo fue la emergencia sanitaria del COVID-19. El Informe sobre Diversidad Mundial de la OMS recoge aspectos que se volvieron críticos para estas personas durante las etapas más graves de la pandemia:

- Acceso a información sanitaria: las personas con discapacidad también pueden correr mayor riesgo de contraer enfermedades de las que no se disponga información accesible. Durante la pandemia del COVID-19 la información sobre la enfermedad, incluidos los síntomas y las maneras de prevención, no se proporcionó mayoritariamente en formatos accesibles (por ejemplo, materiales impresos en Braille, interpretación de lenguaje de señas, subtítulos, contenidos audibles y materiales gráficos).
- Sistemas de transporte: cuando los sistemas de transporte disminuyeron o se interrumpieron sus servicios debido a la COVID-19, se imposibilitó a las personas con discapacidad que pudieran desplazarse, ni siquiera para atender necesidades básicas o asistir a citas médicas importantes.

2.9.3. Compromiso y actuación coordinada contra la desigualdad

El camino está trazado: Agenda 2030

Las cifras sobre la desigualdad anteriormente recogidas reflejan derechos humanos que no se están garantizando para todas las personas, y las carencias del actual orden socioeconómico mundial para poder combatir la desigualdad.

Asimismo, la dimensión poliédrica de la desigualdad, en la que son causa y consecuencia factores como la pobreza, la educación o la salud, pone de manifiesto la importancia de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en cada escenario de decisión política o empresarial de manera transversal a todos los sectores.



El **ODS 10** concreta, a través de sus 10 metas la ruta a implantar por el conjunto de la comunidad internacional y empresarial. Entre sus metas cabe destacar:

10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.



Para lograr la consecución de estas metas del ODS 10, resulta necesario por tanto trabajar en otros ODS, en especial en el **ODS 1**, que persigue poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo y el **ODS 16** para promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Los conflictos, la inseguridad, las instituciones débiles y el acceso



limitado a la justicia continúan suponiendo una grave amenaza para el desarrollo sostenible.



Asimismo, la actuación en el **ODS 5** de igualdad de género, y en el **ODS 8** trabajo decente y crecimiento económico, resultan palancas claves para asegurar el acceso a la igualdad de oportunidades de todas las personas y en especial al empleo y la ocupación. A través de actuar en la igualdad de oportunidades, se asegura el cumplimiento de los derechos humanos ya que desde el acceso a un empleo digno se combate también la pobreza que lastra el resto de condicionantes vitales: salud (ODS 3), educación (ODS 4), hambre (ODS 2), etc.

Actuaciones ante las desigualdades

El Banco Mundial destaca seis áreas de políticas que han demostrado eficacia en reducir la desigualdad en todo el mundo y siempre han surtido efecto en diferentes entornos:

- Intervenciones en el desarrollo de la primera infancia y la nutrición
- Cobertura sanitaria universal
- Acceso universal a una educación de calidad
- Transferencias monetarias a familias pobres
- Infraestructura rural, especialmente caminos y electrificación
- Tributación progresiva



Vídeo recomendado

ODS 10: reducción de las desigualdades

<https://www.youtube.com/watch?v=ojl69FKxqdE>



Fuentes consultadas para complementar y profundizar

Discapacidad, Banco Mundial <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#3>

Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2021.pdf>

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países, Naciones Unidas
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Naciones Unidas
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Igualdad entre los géneros, Fondo de Población de la ONU
<https://www.unfpa.org/es/igualdad-entre-los-g%C3%A9neros>

Violencia de género, Fondo de Población de la ONU
<https://www.unfpa.org/es/violencia-de-g%C3%A9nero>

ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es>

HeForShe <https://www.heforshe.org/es>

La Iniciativa Spotlight <https://www.un.org/es/spotlight-initiative/index.shtml>

2.10 Derecho a la alimentación, educación, salud

2.10.1. Derecho a la alimentación

¿Qué es el derecho a la alimentación?

Este principio establece que todos los seres humanos tenemos derecho a tener una alimentación adecuada y el derecho fundamental a no padecer hambre. Esto obliga a los Estados a respetar, proteger, promover, facilitar y materializar este derecho. También a proporcionar los recursos y herramientas necesarias que favorezcan la producción, obtención y compra de alimentos suficientes. O lo que es lo mismo, que construyan el escenario para que las personas puedan procurarse una alimentación adecuada por sí mismos.

Por lo tanto, el derecho a la alimentación significa hacerlo en condiciones de dignidad. Sólo cuando las personas no pueden (debido a conflictos armados o desastres naturales, por ejemplo) el Estado (de forma individual o mediante la cooperación internacional) está obligado a proveer a la población de estos alimentos.

¿Cómo promoverlo?

El Consejo de la FAO aprobó en noviembre de 2004 las Directrices Voluntarias sobre el Derecho a la Alimentación. En ellas se recogen un amplio abanico de políticas y medidas que abarcan áreas tales como producción agrícola, inocuidad de los alimentos, nutrición, agua, salud, protección social, empleo decente o acceso a los recursos.

Hay muchos países que las han tomado como referencia para establecer medidas dentro de sus fronteras o regiones. Es el caso del Frente Parlamentario contra el Hambre en América Latina y el Caribe que recoge más de 20 leyes sobre seguridad alimentaria y nutricional

Como hemos visto, el papel de los Estados es fundamental para lograr que el derecho a la alimentación se ejerza de forma universal. Además, están obligados a adoptar las medidas necesarias para mitigar y erradicar el hambre.

El reconocimiento internacional de este derecho y las obligaciones de los Estados están recogidos en varios textos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). En su artículo 25 establece que toda persona: “tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU de 1966 ratificado por 164 países. En el artículo 11 también se reconoce como derecho fundamental el contar con la protección contra el hambre. Además, se obliga a los Estados a tomar medidas y políticas (de forma individual o mediante la cooperación internacional) para hacer efectivo este derecho.

De forma específica, también aparece reconocido en otros textos que recogen los derechos de colectivos específicos. Es el caso de la Convención sobre los Derechos del Niño (artículos 24 y 27), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículo 12) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 25 y 28)

Desafío 2030: hambre cero



El ODS 2 persigue poner fin al hambre. Según las últimas tendencias, el número de personas afectadas por el hambre se prevé que en 2030 superará los 840 millones de personas para 2030.

Según el Programa Mundial de Alimentos, alrededor de 135 millones de personas padecen hambre severa, debido principalmente a los conflictos causados por los seres humanos, el cambio climático y las recesiones económicas.

La pandemia de la COVID-19 duplicó esa cifra y sumó unos 130 millones de personas más en riesgo de padecer hambre severa a finales de 2020. Con más de 250 millones de personas que podrían encontrarse al borde de la hambruna, es necesario actuar rápidamente para proporcionar alimentos y ayuda humanitaria a las regiones que corren más riesgos.

Al mismo tiempo, es necesario llevar a cabo un cambio profundo en el sistema agroalimentario mundial si queremos alimentar a más de 840 millones de personas que padecen hambre y a los 2000 millones de personas más que vivirán en el mundo en 2050. El aumento de la productividad agrícola y la producción alimentaria sostenible son cruciales para ayudar a aliviar los riesgos del hambre.

¿Cómo promoverlo?

El Consejo de la FAO aprobó en noviembre de 2004 las Directrices Voluntarias sobre el Derecho a la Alimentación. En ellas se recogen un amplio abanico de políticas y medidas que abarcan áreas tales como producción agrícola, inocuidad de los alimentos, nutrición, agua, salud, protección social, empleo decente o acceso a los recursos.

2.10.2. Derecho a la educación

¿Qué es el derecho a la educación?

La Educación es un derecho humano fundamental que ocupa el centro mismo de la misión de la UNESCO y está indisolublemente ligado a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y a muchos otros instrumentos internacionales en derechos humanos.

El derecho a la educación es uno de los principios rectores que respalda la Agenda Mundial Educación 2030, así como el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4), adoptado por la comunidad internacional. El ODS 4 está basado en los derechos humanos y tiene el propósito de garantizar el disfrute pleno del derecho a la educación como catalizador para lograr un desarrollo sostenible.

Sin embargo, millones de niños y adultos siguen privados de oportunidades educativas, en muchos casos debido a factores sociales, culturales y económicos.

Por su carácter de derecho habilitante, la educación es un instrumento poderoso que permite a los niños y niñas y adultos que se encuentran social y económicamente marginados salir de la pobreza y participar plenamente en la vida de la comunidad. Para ello, deben existir la igualdad de oportunidades y el acceso universal.

¿Cómo promoverlo?

Los instrumentos normativos de las Naciones Unidas y la UNESCO estipulan obligaciones jurídicas internacionales que promueven y desarrollan el derecho de cada persona a disfrutar del acceso a la educación de calidad. A este marco legal, los Estados Miembros y la comunidad internacional le asignan una gran importancia con miras a hacer realidad el derecho a la educación.

La UNESCO asiste a los Estados para que puedan elaborar marcos jurídicos e institucionales nacionales sólidos con miras a fomentar las bases y las condiciones para alcanzar una educación de calidad sostenible. A su vez, corresponde a los gobiernos el cumplimiento de las obligaciones, tanto de índole política como jurídica relativas al suministro de una educación de calidad para todas las personas, así como a la aplicación y seguimiento más eficaces de las políticas y estrategias en los sistemas educativos.

Desafío 2030: Educación de calidad



El **ODS 4** pretende garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. Entre las metas de este objetivo cabe destacar:

4.1. De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

- 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- 4.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.

Casos de éxito en la contribución al ODS 4

Museo Biomarine: Grupo Nueva Pescanova

En el Pescanova Biomarine Center (PBC), el primer centro privado de I+D+i en Acuicultura en España, se alberga el Museo Pescanova Biomarine Center, un espacio divulgativo abierto al público que concientiza sobre la importancia del cuidado de los ecosistemas marinos para

el futuro desarrollo del planeta. El recorrido por sus instalaciones es una experiencia inmersiva que, a través de elementos interactivos, permite a visitantes de todas las edades descubrir, experimentar y aprender sobre la acuicultura, la investigación y la sostenibilidad de los entornos marinos.

Learnland: Accenture Spain

Learnland, es una plataforma online y adaptable a cualquier dispositivo, les permite entender qué es la inteligencia artificial y hacer un uso consciente y responsable de ella, mientras se conciencian sobre el cuidado del medioambiente gracias a que el juego está enmarcado en una misión de sostenibilidad ambiental.

A través de Fundación Accenture, se ofrece Learnland a organizaciones sociales y centros educativos y son ellos quienes se encargan de gestionar la herramienta y dinamizar las sesiones con sus usuarios. Además, para impulsar el rol del formador, Learnland cuenta con un espacio específico para que los instructores o profesores puedan acceder a materiales y actividades adicionales para realizar en el aula y reforzar los conocimientos adquiridos.



Recurso didáctico recomendado

Propuesta didáctica para secundaria, bachillerato, personas adultas y educación no formal compartida en la Semana de Acción Mundial por la educación 2011 por La Campaña Mundial por la Educación (CME). En este documento <https://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/PROPUESTAS-DIDACTICAS.pdf> se pretende cubrir 3 objetivos:

1. Conocer la situación de exclusión en que viven millones de mujeres y niñas que no pueden ejercer su derecho a la educación por falta de la necesaria inversión y voluntad política en este ámbito.
2. Valorar la educación a lo largo de la vida como un derecho universal y fundamental recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Convención sobre los Derechos del Niño como elemento clave para el desarrollo personal y comunitario.
3. Asumir, como ciudadanos/as activos/as, la propia responsabilidad frente a las situaciones injustas y comprender que todas las personas podemos hacer algo para cambiarlas o para transformar esa realidad.

Para más recursos educativos relacionados con el Derecho a la Educación impulsados por la CME se recomienda acceder al siguiente link <https://cme-espana.org/que-puedes-hacer-tu/>

2.10.3. Derecho a la salud

¿Qué es el derecho a la salud?

El derecho a la salud es un derecho inclusivo, que abarca no solo los cuidados sanitarios oportunos y apropiados, sino también los factores subyacentes que determinan el estado de salud, tales como:

- el acceso al agua segura y potable y a instalaciones sanitarias adecuadas;
- el suministro adecuado de alimentos aptos para el consumo y una nutrición y vivienda adecuadas;
- un entorno laboral y ambiental saludable; y
- el acceso a la educación y la información sobre cuestiones relacionadas con la salud.

Los elementos esenciales del derecho a la salud son los siguientes: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, calidad, participación y rendición de cuentas. El derecho a la salud comprende tanto libertades como obligaciones, entendiendo a estas últimas como necesarias para que todas las personas puedan ejercer su derecho de manera igualitaria.

El derecho a la salud física y mental está estrechamente vinculado con el ejercicio de otros derechos humanos y depende de los mismos. Debido a ello, proteger el derecho a la salud significa defender otros tales como:

- El derecho a la seguridad social: Disponer de un sistema integral de protección favorece que puedan abordarse las múltiples dimensiones de las privaciones y penurias a menudo relacionadas con la mala salud, y asegura un nivel de vida adecuado durante la enfermedad.

- El derecho a la alimentación: Una dieta saludable ayuda a aumentar la resiliencia, mientras que una nutrición deficiente o inadecuada tiene importantes efectos negativos sobre la salud.
- El derecho a la educación: El acceso a información fidedigna y a capacitación en materia de salud nos permite tomar decisiones saludables respecto de cómo comemos, cómo nos protegemos contra una salud deficiente y cómo elegimos los cuidados y los servicios sanitarios.

¿Cómo promoverlo?

Esto requiere un planteamiento orientado a todos los organismos gubernamentales que abarque al conjunto de la sociedad para establecer políticas de salud eficaces que no dejen a nadie atrás.

En España, el derecho a la protección de la salud se reconoce en el artículo 43 de la Constitución y se concreta en la Ley General de Sanidad (Ley 14/1986), que establece su financiación pública, universalidad y gratuidad; su descentralización autonómica y su integración en el Sistema Nacional de Salud (SNS). En definitiva, todas las personas tienen derecho a una atención sanitaria de calidad en condiciones de igualdad.

Desafío 2030: salud y bienestar



El **ODS 3** sirve de objetivo vertebrador para garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas a cualquier edad. Entre sus principales metas cabe destacar:

- 3.1 Para 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.
- 3.2 Para 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.

3.3 Para 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todas las personas.

3.d Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

Caso de éxito en la contribución al ODS 3

Observatorio de salud y medioambiente: DKV Seguros y ECODES

El Observatorio es una iniciativa de DKV Seguros y la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) cuyo objetivo es el estudio y análisis de las últimas investigaciones realizadas en materia de salud y medioambiente. Durante los últimos años, se han publicado catorce trabajos distintos abordando temas importantes relacionados con los efectos del entorno en nuestra salud: desde la alimentación hasta el ruido, pasando por la contaminación atmosférica.

El último informe del Observatorio de Salud y Medioambiente publicado fue en octubre de 2021: “Cambio Climático y salud”. La lucha contra el cambio climático, el mayor reto para la salud mundial del siglo XXI”. El informe advierte de la importancia de actuar contra el cambio climático para proteger la salud: en todo el mundo, ocurrirán 250.000 muertes adicionales por año en las próximas décadas como resultado del cambio climático.

La creación y divulgación del Observatorio relaciona directamente a ODS ambientales como el 13 o el 15 con el ODS 3, Salud y bienestar. Este Observatorio permite conocer cuáles son los grandes riesgos a los que se enfrenta la población y cómo luchar para prevenirlos.



Vídeo recomendado

ODS 3: salud y bienestar

<https://www.youtube.com/watch?v=GdySQGTtNL4>



Fuentes consultadas para complementar y profundizar

Derecho a la alimentación: un derecho no cumplido, Ayuda en Acción, 2019.

<https://ayudaenaccion.org/blog/derechos-humanos/derecho-a-la-alimentacion/>

El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2021, FAO, 2021

https://www.fao.org/3/cb4474es/online/cb4474es.html#chapter-5_1

Objetivo 2: Poner fin al hambre, Naciones Unidas, Naciones Unidas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/hunger/>

El derecho a la educación, UNESCO

<https://es.unesco.org/themes/derecho-a-educacion>

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, Naciones Unidas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

El ACNUDH y el derecho a la salud, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de

Derechos Humanos <https://www.ohchr.org/es/health>

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, Naciones Unidas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

2.11 Prevención y salud en el trabajo

La salud es un derecho humano, tal como recoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los

servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. (Naciones Unidas, 1948)

La adopción de un enfoque de la salud basado en los derechos humanos ofrece estrategias y soluciones que permiten afrontar y corregir las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones de poder injustas que suelen ser aspectos centrales de la inequidad en los

resultados sanitarios. Un enfoque que en el ámbito del trabajo se regula a través de la gestión de personas en el ámbito laboral.

En esta gestión de personas, se tienen en cuenta convenios internacionales, legislaciones nacionales y marcos de la propia empresa. El resultado es la obtención de un sistema de gestión que integra políticas, procedimientos y planes de acción y evaluación.

En España la norma marco de referencia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de prevención de riesgos laborales (LPRL). La LPRL se desarrolla, desde el punto de vista técnico-reglamentario, por medio de textos legales que regulan aspectos concretos en materia de seguridad y salud en el trabajo. En su artículo 14, establece de forma expresa el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

Entre las diversas normas de referencia que pueden servir de guía para aplicar políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en materia laboral cabe destacar:

- Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para compañías multinacionales.
- Convenios y recomendaciones de la OIT, especialmente, la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) y Los Acuerdos Marco Internacionales.

En el caso concreto de la prevención de la salud en el ámbito laboral, caben destacar los Convenios y recomendaciones de la OIT.

2.11.1 Normativa internacional: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia

de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que tiene representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores que participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todas las personas.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en

- Convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales. En general, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican.
- Recomendaciones: actúan como directrices no vinculantes. Complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.

Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

En el ámbito económico, social y cultural, las normas internacionales del trabajo sustentan, dentro del mundo laboral, derechos humanos como lo es el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN) es el instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

Es el único instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo. La Declaración sobre las EMN, adoptado hace casi

40 años y con la última revisión en 2017, integra principios basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT). La Declaración EMN facilita la divulgación y el entendimiento de la Agenda de Trabajo Decente en el sector privado.

Principio de la seguridad y salud en el trabajo

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades, en general, o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo, en particular.

Sin embargo, según las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.

Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costes económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 % del PIB mundial. Para los empleadores, esto se traduce en costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal cualificado, absentismo y altas primas de seguro. Sin embargo, estas tragedias podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección.

Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo.

Instrumentos pertinentes de la OIT

La OIT ha adoptado más de 40 convenios y recomendaciones, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas que se ocupan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo. Asimismo, cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT atañen directa o indirectamente a cuestiones relativas

a la seguridad y la salud en el trabajo. Entre los Principios Fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo se encuentran:

- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

En su calidad de marco promocional, este instrumento está concebido con la finalidad de ofrecer un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera.

Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. Este Convenio entró en vigor en 2008 y ya fue ratificado por más de 30 Estados Miembros.

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002

En este Convenio se prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y las medidas que deberán adoptar los gobiernos y las empresas en esta materia, así como mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá elaborarse tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. En el protocolo se insta al establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

En este acuerdo se prevé la creación de servicios de salud ocupacional a nivel de empresa, cuya misión es esencialmente preventiva, encargados de asesorar a los empleadores, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa sobre la manera de preservar la seguridad y la salud del entorno de trabajo.

Asimismo, existen diversos convenios para determinados sectores de la actividad económica o para la protección contra riesgos específicos.

2.11.2 Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

La pandemia de la COVID-19 ha demostrado el papel tan decisivo que desempeñan la salud y la seguridad en el trabajo para la protección de la salud de los trabajadores, el funcionamiento de nuestra sociedad y la continuidad de las actividades económicas y sociales esenciales.

En este contexto, la Comisión Europea ha adoptado el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Un marco que establece las medidas clave necesarias para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores en los próximos años.

Esta nueva estrategia se centra en tres objetivos transversales, a saber, gestionar el cambio derivado de las transiciones ecológica, digital y demográfica, así como de la evolución del entorno de trabajo tradicional, mejorar la prevención de accidentes y enfermedades y aumentar la preparación frente a posibles crisis futuras.

El principio nº10 del **pilar europeo de derechos sociales** otorga a los trabajadores el derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Se debe aspirar a un enfoque de «visión cero» en lo que se refiere a las muertes relacionadas con el trabajo en la UE. Cuando hablamos de salud en el trabajo no pensamos solo en nuestro estado físico, sino también en nuestra salud mental y nuestro bienestar.

El marco estratégico se centra en tres objetivos clave para los próximos años:

- **Anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo** para garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo durante las transiciones digital, ecológica y demográfica. Está previsto la preparación de una iniciativa a nivel de la UE relacionada con la salud mental en el trabajo que evaluará los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores y presentará orientaciones para tomar medidas.
- **Mejorar la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo:** este

marco estratégico promoverá un enfoque de «visión cero» con el fin de eliminar las muertes relacionadas con el trabajo en la UE.

- **Aumentar la preparación ante posibles amenazas futuras para la salud:** basándose en lo aprendido durante la actual pandemia, la Comisión desarrollará procedimientos de emergencia y orientaciones para el despliegue, la aplicación y el seguimiento rápidos de medidas en el caso de que se produzcan otras crisis sanitarias en el futuro, en estrecha cooperación con los agentes de la salud pública.

Las medidas del marco estratégico se implementarán a través de: i) un diálogo social sólido; ii) una formulación de políticas reforzada, basada en datos contrastados; iii) una mejor aplicación y supervisión de la legislación vigente de la UE; iv) actividades de sensibilización, y v) la movilización de fondos para invertir en salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo, con cargo a fondos de la UE como el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y los fondos de la política de cohesión.

2.11.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tienen el objetivo de permitir que las empresas proporcionen un ambiente de trabajo seguro para los empleados y cualquier persona en el lugar de trabajo. Esto puede conseguirse al controlar factores que puedan potencialmente causar lesiones, enfermedades, y en casos extremos, defunciones.

El SST establece una serie de protocolos y normas que aseguren las condiciones de trabajo saludables. Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto laboral con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Conforme a ello, las condiciones de trabajo se agrupan en:

- Entorno o lugar de trabajo

Deben establecerse las condiciones adecuadas para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar donde se desempeña

la actividad laboral. Dentro de este ámbito, situamos el sector de la Higiene Industrial.

- Actividades laborales

En este punto se debe prestar atención a la naturaleza y características de las tareas que se desarrollan, así como a la forma en que se realizan: posturas, esfuerzos, movimientos repetitivos etc.

- Distribución y organización de las tareas

Es importante articular un correcto sistema de reparto y distribución de la carga laboral entre los distintos trabajadores, optimizando el tiempo en el desarrollo y ejecución de las tareas.

Cuando se habla de salud en el trabajo, no se puede olvidar las condiciones en que se realiza el empleo, formal e informal, así como el modo en que se presta el trabajo asalariado (los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada...). Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud.

En el proceso de diseño e implantación de este sistema de gestión, se utilizan normas estandarizadas a nivel internacional, entre las que caben destacar la OHSAS 18001 y la ISO 45001.

Norma OHSAS 18001

La OHSAS 18001 es una norma británica reconocida internacionalmente que establece los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas organizaciones que voluntariamente lo deseen.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional está orientado a la identificación y control de riesgos y a la adopción de las medidas necesarias para prevenir la aparición de accidentes.

La Norma OHSAS 18001 es certificable y está destinada a organizaciones comprometidas con la seguridad y salud laboral y con la prevención de riesgos laborales siendo una herramienta fundamental y de reconocido prestigio ante las instituciones.

Norma ISO 45001

La ISO 45001 es la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales. La certificación ISO 45001 fue desarrollada para mitigar cualquier factor que pueda causar daños irreparables a los empleados o al negocio.

La norma es resultado del esfuerzo de un comité de expertos en seguridad y salud en el trabajo que buscaron un enfoque hacia otros sistemas de gestión, incluyendo la ISO 9001 y la ISO 14001. Además, la ISO 45001 fue diseñada para considerar otros sistemas de gestión de SST como la OHSAS 18001 y otras directrices y convenciones de seguridad.

Evaluación del desempeño en seguridad y salud

Una correcta implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud permite obtener como resultado un descenso en los accidentes en el trabajo (índice de siniestralidad), una mejora del bienestar de los empleados (físico, mental y emocional) e incluso una mejora de la cultura corporativa y de la productividad. Para evaluar si su sistema de gestión está funcionando correctamente, cada empresa debe contar con procedimientos de evaluación en base a sus indicadores de desempeño.

De cara a acreditar este grado de desempeño, la empresa puede optar por:

- Certificaciones de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizadas por un tercero independiente.

Este sería el caso de evaluar si la empresa sigue correctamente los requerimientos de las normas anteriormente comentadas de la Norma OHSAS 18001 o la ISO 45001.

- También cabe destacar la Norma EFR, que si bien no es exclusivo de seguridad y salud sí que integra estos criterios entre su catálogo de medidas para la conciliación en su modelo internacional de Empresa Familiarmente Responsable (EFR).

Estos sellos están más orientados a poner en valor los resultados de la empresa de cara a los grupos de interés. En todos los certificados reconocidos en la gestión de personas, se integran criterios en torno a la salud laboral. Entre estos sellos podemos encontrar TOP Employer, EcoVadis o Best for the World otorgado por B Lab.

Asimismo, el logro de un entorno de trabajo saludable y seguro propicia una reducción de los costes para las personas, empresas y la sociedad en su conjunto. En definitiva, contribuyen a materializar el ODS 8 y en concreto la meta 8.8:



8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Cada 28 de abril, se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con el fin de dar visibilidad y promover la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales en todo el mundo.



Vídeo recomendado

ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico

<https://www.youtube.com/watch?v=UnVQRxwkaQ>



Fuentes consultadas para complementar y profundizar

La Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Las reglas del juego, Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019)

http://oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf

Introducción a las normas, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

<http://oit.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/>

Aplicación de las normas internacionales del trabajo, Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022)

https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836655.pdf

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017)

https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

Normativa de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social <https://www.insst.es/normativa>

Crecimiento económico, Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth>

2.12 Alianzas y sinergias público-privadas para el logro de los ODS

Los grandes retos globales como las pandemias, la emergencia climática o los crecientes conflictos geopolíticos, ponen de relieve la interdependencia y necesaria colaboración entre los distintos actores de la sociedad y de la comunidad internacional. El establecimiento de alianzas se manifiesta como la mejor alternativa para poder enfrentar los desafíos de la Agenda 2030.

En esta creación de alianzas, juega un papel esencial la **cooperación para el desarrollo**, puesto que constituye una de las dimensiones más importantes de las Relaciones Internacionales. La cooperación al desarrollo se ocupa de manera cotidiana de los asuntos que afectan a la humanidad (alimentación, salud, educación o derechos humanos) y establece asociaciones mundiales sólidas y programas de gran impacto.

Asimismo, las alianzas sectoriales, público-privadas o los foros empresariales, ofrecen espacios necesarios para el diálogo y el debate, que permiten obtener principios de actuación y bases sobre las que trazar el camino a seguir por el resto de actores de la sociedad.

A nivel internacional existen grandes alianzas como las propias Naciones Unidas y todos sus grupos de trabajo y programas sectoriales. Así como las anteriormente mencionadas: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Pacto Mundial (Global Compact), etc. u otras agrupaciones de empresas como el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

A nivel nacional, cada vez más países comienzan a promover espacios de colaboración, debate y proyectos conjuntos para abordar desafíos globales. En España, caben destacar asociaciones que trabajan en clave de alianza como: Forética, B Lab Spain, Spainsif, Asociación Española de Fundaciones, Club de Excelencia por la Sostenibilidad, Corporate Excellence, DIRSE,

Fundación SERES, SpainNAB o la Plataforma Tercer Sector.

El enorme potencial que las alianzas contemplan para el nuevo rediseño de la prosperidad mundial y enfrentar los desafíos actuales y futuros, se recogen en las metas del ODS 17, que persigue revitalizar la **Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible**. Entre estas metas podemos destacar:



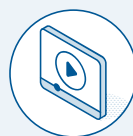
17.1 Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.

17.3 Movilizar recursos financieros adicionales de múltiples fuentes para los países en desarrollo.

17.10 Promover un sistema de comercio multilateral universal, basado en normas, abierto, no discriminatorio y equitativo en el marco de la Organización Mundial del Comercio, incluso mediante la conclusión de las negociaciones en el marco del Programa de Doha para el Desarrollo.

17.13 Aumentar la estabilidad macroeconómica mundial, incluso mediante la coordinación y coherencia de las políticas.

17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.



Vídeo recomendado ODS 17: alianzas para lograr los objetivos

<https://www.youtube.com/watch?v=7aWdmDxl75k>