

Realizado por:

Verónica García,
Directora Asociada de Negocio
Sostenible y responsable de capital
social
vgarcia@kreab.com

Natalia del Arco,
Consultora especializada en
derechos humanos y capital social
ndelarco@kreab.com

Marina Palomino,
Consultora asociada en el área de
Negocio Sostenible
mpalomino@kreab.com

Kreab Madrid
Calle del Poeta Joan Margall, 38
28020 Madrid, España
madrid@kreab.com

Kreab Barcelona
Diagonal 609-615 7º E y F,
08028 Barcelona, España
barcelona@kreab.com

Valencia
Calle Isabel la Católica 8,
Piso 2 Pta 20, 46004 Valencia.
Tel +34 96 354 53 23
clucas@kreab.com

kreab.com/espana/

Mayo 2023



twitter.com/KreabEspana



linkedin.com/company/kreab-espana



instagram.com/kreabespana

Contenidos

04

Un contexto cambiante e incierto con nuevos retos para los derechos humanos

11

Transformación tecnológica y derechos digitales

16

Diversidad, Equidad e Inclusión 360º

23

Salud de los grupos de interés

28

Desigualdad y salario digno

31

Dónde se está hablando de derechos humanos emergentes

33

Recomendaciones para las empresas



Un contexto

cambiante

e incierto con nuevos retos
para los derechos humanos

En un contexto de policrisis¹ y de incertidumbre económica y social como la actual es previsible anticipar que las poblaciones se vean afectadas negativamente y, por tanto, los riesgos sobre los derechos humanos aumenten.



En el escenario actual surgen nuevos riesgos para los derechos humanos.

El conflicto en Ucrania, la hiperinflación especialmente en Europa, el aumento de las desigualdades socioeconómicas, la precariedad laboral ante el desarrollo de la *gig economy*, los efectos del cambio climático y la pérdida de biodiversidad, o los flujos migratorios que estamos evidenciando reflejan estos tiempos complejos, cambiantes e inciertos que atravesamos.

Como resultado de este escenario, surgen nuevos riesgos para los derechos humanos dado que se incrementan las situaciones de vulnerabilidad de determinados colectivos y deriva en **impactos negativos sobre las personas y el planeta**. Para abordar la complejidad del asunto, debemos considerar que los derechos humanos no solo son un problema desde el punto de vista moral o ético, sino que tiene consecuencias importantes para el desarrollo social y económico y están vinculados a los impactos ambientales.



¹ El Foro Económico Mundial definió en el Foro de Davos de 2023 la policrisis como un contexto de riesgos donde crisis dispares interactúan y cuyo impacto supera con creces la suma de cada una de las partes. [The Global Risk Report 2023](#). Foro Económico Mundial

Por todo ello se hace necesario abordar los derechos humanos desde una visión renovada que permita dar respuesta a estos escenarios para poder incluir nuevos temas, redefinir enfoques o extender derechos a nuevos colectivos que no se han tenido en cuenta históricamente. El mundo ha cambiado profundamente desde la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos² en 1948 y, aunque sigue siendo el documento de referencia internacional donde se plasman los derechos humanos básicos, es cada vez más necesario hablar desde la óptica de los **derechos humanos emergentes** para dar espacio a nuevos temas.

¿Qué son los derechos humanos **EMERGENTES?**



Nuevos derechos resultado de transformaciones sociales y económicas y retos actuales



Derechos actualizados o ampliados desde nuevos enfoques



Derechos extendidos a nuevos grupos anteriormente no contemplados



² Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas

La necesidad de esta relectura se extiende al mundo empresarial, especialmente en un momento en que el poder de los agentes privados cada vez es mayor que el de los agentes públicos, de ahí que deban ser más protagonistas en la salvaguarda de los derechos humanos. Como resultado, la **gestión de riesgos e impactos** en los derechos humanos por parte de las organizaciones se está integrando cada vez más en los procedimientos de gestión interna y como parte central de las estrategias de sostenibilidad, principalmente a través de los **procesos de debida diligencia**.

La transformación digital, el surgimiento de sociedades más diversas donde ciertos grupos minoritarios pueden verse potencialmente no representados, o los riesgos de la concentración sectorial para consumidores, clientes y usuarios son tendencias con implicaciones para las empresas y en cómo abordan sus impactos en los derechos humanos. A su vez, esta gestión repercute en la **relación con sus grupos de interés**, especialmente en cómo les impactan positiva y negativamente y cómo tienen en cuenta sus necesidades y expectativas a la hora de articular sus estrategias de negocio, un elemento cada vez más importante desde el punto de vista de la gestión empresarial de la sostenibilidad.

Por todo ello, cada vez más empresas integran estas cuestiones a través del **diseño e implementación de procesos de debida diligencia** para anticipar posibles riesgos y establecer las medidas oportunas que les permitan prevenirlos o mitigarlos, y así minimizar cualquier impacto negativo que pudiera producirse en sus cadenas de valor y en sus propias operaciones.



Cada vez más empresas integran procesos de **debida diligencia en derechos humanos**



Las empresas están abordando los derechos humanos por propia convicción o en respuesta a las presiones del regulador, el mercado de capitales y los clientes o empleados. Para integrar la gestión de los derechos humanos como parte de la estrategia de sostenibilidad (y en la estrategia de negocio) será fundamental entenderlo como un proceso vivo y en constante construcción para **anticiparse a la regulación en debida diligencia**, especialmente a nivel europeo ([Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa](#), [Directiva europea sobre debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente](#) o [Propuesta de regulación para la prohibición de productos elaborados a través de trabajo forzoso](#)) pero también nacional ([Anteproyecto de ley de protección de derechos humanos](#), [Anteproyecto por el que se regula el marco de información corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza](#)).

Este informe tiene como objetivo ofrecer una visión renovada de los derechos humanos que toda empresa debe considerar en sus procesos de debida diligencia para adaptarse a las tendencias actuales y anticiparse a futuros requerimientos normativos.



Para integrar la **gestión de los derechos humanos** será fundamental entenderlo como un proceso vivo y en constante construcción.

LAS 4 TENDENCIAS

en derechos humanos emergentes y empresa



Transformación tecnológica y derechos digitales



Diversidad, Equidad e Inclusión 360°



Salud de los grupos de interés



Desigualdad y salario digno



IDEAS CLAVE

01 Resultado de la acelerada **transformación tecnológica y los procesos de digitalización** surgen los derechos digitales como son el derecho a la desconexión o el derecho a la privacidad de los datos como una nueva generación de derechos que garantizan el acceso y la correcta utilización de los medios digitales.

02 El **diseño inclusivo de productos y servicios** es clave para construir sociedades más justas y accesibles para todas las personas. Las empresas que adopten esta estrategia y evalúen sus impactos sobre los derechos humanos en el *downstream* de su cadena de valor estarán contribuyendo al bienestar de la sociedad y su propio desempeño empresarial.

03 El control genético plantea retos éticos sobre la **privacidad de los datos y riesgos de discriminación**. Las empresas pueden promover la protección de la información genética mediante políticas y prácticas de sensibilización y capacitación a empleados y clientes.

04 El **derecho a la salud mental** es una cuestión de derechos humanos que las empresas deben abordar desde una vertiente interna, atendiendo a las necesidades de sus profesionales, y externa al valorar los impactos que **productos y servicios** pueden provocar en consumidores, clientes y usuarios. Este segundo asunto es especialmente relevante en el caso de las empresas tecnológicas y plataformas digitales.

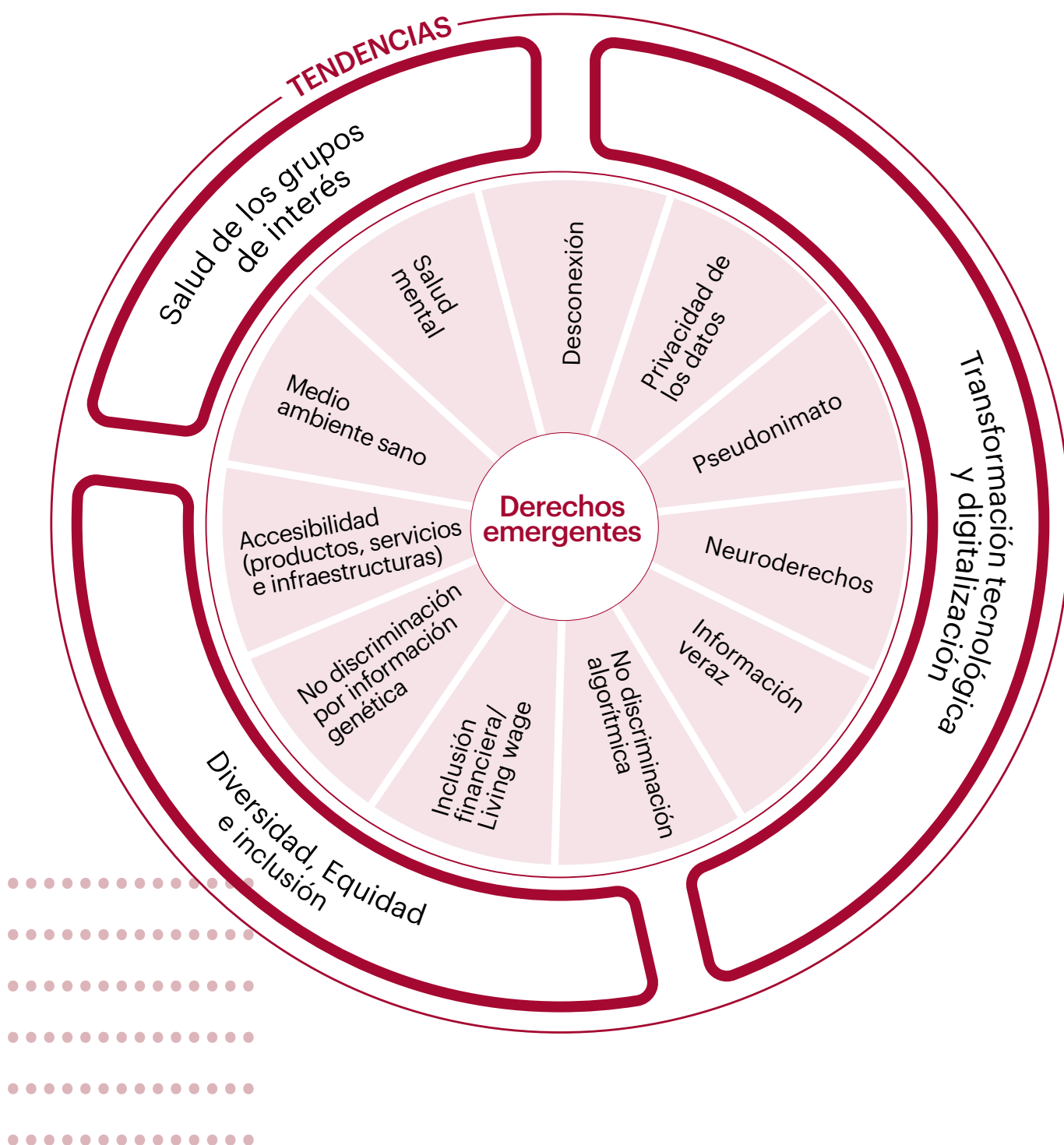
05 Naciones Unidas reconoce el **derecho a un medio ambiente sano** como un derecho humano desde julio de 2022. Los impactos en las personas deben tenerse en cuenta al abordar los retos de la crisis climática y la pérdida de biodiversidad y deterioro de los ecosistemas.

06 Las empresas han abordado la **desigualdad salarial** principalmente desde la perspectiva de género. En cambio, garantizar un salario digno entre empleados y subcontratistas o la diferencia salarial entre altos directivos y empleados medios son también una cuestión de derechos humanos que contribuyen a la generación de desigualdades.

07 Implementar **procedimientos de debida diligencia** es necesario para una gestión efectiva de los riesgos e impactos en los derechos humanos y el medio ambiente en las empresas.



¿Cuáles son los **derechos humanos emergentes** más relevantes para las empresas?





Transformación **tecnológica** **y derechos digitales**

Los enormes avances tecnológicos en los últimos tiempos han mejorado la calidad de vida de las personas y el desempeño económico de los países. Sin embargo, la rápida evolución de las tecnologías abre nuevos frentes de vulneración de derechos para los cuales no existen todavía mecanismos de regulación específicos.

Las llamadas tecnologías de la información y comunicación (TIC) han facilitado el acceso y la comunicación de los datos. Pero aún más relevante, las tecnologías han permitido el almacenamiento, el tratamiento e incluso la manipulación de la información, en este último caso suponiendo un riesgo para el **derecho a la información veraz** y el acceso a la misma.

A inicios del año 2023 aproximadamente el 64% de la población mundial utilizaba internet, comparado con el 35% de hace tan solo 10 años³. No obstante, el mundo ya no se conecta sólo para buscar información. Estas herramientas digitales han cambiado la forma en la que los seres humanos interactuamos, dando lugar a una profunda transformación de la sociedad. El entorno en el que se ejercen actualmente los derechos humanos es el de una **sociedad digitalizada e informada**, y donde antes estaban claras las fronteras, ahora quedan ciertamente desdibujadas. La estrecha vinculación con los datos personales hace que los medios digitales supongan un factor de riesgo para la intimidad, la libertad y la integridad de las personas.

En este contexto de crecientes retos para los derechos humanos surgen los **derechos digitales**, como una nueva generación de derechos vinculados a la transformación digital que garantizan el acceso y la correcta utilización de los medios digitales. Estos no implican la sustitución sino una redefinición de los derechos ya existentes adaptados a la aparición de las nuevas tecnologías.

Además del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)⁴ y la Directiva⁵, con relación al tratamiento de datos personales que hacen las instituciones y organismos, la Unión Europea (UE) cuenta con varios instrumentos sin carácter normativo que suponen un primer paso en el reconocimiento de los derechos digitales. En diciembre de 2022 la UE adoptó la [Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales para la Década Digital](#) con el objetivo de complementar los derechos existentes y orientar a políticos y empresas en **la transformación digital**.

A su vez, cada país está desarrollando su propia **Carta de Derechos Digitales**, con pautas comunes. En España⁶ fue adoptada en 2021 y está incluida en el Plan España Digital 2026 para la transformación digital sostenible de las empresas y la sociedad donde destaca el reconocimiento de derechos digitales como el **derecho al pseudonimato**, entendido como el derecho de los usuarios a utilizar un pseudónimo en lugar de su nombre real, ligado al derecho a la identidad en el entorno digital. Además, España cuenta con la [Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#) desde 2018 donde se reconocen también derechos digitales.

Más allá de Internet, el nacimiento de nuevas tecnologías como el Big Data, la Inteligencia Artificial, la Realidad Virtual o la Biotecnología han modificado actividades y patrones de comportamiento poniendo de manifiesto la necesidad de adaptar la normativa en materia de derechos humanos.



³ [Digital 2023 Global Overview Report, DataReportal](#)

⁴ [Reglamento General de Protección de Datos \(UE\) 2016/679](#), Parlamento Europeo y Consejo

⁵ [Directiva \(UE\) 2016/680](#), Parlamento Europeo y Consejo

⁶ [Carta de Derechos Digitales](#), Gobierno de España

¿QUÉ NUEVOS DESARROLLOS TECNOLÓGICOS pueden impactar sobre los derechos humanos?

NEUROTECNOLOGÍA

La neurotecnología tiene el objetivo de entender, mejorar e incluso controlar las funciones del cerebro humano⁷. Podemos encontrar infinidad de aplicaciones, como en el desarrollo de prótesis, fármacos o implantes. A pesar de los potenciales beneficios en el campo de la salud, el riesgo que supone para la libertad y privacidad de las personas es alarmante.

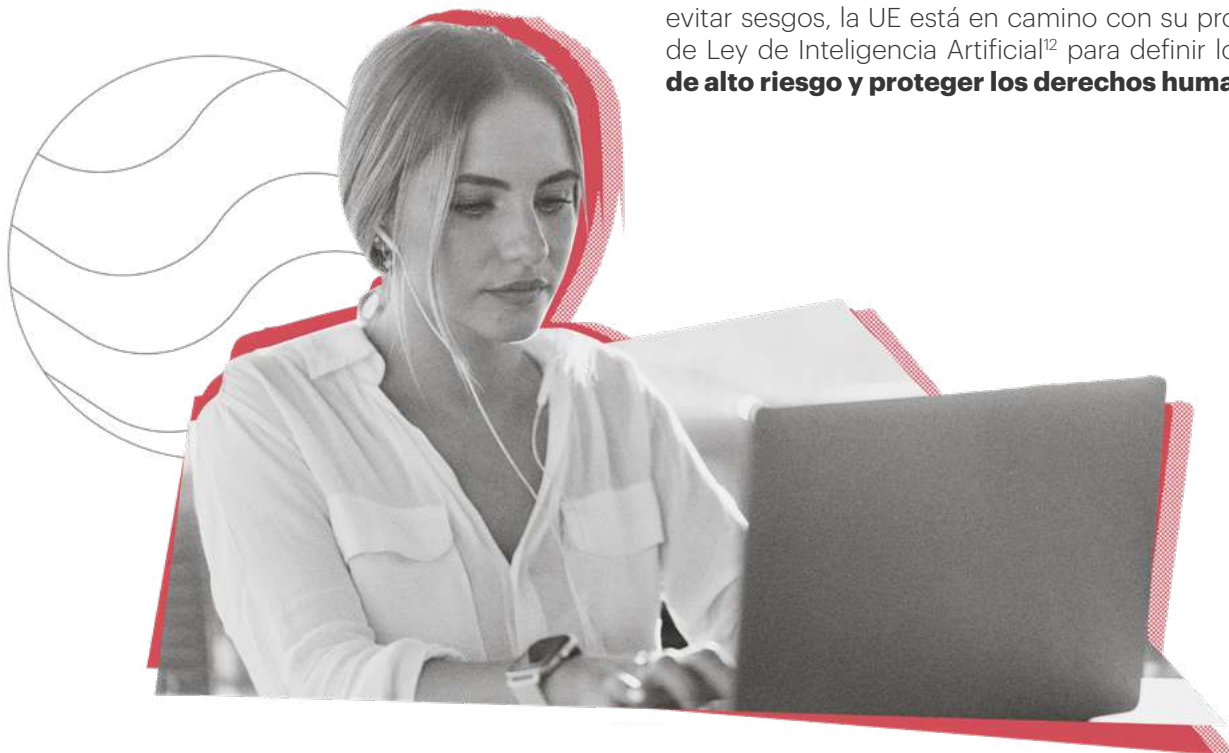
Si bien todavía no existe ninguna regulación específica al respecto, ya se ha empezado a hablar de los **neuroderechos o neurorights** que pretenden proteger y preservar la integridad del cerebro y la mente. Se han identificado cinco neuroderechos principales: identidad personal, libre albedrío, privacidad mental, protección contra sesgos y acceso equitativo a las capacidades mentales. Como punto de partida, Chile fue el primer país en aprobar en 2021 un proyecto de ley para regular la neurotecnología e incluir en su Constitución los “derechos del cerebro”⁸.

DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA

Las empresas recurren cada vez más a la **Inteligencia Artificial (IA)** como herramienta de reclutamiento en los procesos de selección para optimizar tareas que son lentas y repetitivas⁹. El desafío que plantean estas tecnologías está asociado al **riesgo de sesgo** y la excesiva confianza en ellas.

Los sistemas de IA no discriminan de forma intencional, sino que aprenden a tomar decisiones basándose en información histórica que llamamos **datos de entrenamiento**¹⁰. Si estos datos incluyen decisiones humanas sesgadas, desigualdades históricas y sociales o una falta de representatividad de los datos, el resultado final estará sesgado, incluso si se eliminan variables sensibles como género, raza u orientación sexual.

Mientras que en 2023 ya entra en vigor en la ciudad de Nueva York una ley¹¹ que restringe el uso de herramientas de IA en el proceso de contratación para evitar sesgos, la UE está en camino con su propuesta de Ley de Inteligencia Artificial¹² para definir los **usos de alto riesgo y proteger los derechos humanos**.



⁷ *Neurotechnology: how to reveal the secrets of the human brain?* Iberdrola

⁸ *Chile, pionero en la protección de “neuroderechos”*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

⁹ *World Economic Forum. These are the flaws of AI in hiring and how to tackle them*. Foro Económico Mundial

¹⁰ *European Union Agency for Fundamental Rights. Bias in algorithms*. European Union Agency for Fundamental Rights

¹¹ *Ley sobre Inteligencia Artificial de Nueva York*. The New York City Council

¹² *Propuesta de Ley de Inteligencia Artificial europea*. Comisión Europea

METaverso

El metaverso es la apuesta más reciente e innovadora de la transformación tecnológica hasta la fecha. Un estudio de McKinsey muestra que el metaverso tiene el potencial de generar hasta 5 billones de dólares para 2030, lo que refleja las posibilidades económicas que se abren en el camino¹³.

Aún en fase de desarrollo, el metaverso es un espacio que conecta el mundo físico con el virtual creando una experiencia totalmente inmersiva a través de personajes o “avatares”. Si bien el metaverso puede utilizarse como actividad recreativa, algunos sectores están empezando a utilizar esta herramienta para poner a prueba distintas tareas antes de realizarlas en la vida real.

El metaverso, definido como el “más allá” de la realidad, hará que preservar los derechos humanos sea aún más complejo. Este tipo de tecnologías basadas en IA invaden la privacidad mediante la **recopilación de datos y la excesiva vigilancia** del comportamiento en la red. Asimismo, el anonimato y la virtualización fomenta conductas que pueden vulnerar los derechos humanos de los demás, como la intimidación, el acoso o la violencia¹⁴.

Por otro lado, existen diversos debates en materia de diversidad, igualdad e inclusión ya que las características socioeconómicas de las personas en el mundo físico son fácilmente transferibles al metaverso. No solo los grupos más favorecidos tienen mayores oportunidades de acceso a las tecnologías¹⁵, sino que el metaverso ya muestra sesgos asociados a temas de género, raza, orientación sexual o discapacidad. Por ejemplo, un informe de McKinsey¹⁶ concluye que los inversores tienden a invertir más en empresas del metaverso dirigidas por hombres.

Aunque todavía se perciba como la tecnología del futuro, es importante que los reguladores tengan en el horizonte los posibles retos que supondrá para la **libertad e integridad de las personas**, especialmente entre aquellos colectivos más vulnerables como niños, menores o personas con discapacidad.



IMPACTO EN LOS TRABAJADORES Y LA DESIGUALDAD

El progreso tecnológico y la automatización de tareas en el entorno empresarial ha propiciado la transformación (y desaparición) de muchos puestos de trabajo. Más allá de sectores como el de la automoción, ya vemos muchos puestos de oficina reemplazados por la IA. El uso de los *chatbots* para el servicio de atención al público son buen ejemplo de ello.

ChatGPT, y su versión más potente, *GPT-4*, se han convertido en la revolución más importante en el campo de la IA a inicios de 2023. Este *chatbot* es capaz de realizar diversas tareas relacionadas con el lenguaje y ya son muchas las empresas que están incorporando esta tecnología en sus negocios. Su creadora, la empresa OpenAI, afirma que el 80% de los puestos de trabajo se verán afectados en un futuro no muy lejano¹⁷.

Según estimaciones de McKinsey Global Institute, hasta 375 millones de personas podrían tener que cambiar de puesto de trabajo, así como adquirir nuevas habilidades para 2030¹⁸. Las empresas requieren a sus empleados competencias específicas en materia digital, y esta especialización ha derivado en muchos casos en una **desigualdad salarial**¹⁹. Los grupos más desfavorecidos que no tengan acceso a esta formación quedarán al margen y en empleos más precario e inestables. Además, estudios recientes advierten de los **riesgos de la IA** para la salud y el bienestar de las personas por lo que una regulación efectiva se vuelve urgente²⁰.

¹³ Reglamento (UE) 2016/680, Parlamento Europeo y Consejo

¹⁴ Virtual Worlds, Real People: Human Rights in the metaverse. Electronic Frontier Foundation

¹⁵ Protecting human rights in the metaverse. KPMG

¹⁶ Even in the metaverse, women remain locked out of leadership roles McKinsey & Company

¹⁷ GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. Open AI, OpenResearch y University of Pennsylvania

¹⁸ McKinsey Global Institute. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages McKinsey & Company

¹⁹ Robot adoption, worker-firm sorting, and wage inequality: Evidence from administrative panel data. Centre for Economic Policy Research

²⁰ Threats by artificial intelligence to human health and human existence. BMJ Global Health.

¿CÓMO PUEDEN RESPONDER

las empresas?



Las empresas pueden adelantarse identificando el posible rumbo y las **repercusiones en los derechos** de sus grupos de interés y los mercados en los que operan.

El regulador enfrenta retos para alcanzar el ritmo al que avanza la tecnología lo que aumenta estos riesgos vinculados a los derechos humanos. A pesar de ello, las empresas pueden adelantarse identificando el posible rumbo y las **repercusiones en los derechos** de sus grupos de interés y los mercados en los que operan.

Algunas de las **acciones** que las empresas pueden implantar para hacer frente a los nuevos retos digitales son:

- Definir e implementar políticas corporativas donde los derechos de las personas y la seguridad en el mundo digital estén contemplados (i.e. Política de Derechos Humanos, Código Ético, etc.)²¹.
- Diseñar de forma responsable sus productos y servicios, integrando criterios de ética.
- Crear un entorno digital seguro e inclusivo, ayudando a los grupos especialmente vulnerables a ejercer sus derechos en el entorno digital.
- Garantizar un uso de los datos personales justo, proporcionado y siempre con el consentimiento de los usuarios, quienes serán informados de sus fines²².
- Ofrecer formación a los empleados para cubrir las nuevas necesidades de negocio que surgen de las tendencias tecnológicas a través de programas de *upskilling* (adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño) y *reskilling* (adquirir conocimientos para un nuevo puesto de trabajo).
- Crear el rol de *Chief Artificial Intelligence Ethics Officer* (CAIEO) para gestionar los riesgos éticos del despliegue de tecnologías basadas en IA, formando a empleados sobre las implicaciones de una IA sesgada y ayudando a la empresa a cumplir con unos objetivos de ética²³.
- Desarrollar una política sobre desconexión digital para garantizar el derecho al descanso, así como la intimidad personal y familiar de los empleados.

²¹ *Global Principles on Digital Safety: Translating International Human Rights for the Digital Context*, World Economic Forum

²² *Virtual Worlds, Real People: Human Rights in the metaverse*, Electronic Frontier Foundation

²³ *A Holistic Guide to Approaching AI Fairness Education in Organizations*, World Economic Forum



Diversidad,
Equidad e
Inclusión 360°

La **gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I)** no es un asunto nuevo para las áreas de Recursos Humanos, pero sí lo es cada vez más desde el enfoque de gestión de la sostenibilidad. En las estrategias ESG (Ambiental, Social y de Buen Gobierno) se están integrando estos aspectos para reforzar su apuesta por **la 'S' social** y mostrar su compromiso por generar un impacto positivo en las personas de su entorno, considerando a sus propios empleados, pero también a consumidores, clientes y usuarios.

La DE&I gana peso en nuestros días como resultado de sociedades cada vez más diversas donde conviven intereses y necesidades dispares y donde se produce un riesgo creciente de que ciertos colectivos minoritarios puedan no verse representados. Como resultado de esta mayor diversidad, se producen con frecuencia situaciones de **discriminación múltiple**, por la cual una persona es discriminada de forma simultánea por más de uno de los motivos discriminatorios o situaciones de **discriminación interseccional**, cuando la intersección de estos motivos resulta en una determinada forma de discriminación específica y es razón de desigualdades sistémicas.

Desde el punto de vista empresarial, el fomento de la diversidad puede tener importantes **beneficios**, desde mejoras en el desempeño económico y la reputación hasta mayor creatividad y retención y atracción del talento. Unido a esto, existe mayor sensibilidad y conciencia social hacia estos temas siendo cada vez más importante abordar los aspectos vinculados a la DE&I desde una visión más holística que considere tanto la gestión de los empleados como la oferta y el acceso a **productos y servicios** y el diseño de las infraestructuras e instalaciones.



DISEÑO RESPONSABLE:

productos, servicios y espacios más inclusivos



El objetivo principal del diseño inclusivo es asegurar que todos los **usuarios, clientes o consumidores puedan utilizar, acceder y participar en igualdad de condiciones** sin importar su género, orientación sexual, raza o cualquier otro factor.

Cuando hablamos de **diseño inclusivo** de productos, servicios y espacios nos referimos a dar soluciones y servicios que sean accesibles y utilizables por tantos usuarios como sea posible²⁴. Este diseño está estrechamente ligado a la accesibilidad y la responsabilidad corporativa, pero más que un resultado se trata de una estrategia de negocio que integra la sostenibilidad de forma transversal. Por tanto, el objetivo principal del diseño inclusivo es asegurar que todos los usuarios, clientes o consumidores puedan utilizar, acceder y participar en **igualdad de condiciones** sin importar su género, orientación sexual, raza o cualquier otro factor.

El auge de productos tecnológicos, el mayor número de personas con algún tipo de discapacidad o el envejecimiento de la población son algunos de los factores que pueden suponer un riesgo para que determinados colectivos puedan verse excluidos del acceso a determinados productos y servicios. Un ejemplo de ello es la **brecha digital** lo que ha generado que, por ejemplo, las personas mayores estén en riesgo de exclusión financiera ante las tendencias de digitalización que en los últimos años ha experimentado el sector financiero.

La ausencia de un enfoque de diversidad también puede afectar al diseño de fármacos ya que, en la mayoría de los casos, los ensayos clínicos pueden estar sesgados. Por ello, es esencial que los ensayos clínicos incluyan personas con una variedad de experiencias vividas y condiciones de vida, así como características como raza y etnia, edad, sexo y orientación sexual, para que todas las comunidades puedan beneficiarse de los avances científicos y evitar así posibles casos de discriminación a pacientes²⁵.

Además, es importante tener en cuenta que la inclusión en el diseño no es solo una cuestión de accesibilidad física o funcional. También se refiere a la inclusión social puesto que debe considerarse qué usuarios accederán a un producto o servicio. Por ejemplo, el diseño con perspectiva de género está orientado a este fin, pues busca hacer propuestas de productos desde una posición neutral y, por tanto, que no contribuya a la segmentación entre hombres y mujeres.

En el caso de personas con discapacidad, la UE a través de la Directiva (UE) 2019/882²⁶ y su transposición en España a través del Real Decreto 193/2023²⁷ ha establecido las **condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación** para garantizar el acceso a todo tipo de instalaciones y se beneficien de una mayor oferta de productos y puedan participar más activamente en la sociedad y la economía.

Esta regulación también establece una serie de medidas de acción y otros apoyos complementarios orientados a compensar las desventajas de partida que experimentan. Paralelamente, la Directiva contribuye a la aplicación del [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), una iniciativa cuyo objetivo es proporcionar a los ciudadanos unos derechos nuevos y más efectivos.



²⁴ *Inclusive Design Toolkit*, British Standards Institute

²⁵ *Diversity and Inclusion in Clinical Trials*, National Institute on Minority Health and Health Disparities

²⁶ DIRECTIVA (UE) 2019/882 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de abril de 2019 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, Unión Europea

²⁷ Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 20230

Ante este contexto, las empresas están sometidas a **demandas más exigentes** de clientes, consumidores e inversores que reclaman productos, espacios y servicios que integren criterios sociales en su diseño²⁸. Hoy el diseño inclusivo y responsable toma mayor relevancia para que así las empresas, organizaciones o gobiernos lo utilicen para **prevenir impactos negativos o no deseados** y generen un impacto positivo en el entorno²⁹.

Además, este enfoque supone importantes **beneficios para las organizaciones** que lo integran:

- **Sentido de pertenencia:** Al crear un lugar de trabajo que sea inclusivo para distintos perfiles, las empresas pueden acceder a nuevos mercados de talento. A medida que el mundo de los negocios se vuelve más competitivo, aquellos con una sólida estrategia de DE&I estarán mejor posicionados para tener éxito y atraer y retener al mejor talento³⁰.
- **Ventaja competitiva**³¹. La estrategia de diseño inclusivo y responsable puede crear una ventaja competitiva para las empresas ya que tiene un mejor desempeño en el mercado que sus pares y suele desarrollar una mayor lealtad de los consumidores. Aplicar un diseño más diverso e inclusivo ofrece a las empresas el acceso a nuevos clientes cuyas necesidades específicas no estaban cubiertas por los productos y servicios “generalistas”, ampliando su cuota de mercado.
- **Innovación**³². La tecnología está ayudando a los fabricantes a tener un diálogo continuo con los usuarios para conocer cuáles son sus necesidades y dar respuestas más fácilmente a las mismas³³. Además, el diseño inclusivo puede mejorar la calidad de sus productos y servicios, ya que se están teniendo en cuenta las necesidades y perspectivas de una mayor diversidad de usuarios.



²⁸ La sostenibilidad como principal criterio para el consumo pos-COVID-19. BBVA

²⁹ ¿Cómo adoptar el diseño ético y responsable en un entorno de negocios? EY

³⁰ 8 Ways Your Business Can Create More Inclusive Spaces. Nika White Consulting

³¹ How Inclusive Product Design has Now Become Essential for Enterprises Products. ForgeAhead

³² Transforming enterprises through diversity and inclusion. International Labour Organization

³³ Making product inclusion and equity a core part of tech. McKinsey & Company

¿CÓMO ESTÁN RESPONDIENDO las empresas?



La clave de que los **productos y servicios** atiendan a la diversidad de clientes y usuarios es que aquellos que los diseñan y desarrollan cuenten con esa diversidad de perfiles. Las organizaciones deben ser un reflejo de aquellas comunidades a las que sirven.



Para abordar estas transformaciones será muy importante tener en cuenta la **perspectiva sectorial** para responder a las particularidades de cada caso.

Algunas empresas han incluido en sus planes de inclusión y diversidad la creación de **instalaciones neutrales al género**, espacios para tiempo de inactividad- como salas recreativas, deportes en interiores, meditación, etc.³⁴-, salas de lactancia o guarderías para sus empleados, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de los distintos perfiles de empleados.

Además, para favorecer la inclusión de **personas con discapacidad**, se tiene en cuenta la adaptación de los espacios físicos, siendo este uno de los requisitos novedosos de la nueva directiva europea de accesibilidad, pero también a la hora de abordar las barreras digitales. Por ejemplo, la apuesta por la omnicanalidad en los servicios de asistencias son un elemento cada vez más incorporado en las empresas que ofrecen sus servicios de forma online.

Para abordar estas transformaciones será muy importante tener en cuenta la **perspectiva sectorial** para responder a las particularidades de cada caso. Por ejemplo, el sector HORECA está avanzando significativamente en integrar las necesidades y expectativas de sus clientes a la hora de elaborar sus cartas de modo que puedan responder a preferencias dietéticas (i.e. intolerancias, alergias o incluso cuestiones religiosas o éticas).

Como herramienta de gestión empresarial, la **diligencia debida en derechos humanos** puede ser de gran utilidad para garantizar la inclusión y la diversidad en el diseño de productos y servicios. Identificar los riesgos en derechos humanos en el *downstream* de las cadenas de valor puede evitar situaciones de discriminación y garantizar la **accesibilidad, privacidad y seguridad** de los usuarios, integrando el diseño responsable en sus productos y servicios³⁵.

³⁴ *The Project for Public Spaces*. Project for Public Spaces

³⁵ *Human Rights Due Diligence of Products and Services*. BSR

CONTROL GENÉTICO y discriminación



Las pruebas médicas a empleados y el control de salud a los clientes son **cada vez más comunes**

La genética se está convirtiendo en un área cada vez más importante para la salud. Las pruebas genéticas pueden proporcionar información valiosa sobre la predisposición de una persona a padecer enfermedades, lo que puede ayudar en la prevención y el tratamiento de enfermedades. Sin embargo, el control genético de empleados en el lugar de trabajo puede plantear preguntas sobre **privacidad y discriminación**³⁶.

Según el informe “*Ethics and governance of artificial intelligence for health*” de la Organización Mundial de la Salud, la inteligencia artificial ofrece grandes posibilidades para mejorar la prestación de atención de salud y la medicina en todo el mundo, siempre y cuando **la ética y los derechos humanos** ocupen un lugar central en su concepción, despliegue y utilización³⁷.

Existen también regulaciones en varios países y en la UE relacionadas con la protección de datos y la privacidad en el ámbito de la salud y la genética. Por ejemplo, el [Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea](#) establece requisitos específicos para el tratamiento de datos personales sensibles, incluidos los datos genéticos.

En Estados Unidos existe leyes específicas sobre privacidad y protección de los datos de salud y genéticos como la **Ley de No Discriminación Genética** (GINA, por sus siglas en inglés)³⁸ y en el caso de España, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, prohíbe que el empresario pregunte al aspirante a ocupar un puesto de trabajo sobre su estado de salud, estableciendo multas desde los 300 hasta los 500.000 euros³⁹.

En el ámbito empresarial, las pruebas médicas a empleados y el control de salud a los clientes son cada vez más comunes, especialmente en el sector de las aseguradoras⁴⁰. Por ejemplo, empresas podrían negar la cobertura de seguros a aquellas personas con una predisposición genética a ciertas enfermedades⁴¹. Otro ejemplo de discriminación genética podría darse si una empresa utiliza pruebas genéticas para seleccionar a empleados que considera más aptos para un trabajo en particular.



36 *La discriminación genética es ya una realidad en todo el mundo*. El País

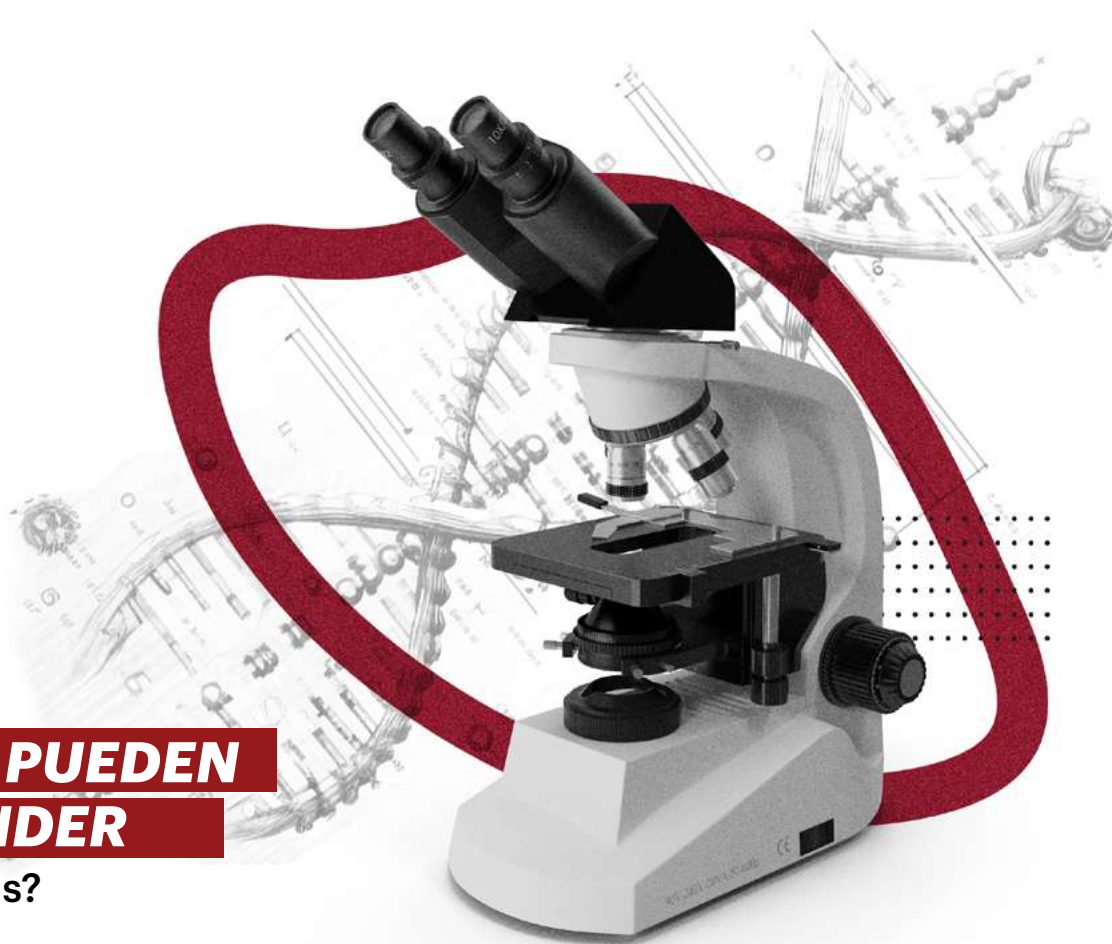
37 *Ethics and governance of artificial intelligence for health*. World Health Organization

38 *Ley de No discriminación por información Genética*. National Human Genome Research Institute

39 *Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Boletín Oficial del Estado (BOE)

40 *Los indeseables del seguro*. El País

41 *Regulación de la información de las pruebas genéticas: repercusión económica y en el aseguramiento sanitario*. Revista de Administración Sanitaria Siglo XXI



¿CÓMO PUEDEN RESPONDER las empresas?

Para promover la protección de la información genética en el ámbito empresarial, aunque en muchos países las empresas tienen prohibido acceder a la **información médica y genética** de los empleados, es fundamental establecer políticas y prácticas transparentes para una gestión responsable. Esto incluye garantizar la privacidad de la información genética de los empleados y clientes mediante el establecimiento de medidas de seguridad y control para su recopilación, almacenamiento y uso compartido. Además, es importante implementar programas de sensibilización para concienciar a empleados y clientes sobre la importancia de la no discriminación basada en la información genética, así como proporcionar recursos y medidas de protección en caso de posibles discriminaciones⁴².

Por otro lado, las empresas aseguradoras están ofreciendo **incentivos financieros** para aquellos clientes que adopten hábitos saludables para reducir sus riesgos de enfermedad en lugar de penalizar los malos hábitos o un historial clínico con patologías previas. Estos incentivos deben ser de uso voluntario y no condicionar la prima del seguro de los clientes.

⁴² *Ethics and governance of artificial intelligence for health*. World Health Organization

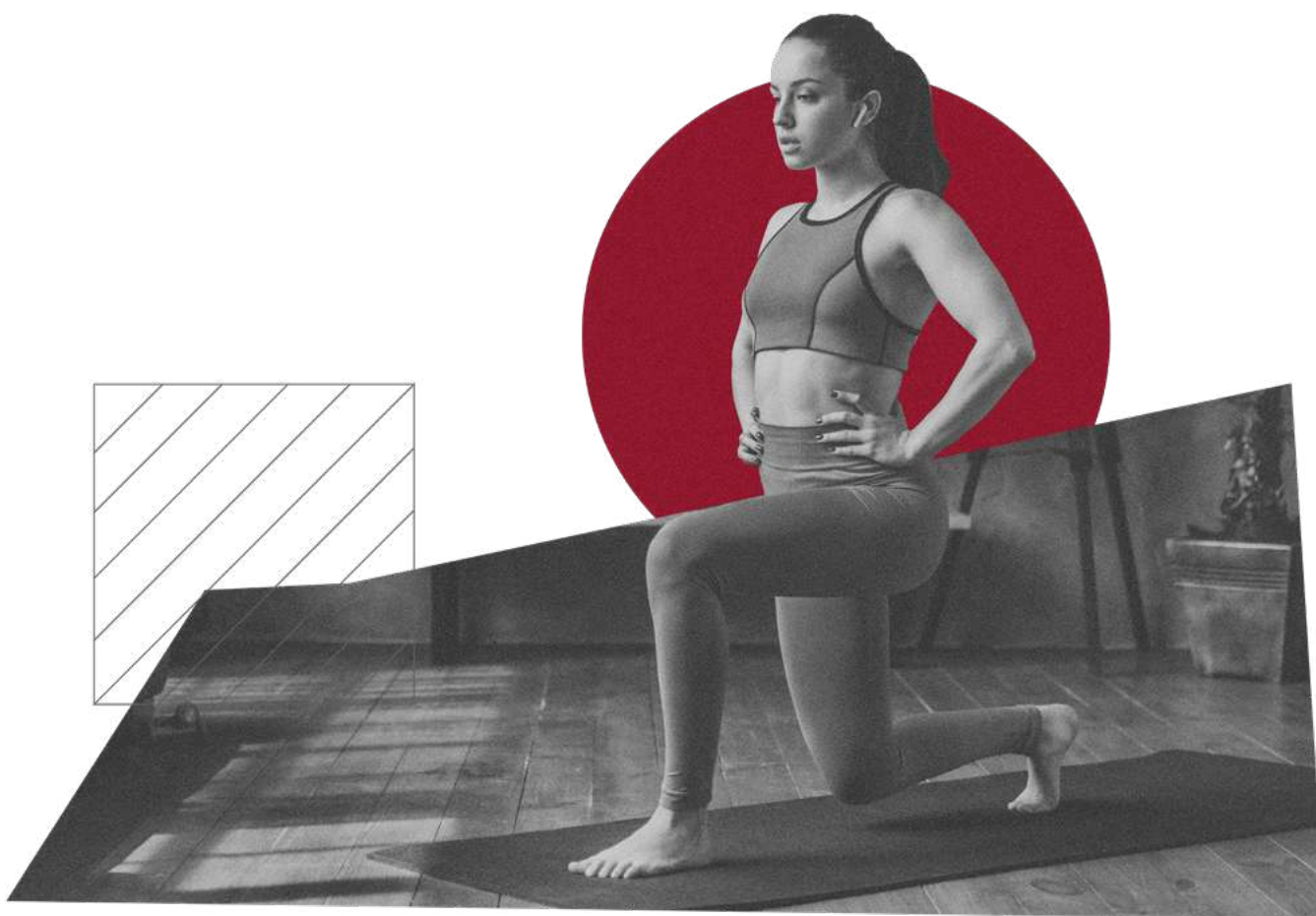


Salud de **los grupos** **de interés**

LA SALUD MENTAL como derecho humano

El cuidado y la protección de la salud mental ha entrado con gran protagonismo en las agendas de gobiernos y empresas en los últimos años, especialmente tras los impactos de la pandemia. Los datos reflejan cómo los **riesgos psicosociales** tienen un impacto directo sobre el desempeño de las empresas. Alrededor del 90% de los trabajadores se ven afectados por problemas de salud mental (directa o indirectamente) y se calcula que a nivel mundial se pierden 12.000 millones de jornadas laborales al año por depresión y ansiedad, con un coste de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad⁴³.

De hecho, la **relación entre salud mental y trabajo** se puede entender como bidireccional. Un entorno laboral seguro y sano minimiza las probabilidades de conflicto, aumenta la productividad y mejora la retención del talento. Asimismo, un buen estado de salud mental favorece la innovación y la creatividad, reduce el absentismo y promueve el bienestar de los empleados, un elemento cada vez más valorado como parte del denominado salario emocional.



⁴³ *Business for Social Responsibility, World Economic Forum.*

¿CÓMO ESTÁN RESPONDIENDO

las empresas?

Las empresas tienen un papel clave en el respeto del **derecho a la salud mental** de sus empleados. Para ello cuentan con distintas herramientas para fomentar su bienestar como la creación de canales para posibilitar un diálogo abierto sobre estas cuestiones (i.e. desarrollo de habilidades interpersonales como escucha activa) o formaciones y acciones de sensibilización para managers y empleados⁴⁴.

Las empresas también están implantando políticas para dar respuesta a estos retos. El uso de los dispositivos digitales en todas nuestras actividades hace que para muchos empleados sea imposible desconectar del trabajo y sientan que tienen que estar disponibles en todo momento.

El **derecho a la desconexión digital** implica que los empleados no tienen que estar conectados a dispositivos durante sus periodos de descanso o vacaciones, así como responder correos, llamadas o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su jornada. Aunque la UE reconoce el derecho a la desconexión⁴⁵ como requisito de unas buenas condiciones de trabajo, todavía tiene pendiente la elaboración de una normativa en este campo. Sin embargo, países como Bélgica, Portugal, Francia o España ya incluyen esta materia en su legislación⁴⁶. En el caso de España, la [Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales](#) incluye la desconexión digital en el artículo 88.

El compromiso de las empresas con la salud mental también se traslada a los **productos y servicios** que ofrecen, cuyo uso y aplicaciones pueden impactar en el bienestar de usuarios, clientes y consumidores. Este enfoque es especialmente relevante en el caso de las compañías tecnológicas y las grandes plataformas. Investigaciones recientes han mostrado el impacto nocivo en la salud mental y física en adolescentes ante el uso abusivo de las redes sociales⁴⁷ pudiendo provocar desórdenes como depresión, ansiedad, o trastornos en la alimentación. Por todo ello, algunas empresas integran criterios de diseño responsable teniendo en cuenta estos impactos a la hora de diseñar nuevos productos y comercializarlos integrando la debida diligencia en derechos humanos en el *downstream* de sus cadenas de valor.



El uso de los dispositivos digitales en todas nuestras actividades hace que para muchos empleados **sea imposible desconectar del trabajo** y sientan que tienen que estar disponibles en todo momento.

⁴⁴ [Mental Health Toolkit for Employers](#), BITC

⁴⁵ [Right to disconnect](#), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

⁴⁶ [Right to disconnect: The countries passing laws to stop employees working out of hours](#), Foro Económico Mundial

⁴⁷ [A whistleblower's power: Key takeaways from the Facebook Papers](#)

SALUD DEL PLANETA Y DE LAS PERSONAS: un vínculo ineludible



El derecho a un medio ambiente sano es otro caso en el que **la regulación llega más tarde** que aquello que regula.

Desde julio de 2022, la Asamblea General de Naciones Unidas reconoce⁴⁸ el acceso a un **medio ambiente limpio, sano y sostenible** como un derecho humano universal. El reconocimiento internacional de este derecho tiene como fin que los Estados se comprometan a cooperar entre ellos para luchar contra el cambio climático y apostar por un desarrollo sostenible. Esto es especialmente relevante por la vinculación que existe entre salud del planeta y salud humana. La OMS estima que entre 2030 y 2050 el cambio climático podría causar hasta 250.000 muertes adicionales por año. Además, también tiene repercusiones sobre la salud mental. Este mismo organismo afirma en el documento "[Mental health and Climate Change](#)", que las personas con enfermedades mentales preexistentes están entre los **colectivos más vulnerables** ante los riesgos del cambio climático. De igual modo, las mujeres enfrentan mayores riesgos pues existen evidencias de que los efectos del cambio climático como fenómenos meteorológicos extremos y los desastres naturales están asociados con un repunte de la violencia de género⁴⁹.

Los datos también muestran la importancia para el **bienestar social y económico** de garantizar el derecho a un medio ambiente sano. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que 1,2 millones de puestos de trabajo dependen de un ecosistema sano y que funcione correctamente. Además, estima que en torno a 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo podrían desaparecer para 2030 por motivos climáticos, como es el caso del estrés por calor. Sin embargo, cumplir con el Acuerdo de París daría lugar a 218 millones de nuevos empleos en el mundo para 2030. Además, se calcula que la UE podría crear 900 mil puestos de trabajo relacionados con las energías renovables.

El derecho a un medio ambiente sano es otro caso en el que la regulación llega más tarde que aquello que regula. Los numerosos litigios contra empresas por sus impactos negativos sobre el medio ambiente reflejan cómo la población ya asumía que el medio ambiente es un derecho fundamental antes del reconocimiento de Naciones Unidas. Especialmente, se ha dado un aumento significativo del número acumulado de **litigios relacionados con el cambio climático**, duplicándose desde 2015 a nivel global. Entre 1986 y 2014 se presentaron más de 800 casos, y en los últimos ocho años se han presentado más de 1.200 casos, con lo que el total en las bases de datos asciende a más de 2000. Aproximadamente una cuarta parte de ellos se presentaron entre 2020 y 2022, como señala el informe "[Global trends in climate change litigation: 2022 snapshot](#)".

Hasta la fecha, el derecho a un medio ambiente sano está recogido en la constitución de más de 100 países, y al menos 130 Estados han ratificado tratados regionales que incluyen específicamente este derecho⁵⁰. En concreto, España establece en el artículo 45 de su Constitución que "Todos tienen el derecho a disfrutar de un medioambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo"⁵¹. Otro caso interesante es el de Chile, pues a pesar de haber rechazado la propuesta de nueva Constitución, esta no solo incluía el derecho a un medio ambiente sano, sino que también indicaba algunas pautas a seguir por el Estado en materia de prevención y mitigación de riesgos climáticos⁵². Esta propuesta puede servir como punto de partida para futuras reformas en la constitución de otros países.

48 Asamblea General de Naciones Unidas. *El derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible*

49 *Climate Change and Gender-Based Violence: Outcomes, Challenges and Future Perspectives*

50 *Pacto Mundial*

51 *Boletín Oficial del Estado. Constitución Española*

52 *Institut de Drets Humans de Catalunya. Impactos del cambio climático en los derechos humanos*



¿CÓMO ESTÁN RESPONDIENDO las empresas?



Las empresas están haciendo importantes esfuerzos con **reducir sus impactos** sobre el medio ambiente.

La propuesta de Directiva sobre debida diligencia en sostenibilidad exigirá a las empresas que identifiquen, prevengan y mitiguen los impactos de sus actividades en los derechos humanos y en el medio ambiente y cuenten con un plan de adaptación al cambio climático. En esta misma línea, la regulación para hacer frente a la [deforestación](#), aprobada por el Parlamento Europeo en abril de 2023, obliga a las empresas a presentar informes de debida diligencia y reportar que están tomando las medidas necesarias para verificar el origen de sus productos. Estos informes tendrán que garantizar el cumplimiento de la normativa local de los países en derechos humanos y su impacto sobre los pueblos indígenas, lo que refleja la vinculación entre impacto social y medioambiental.

Las empresas están haciendo importantes esfuerzos con reducir sus **impactos sobre el medio ambiente** a través de compromisos de lucha contra el cambio climático, la adopción de criterios de economía circular, las acciones por el respeto de los ecosistemas y la biodiversidad o la eliminación del uso de contaminantes o sustancias nocivas. A pesar de ello, los esfuerzos no están siendo suficientes como pone de relieve el último [informe](#) publicado por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPPC, por sus siglas en inglés), según el cual los impactos en las personas y en los ecosistemas resultantes del aumento de las temperaturas están siendo mayores a los esperados, lo que a su vez tiene implicaciones para la salud humana tanto física como mental.

Esta conexión entre **salud del planeta y de las personas** pone de manifiesto la interrelación entre distintos derechos humanos emergentes y la creciente necesidad de abordar los aspectos ESG desde estrategias más integradas, donde se aúnen los retos medioambientales con el enfoque social.



Desigualdad ***y salario*** **digno**

El debate sobre desigualdad salarial en las empresas se ha centrado en los últimos años en la brecha salarial de género. A pesar de los esfuerzos y la creciente regulación, los datos reflejan los grandes retos pendientes. Según Eurostat⁵³, en la UE la brecha salarial se sitúa en el 12,7% mientras que en España se sitúa en el 8,9%.



A pesar de los esfuerzos de las empresas, todavía son ***muchos los retos para superar*** estas brechas.



Para hacer frente a esta situación y superar las barreras que impiden la paridad retributiva entre hombres y mujeres, la regulación está impulsando nueva regulación para promover mayor transparencia. En esta línea, España cuenta con el [Real Decreto de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres](#), publicado en octubre de 2020, que obliga a las empresas a contar con un registro salarial, realizar auditorías salariales obligatorias, y el derecho a informar a los empleados sobre los salarios en la empresa. Por otro lado, en marzo de 2023, el Parlamento Europeo aprobaba la nueva directiva europea de **transparencia salarial** ([EU Pay Transparency Directive](#)) por la cual, las empresas de más de 100 empleados deberán informar a sus empleados sobre salarios en las distintas categorías profesionales, publicar las condiciones salariales en la oferta del empleo e implementar medidas correctivas cuando la brecha supere el 5% sin justificación.

A pesar de estas medidas y los esfuerzos de las empresas a través de sus planes de igualdad, todavía son muchos los retos para superar estas brechas. Pero más allá de las desigualdades por cuestiones de género, es preciso tener en cuenta otros factores que promueven las desigualdades salariales.

La hiperinflación, el aumento del coste de vida y la precariedad de los mercados laborales ha abierto un debate en torno a la **diferencia de salarios dentro de las organizaciones** entre distintas categorías profesionales, especialmente ante la brecha que existe entre la remuneración de la alta dirección y los CEO y el empleado medio. Según [un estudio](#) realizado entre empresas norteamericanas, la compensación del CEO aumentó un 1.460,2% entre 1978 y 2021, y en ese año el ratio del salario entre CEO y empleados medios era de 399 a 1, con subidas especialmente acentuadas durante la pandemia, un momento en el que un buen número de personas perdían sus empleos ante el cierre de las economías. Aunque algunas empresas y países han intentado establecer el denominado **wage ceiling** para evitar este tipo de realidades, las propuestas no han logrado implementarse con éxito o por largos periodos de tiempo⁵⁴.

Estas disparidades pueden suponer un riesgo reputacional pero también un factor que contribuya a la fuga de talento generando desafección y menor sentido de pertenencia entre los empleados.

⁵³ [Gender Pay Gap Statistics](#). Eurostat

⁵⁴ Algunos ejemplos de wage ceiling. En 2013 Suiza llevó a cabo un referéndum para votar el establecimiento de un salario máximo a altos directivos que fue rechazado. En 2014, Egipto propuso establecer un máximo al salario de los empleados públicos sin éxito. La compañía de helados Ben & Jerry's estableció en sus inicios que la relación salarial entre el ejecutivo mejor remunerado y el trabajador que menos ganara no sería superior a 5 a 1.



¿CÓMO ESTÁN RESPONDIENDO las empresas?



Es necesario proporcionar **salarios dignos** en función del coste de vida.

Los debates sobre desigualdad salarial están vinculadas cada vez más al **derecho a un salario digno** (o *living wage*) entendido como el pago mínimo necesario para que un trabajador satisfaga sus necesidades básicas (alimentación, agua, vivienda, educación, asistencia sanitaria, transporte, vestido y otras necesidades esenciales), siendo un aspecto esencial para garantizar un **empleo decente**.

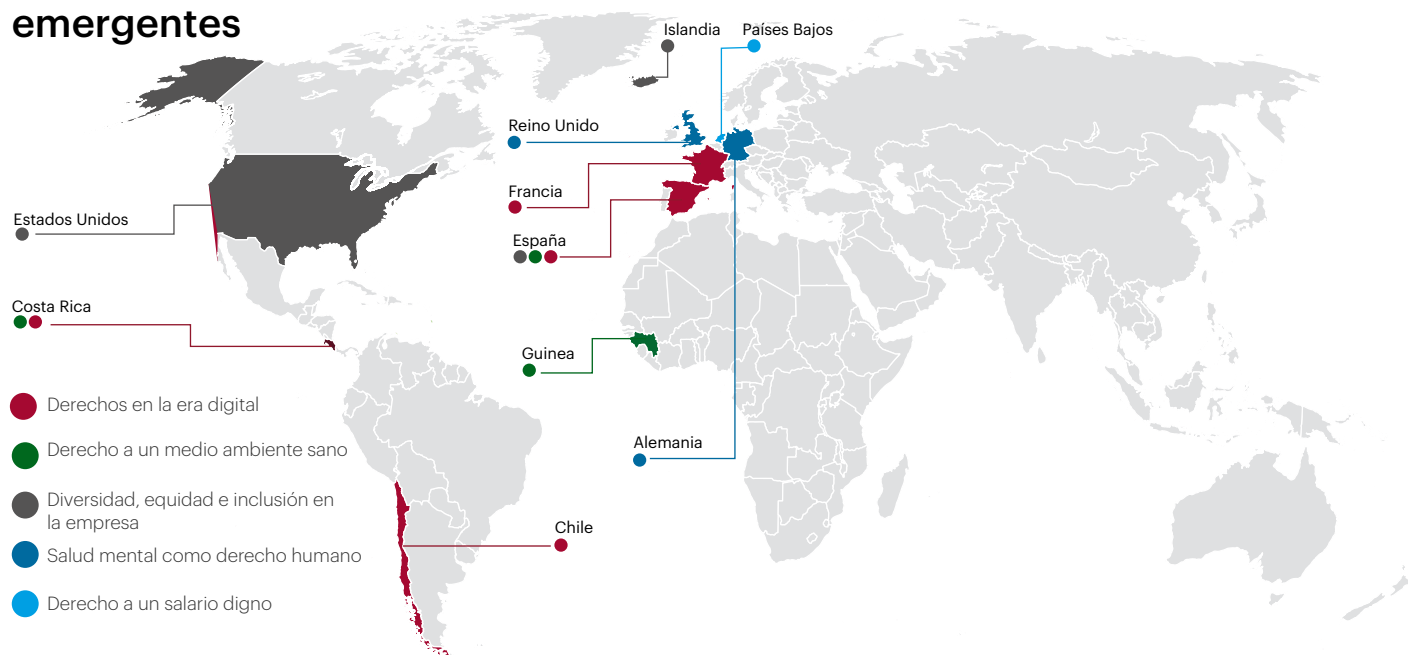
El salario digno debe diferenciarse del salario mínimo. Si bien el salario mínimo legal es una primera aproximación para garantizar la cobertura de las necesidades básicas, este se aplica por igual independientemente de las características específicas de los países (zonas geográficas), de las empresas (capacidad de pago) y de los trabajadores, al igual que no se adapta con la debida frecuencia a la inflación. Por ello es necesario proporcionar salarios dignos determinados en función del coste de vida. Aquellas empresas que promueven y ofrecen salarios decentes contribuyen a **reducir las desigualdades** y a la promoción del respeto de los derechos humanos. El camino por recorrer es largo. Encontramos que solo el 4% de las empresas declaran que han conseguido pagar a sus trabajadores un salario digno o tienen objetivos para hacerlo.



Dónde se habla de ***derechos humanos*** **emergentes**

PAÍSES PIONEROS

en derechos humanos emergentes



CHILE

- Primer país en incluir en su [constitución los derechos digitales](#) ante el avance de las neurotecnologías (2022).

FRANCIA

- El [derecho a desconectarse](#) fuera del horario de trabajo rige desde 2017 con una disposición de su reforma laboral.

COSTA RICA

- Siguiendo las recomendaciones de la UNESCO, Costa Rica será el primer país centroamericano en contar con una [política de IA](#).
- Reconoce en su [Constitución](#) que toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

ESPAÑA

- Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (2018) recoge el derecho a la [desconexión digital](#).
- El Ayuntamiento de Barcelona ha creado un [Consejo Asesor en IA, ética y Derechos Digitales](#).
- El Gobierno de las Islas Baleares ha aprobado una [Ley para el Bienestar de las Generaciones Presentes y Futuras](#).
- La [Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación algorítmica](#) (2022) pretende crear una IA inclusiva, sostenible y centrada en el ser humano.

ESTADOS UNIDOS

- [Proyecto de Ley de Responsabilidad Algorítmica](#) (2022) exigirá a la empresas implicadas que realicen evaluaciones de impacto en cuanto a sesgo, eficacia y otros factores.

GUINEA

- Primer país en iniciar un proyecto piloto sobre la puesta en [práctica del derecho al desarrollo, donde se incluye el derecho al medio ambiente sano](#).

ALEMANIA

- El [proyecto PsyGA](#) (salud mental en el centro de trabajo) ofrece instrumentos para que las empresas tomen medidas de salud mental en el ámbito laboral.

REINO UNIDO

- La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y distintas iniciativas del gobierno establecen [herramientas](#) para las empresas en materia de salud mental.

PAÍSES BAJOS

- La Iniciativa de Comercio Sostenible (IDH) está trabajando para garantizar salarios dignos a través de la [Hoja de ruta sobre salarios dignos](#).

ISLANDIA

- Empresas e instituciones con 25 o más trabajadores deben obtener anualmente una [certificación](#) de su sistema de igualdad salarial y de la aplicación del mismo.

INICIATIVAS GLOBALES

en derechos humanos emergentes



Derechos en la era digital



Salud mental como derecho humano



Derecho a un medio ambiente sano



Derecho a un salario digno



- La [Propuesta de Ley de Inteligencia Artificial](#) busca garantizar que la IA respete los derechos fundamentales y valores de la UE (2021).
- La [Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad](#), tiene por objeto establecer normas para que las empresas respeten los derechos humanos y el medio ambiente a lo largo de las cadenas de suministro.



- La OMS y la OIT impulsan [medidas concretas](#) para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral.
- [SDG Ambition del Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) sobre el salario digno ofrece medidas que deben adoptarse para aplicar con éxito un programa de salario digno y garantizar que el 100% de los/as empleados/as de toda la organización percibe un salario digno.
- Naciones Unidas ha declarado que todas las personas del mundo tienen derecho a un medio ambiente saludable ([Resolución ONU 2022](#)).
- En 2021, los Estados miembros de la Conferencia General de la UNESCO adoptaron el [primer acuerdo global](#) sobre Ética e Inteligencia Artificial.





Recomendaciones ***para las empresas***

El regulador, los analistas ESG y las demandas sociales están obligando cada vez más a las empresas a **implementar procesos de debida diligencia**, es decir, identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos derivados de sus propias actividades y su cadena de valor.

Para garantizar una implementación efectiva se recomienda:

01

Considerar toda la cadena de valor en el proceso (*upstream* y *downstream*).

03

Ir más allá de los derechos humanos tradicionales como trabajo infantil o trabajo forzoso, y considerar los temas emergentes.

02

Entender los riesgos específicos de negocio e integrar estos procesos en mecanismos internos ya existentes para no duplicar esfuerzos.

04

No limitarse al cumplimiento legal pues puede no ser suficiente para prevenir riesgos en derechos humanos, especialmente en aquellos países con normativa poco estricta. La Unión Europea establece obligaciones sobre el impacto en países terceros.



FASES DEL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

en derechos humanos

POLÍTICA Y GOVERNANCE

La empresa debe contar con un compromiso o una política pública que contemple el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Esto servirá como base para el diseño del sistema de gestión de los derechos humanos y la asignación de responsabilidades y recursos para su correcta implementación.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Identificar áreas de las operaciones propias de la empresa y su cadena de valor, donde exista probabilidad de producirse riesgos significativos sobre los derechos humanos. Debe enfocarse en los riesgos reales (actuales y materializados) y los potenciales (con alta probabilidad de ocurrencia e impacto que podrían llegar a producirse).

CESE, PREVENCIÓN O MITIGACIÓN

Ante la identificación de un impacto negativo, se procederá al cese de las actividades u operaciones que causen o contribuyan a causarlo (en la actualidad o a futuro). Ante un impacto real se responderá con medidas de mitigación o remediación y para los potenciales con medidas de mitigación o prevención.

MONITORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS

El seguimiento periódico de las medidas implantadas ante la identificación de impactos negativos permite conocer la efectividad de las mismas e integrar un enfoque de gestión basado en la mejora continua. Dicha evaluación de las medidas debe integrarse en el reporte de la compañía a partir de indicadores de desempeño.

COMUNICACIÓN

Informar interna y externamente sobre los procesos de debida diligencia y sus resultados es una herramienta de transparencia y credibilidad para las empresas ante sus grupos de interés, lo que les permite mostrar el trabajo activo que realizan en su compromiso con los derechos humanos.

MECANISMO DE RECLAMACIÓN, REMEDIACIÓN Y REPARACIÓN*

Incluye procesos habituales para reclamar y reparar violaciones de los derechos humanos, y medidas de remediación ante las consecuencias negativas producidas. La reparación supone devolver la situación que tenían los afectados antes del impacto a través de: disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas así como medidas de prevención de nuevos daños como garantías de no repetición.



INVOLUCRAR A LAS PARTES INTERESADAS

La participación y el diálogo con las partes interesadas debe asegurarse en todas las fases del proceso para integrar sus expectativas y necesidades. Esto implica una **comunicación bidireccional entre la empresa y los grupos** potencialmente afectados.

La involucración de los grupos de interés puede ser desde el establecimiento de relaciones informales y la organización de consultas o diálogos hasta la implementación de mecanismos más formalizados como la creación de iniciativas *multistakeholders* (plataforma colaborativa, cluster, grupos de trabajo).

Fuente: Adaptación a partir de la *Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, y Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas*

*Según la *Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, la reparación no es un componente de la debida diligencia, sino un proceso independiente y fundamental que la debida diligencia debe facilitar y respaldar.

