



Action Lab

Derechos Humanos y Empresa

Entender las claves para pasar a la acción

19 de marzo 2026

Organiza:



Con la financiación de:



Participan:



Con la colaboración de:



Índice

de contenidos

Bienvenida

01. Concepto e historia de los Derechos Humanos

02. Los Derechos Humanos y la Empresa – Más allá del tsunami regulatorio *Con Pía Navazo, Directora para Asia de Business and Human Rights*

03. El proceso de debida diligencia en DD. HH.

- La experiencia de ILUNION y de REPSOL *Con Beatriz Rubio, Jefa de Sostenibilidad en ILUNION y Carlos Monjas, Gerente de Comunidades y Derechos Humanos de REPSOL*

04. La importancia de las alianzas – El papel de las ONG

- La experiencia de CODESPA Ecuador *Con Ferrán Gelis, Delegado de CODESPA Ecuador*

Panel

de expertos



Beatriz Rubio
Jefa de Sostenibilidad
Social en **ILUNION**



Carlos Monjas
Gerente de Comunidades y
Derechos Humanos en
Repsol



Pía Navazo
Directora para Asia y experta
en cadenas de suministro en
Business Human Rights



Ferrán Gelis
Delegado y responsable de
país en
CODESPA Ecuador



Mónica Gil-Casares
Directora de Investigación
e Impacto Social en
CODESPA

El Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo

¿Qué es?

Un *think tank* desde el que se busca generar soluciones empresariales innovadoras a problemas sociales.

Está liderado por CODESPA y cuenta con 16 empresas socias.



¿Qué hacemos?

Investigación



Investigamos y **generamos conocimiento** en torno al papel de la empresa en promover una economía inclusiva.

Acción



Desarrollamos y difundimos **proyectos de innovación social** empresarial para la puesta en marcha de **modelos de negocio sostenibles e inclusivos**.

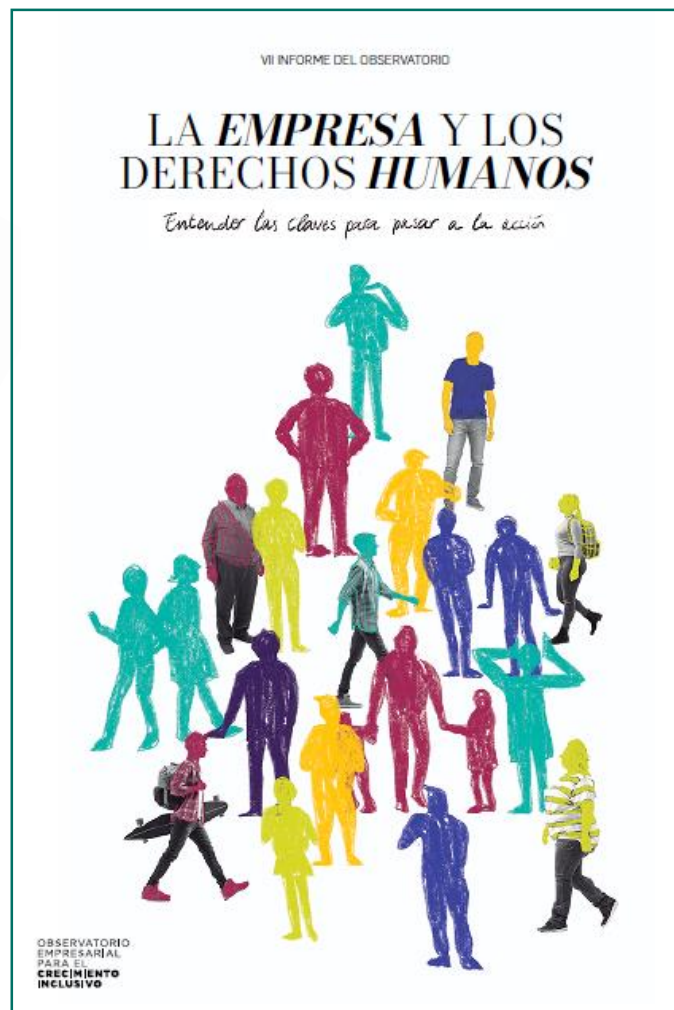
Medición

**PROSPER
4ALL**

Ayudamos a las empresas a medir su compromiso por el crecimiento inclusivo a través de una herramienta de medición propia -Prosper4ALL-, elaborada por CODESPA junto con IESE y BCG.

La investigación: Empresa y DD. HH.

Entender las claves para pasar a la acción



1

DERECHOS
HUMANOS: RETOS Y
OPORTUNIDADES PARA
LA EMPRESA

2

UN TSUNAMI
REGULATORIO
EN MATERIA DE
DERECHOS HUMANOS

3

PAUTAS Y
RECOMENDACIONES
PARA LA DEBIDA
DILIGENCIA EN
DERECHOS HUMANOS

4

¿CÓMO APORTAN
LOS DERECHOS
HUMANOS VALOR
A LA EMPRESA?:
DEL RETO A LA
OPORTUNIDAD

La investigación: Empresa y DD. HH.

Contenido relevante de la investigación

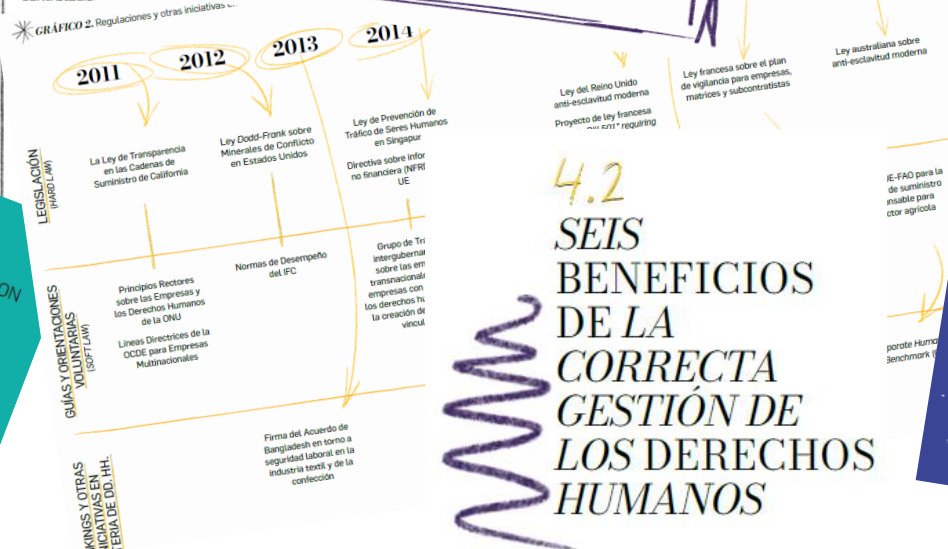
TABLA 2. Ejemplos de responsabilidades en derechos humanos que pueden verse impactados la actuación empresarial

GRUPO DE INTERÉS (DEPARTAMENTO)	EJEMPLOS DE POSIBLES RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS	DERECHOS IMPLICADOS	NORMATIVA	BUENA PRÁCTICA
EMPLEADOS (DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS O GESTIÓN DEL TALENTO)	La empresa excluye deliberadamente a personas con discapacidad o diferente orientación sexual, creencias, etc. en procesos de selección	Derecho a no ser discriminado.	Declaración Universal de los Derechos Humanos , Convenio Europeo de Derechos Humanos , Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad , Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra...	La empresa por una política de contratación ha...

BUENA PRÁCTICA
FORMACIÓN A EMPLEADOS

ILUNION ha lanzado un programa de formación integral para todo el personal de la empresa, con módulos específicos adaptados al trabajo de cada sector dentro del grupo empresarial. En paralelo, la compañía ha adoptado una política de compras responsables y sostenibles, que definen como "un cambio muy sustancial", puesto que las decisiones de compra ya no se basan en los precios, sino en la priorización de sus proveedores en función de sus valores y compromiso con el respeto a los derechos humanos. Este enfoque se comunica tanto a los proveedores, los clientes, así como a sus equipos y directivos que son embajadores del mensaje de respeto a los derechos humanos.

ILUNION



ANA MARÍA LÓPEZ DE SAN ROMÁN
Directora de Ética, Sostenibilidad y Alianzas de ILUNION

1.3 PRINCIPALES MITOS Y FALSAS CREENCIAS EN TORNO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EMPRESA

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó en el año 2011 los Principios Rectores¹, que, si bien no son legalmente vinculantes, definen una norma de conducta aplicable a todas las empresas y se han convertido en el estándar de referencia a nivel global.

Los 31 principios se basan en el reconocimiento de: (i) las obligaciones de los Estados de respetar, proteger y promover los derechos humanos; (ii) el papel de las empresas y los Estados en la promoción de los derechos humanos y (iii) la necesidad de que existan recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. Se aplican a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

La columna vertebral de los Principios Rectores reside en el concepto de la debida diligencia en materia de derechos humanos, que comprende las siguientes etapas:

- Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos
- Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos de la empresa y adoptar medidas en consecuencia, según su implicación en los impactos identificados.
- Realizar un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para determinar su efectividad en la práctica.
- Comunicar transparentemente de qué manera se están gestionando los impactos identificados y las medidas adoptadas para abordarlos.

PARA MÁS DETALLE SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES, VER EL CAPÍTULO 3.

MARCO TEÓRICO



01. Conceptos e historia de los DD. HH.

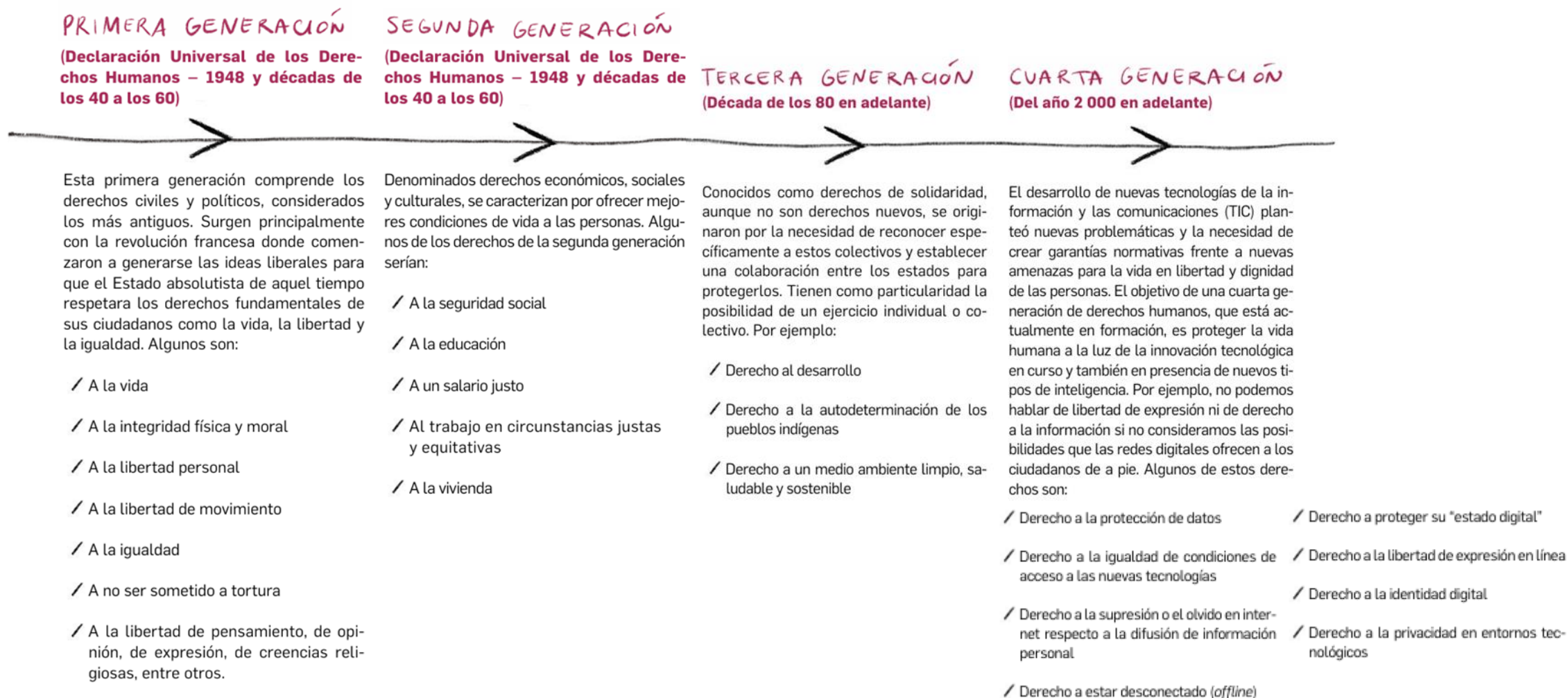
¿Qué y cuales son los derechos humanos?

Los derechos humanos son **derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, edad, etnia, idioma, religión, orientación sexual o cualquier otra condición.**

El derecho a la vida, a la libertad de opinión y expresión, el derecho al trabajo, a la educación, a la vivienda, a la participación política o al acceso a la información, son algunos de estos derechos.

01. Conceptos e historia de los DD. HH.

Clasificación cronológica de los DD. HH. universales



02. Los Derechos Humanos y la Empresa

Más allá del tsunami regulatorio

¿Qué tienen que ver los DD. HH. con la empresa?

Las empresas desempeñan un papel crucial en garantizar el ejercicio de los derechos de las personas afectadas por sus operaciones, ya sean empleados, consumidores o miembros de la comunidad afectada por su actividad industrial y su impacto en el medio ambiente. En 2011, se creó un estándar internacional que define la responsabilidad de cualquier empresa en materia de derechos humanos y qué se espera de ellas: **los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos**.

¿Qué dicen los Principios Rectores sobre las empresas y los DD. HH.?

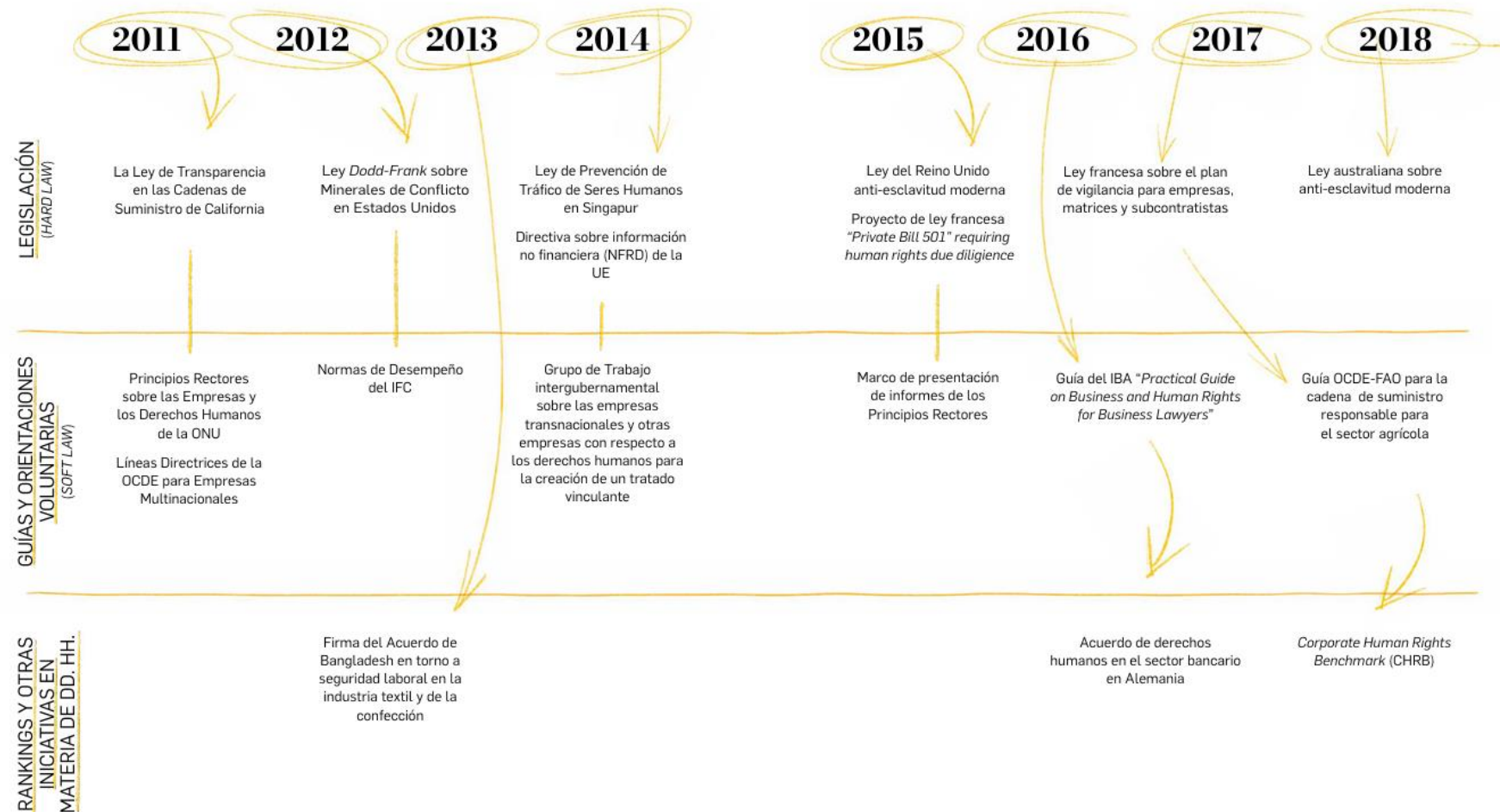
Que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, independientemente de su tamaño, sector, ubicación, titularidad o estructura.

¿Qué implica “respetar los DD. HH.”?

Según los Principios Rectores, “respetar” significa que deben **prevenir**, **mitigar** y, cuando sea necesario, **reparar** las posibles consecuencias negativas en los derechos humanos que sus actividades hubieran causado, o contribuido a causar, en sus operaciones, productos o servicios, incluso cuando estos impactos los hayan provocado a través de sus empresas proveedoras o relaciones comerciales.

02. Los Derechos Humanos y la Empresa

¿Cómo se protegen los derechos humanos?



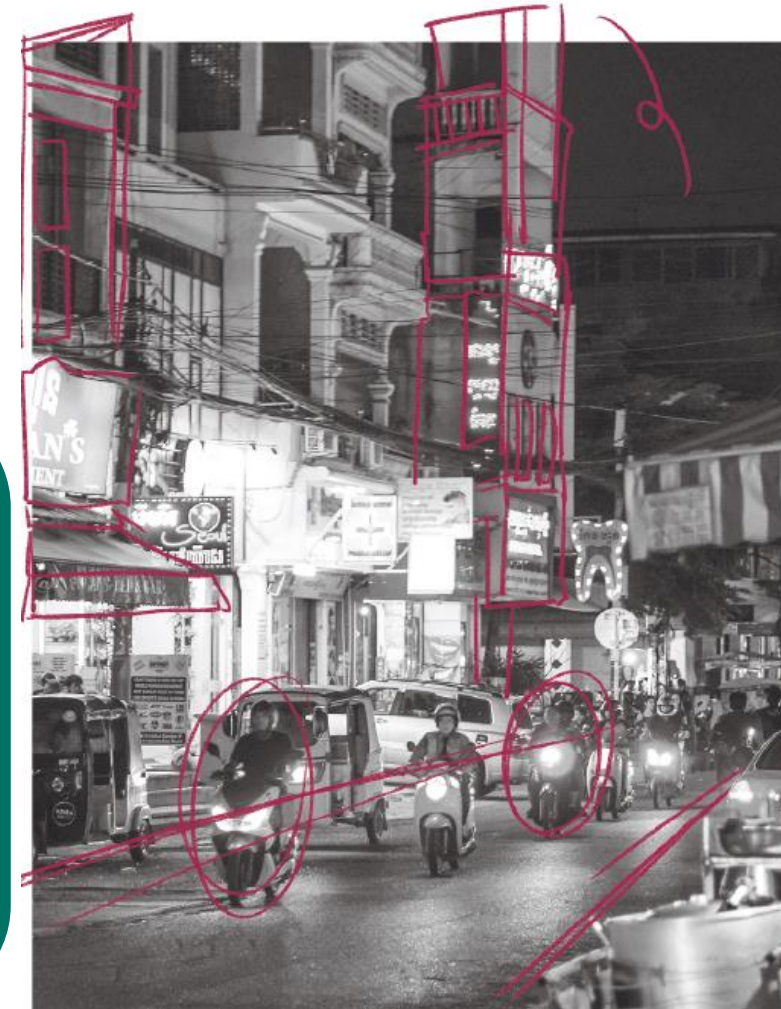
02. Los Derechos Humanos y la Empresa

En la UE, estamos viviendo un tsunami regulatorio en materia de sostenibilidad:

- *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD)
- *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS)
- **Taxonomía Ambiental** europea con sus salvaguardas sociales
- Reglamento europeo para la **prohibición del trabajo forzoso**
- Futura **taxonomía social** europea

La Directiva Europea de Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad (CS3D), algunas cuestiones clave:

- **De lo voluntario (Guía de la OCDE) a lo obligatorio en materia de DD. HH.** → Obligación de identificar, priorizar, prevenir, mitigar y remediar impactos adversos reales o potenciales en DD. HH.
- No crea derechos humanos nuevos.
- No exige que las empresas garanticen en todas las circunstancias que no ocurrirán impactos adversos → **Obligación de medios, no de resultados.**



02. Los Derechos Humanos y la Empresa

¿En qué ha consistido la reciente revisión de la CS3D?

PRE-OMNIBUS

- **Plazos:** En vigor en **2024**.
- **Alcance:** Empresas de la UE con más de **1.000** empleados y una facturación neta mundial de **450M** de euros. Las empresas no pertenecientes a la UE alcanzaban el mismo umbral de facturación dentro de la UE.
- **Proceso:** Evaluación de la propia actividad, además de las actividades de sus filiales y socios comerciales, **incluidos los indirectos**.
- **Otros:** Plan de transición climática obligatorio, régimen armonizado de responsabilidad civil en toda la UE y una sanción máxima del 5 % de la facturación neta mundial.

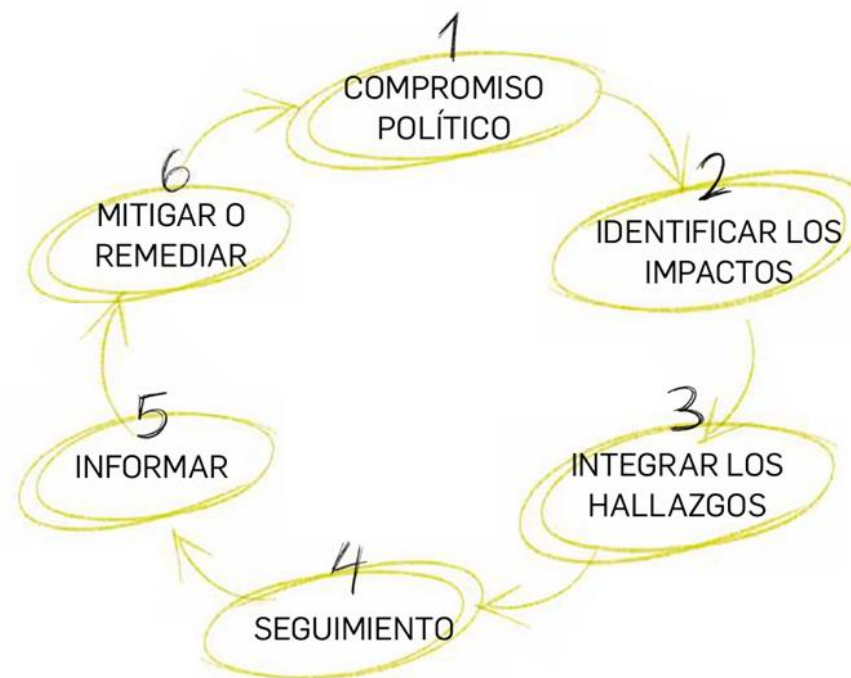
OMNIBUS

- **Plazos:** hasta julio de **2028** para transponerla a la legislación nacional. Las empresas deben cumplirla antes 07/2029. Obligaciones de información se aplican a partir del 01/01/2030.
- **Alcance:** Empresas de la UE con más de **5.000** empleados y facturación neta mundial de a **1.500M** de euros. Para las empresas no pertenecientes a la UE, la directiva ahora solo se aplica cuando la facturación en la UE supera los 1.500M de euros, sin límite en cuanto al número de empleados.
- **Proceso:** análisis preliminar basado en la información razonablemente disponible de **impactos más graves y más probables**. Después, evaluación exhaustiva y pueden priorizar a sus socios comerciales directos. Riesgos indirectos en suspenso.
- **Otros:** se elimina obligación del plan de transición climática (pero queda recogido en la CSRD), se elimina el régimen armonizado de responsabilidad civil, una sanción máxima del 3 % de la facturación neta mundial.

Proceso de Debida Diligencia



03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.



La debida diligencia es un **proceso continuo** que todas las empresas deben emprender para **identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas** de cómo previenen y abordan sus impactos negativos en los derechos humanos de las personas participantes en su cadena de valor.

Se trata de una obligación de medios, de **adoptar un proceso de gestión** y no de garantizar resultados.

03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.



Compromiso político de la empresa

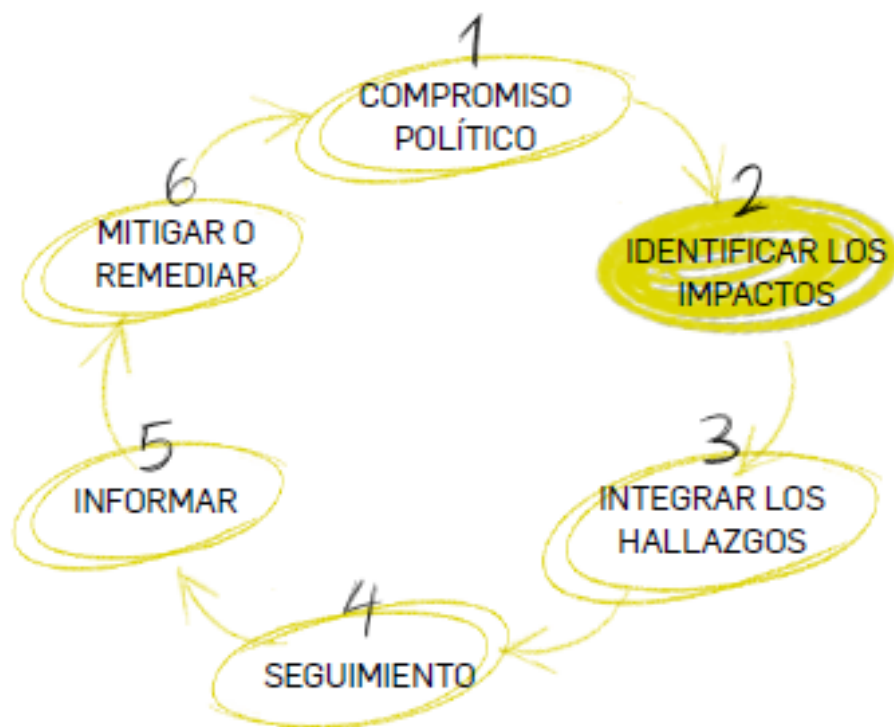
=

Diseñar una política de derechos humanos

Disponer de una política de derechos humanos es un indicador claro del **compromiso de la alta dirección** y demuestra que la empresa comprende y asume la responsabilidad de respetar los derechos humanos.



03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.

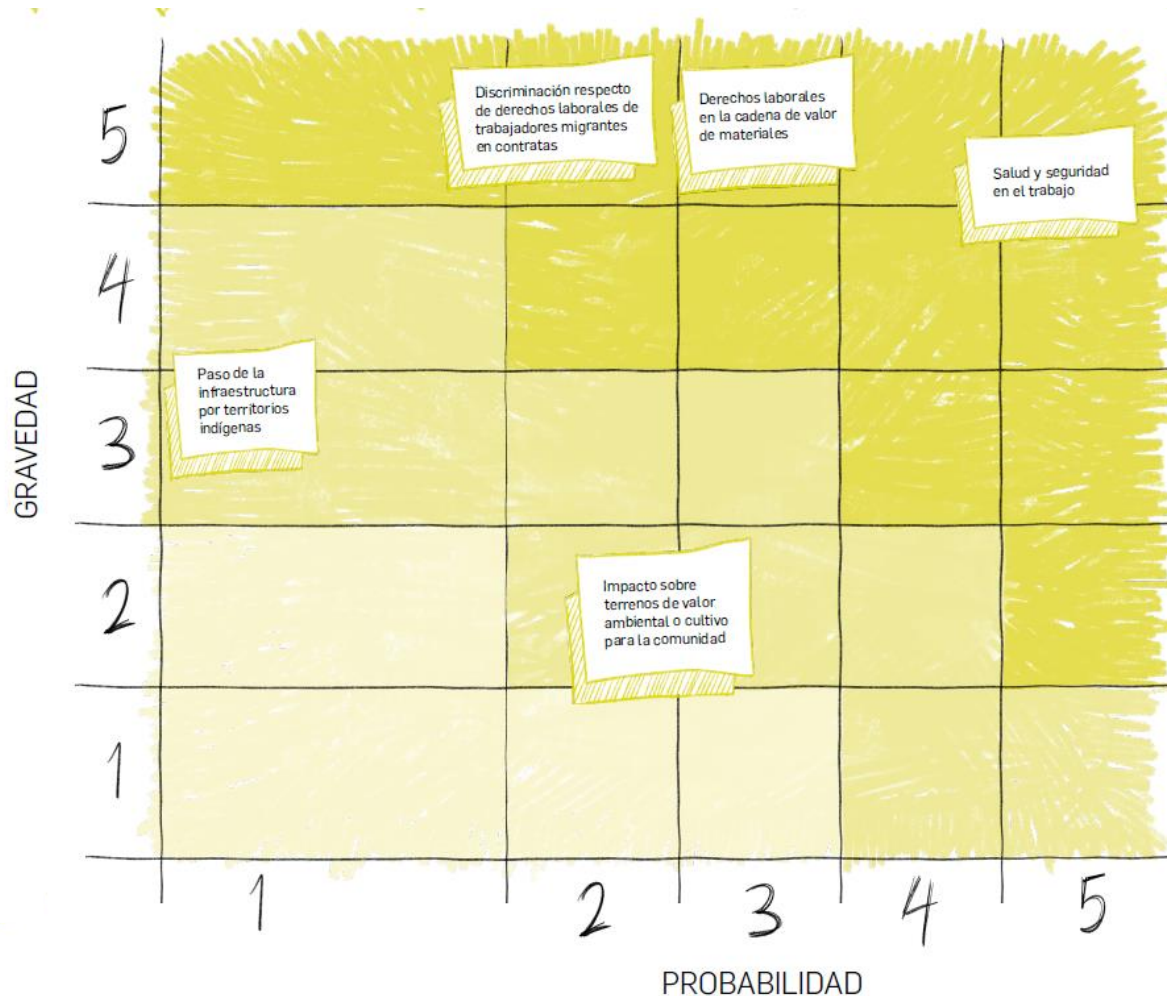


Pasos para identificar los riesgos e impactos en DD.HH.

1. **Definición del perímetro** de las actividades y de la cadena de valor.
2. Análisis del **riesgo país y sector**.
3. **Identificación** y evaluación de impactos.
4. **Consultas** a las partes.

03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.

El mapa de calor, la herramienta para identificar, evaluar y priorizar el riesgo



03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.

Integrando los hallazgos: medidas de prevención y mitigación para proveedores

1. Mapeo del **riesgo** e DD. HH. en la cadena de valor.
2. Recogida de **datos**.
3. **Cláusulas** contractuales.
4. Medidas de prevención y mitigación en cadenas complejas → establecimiento de **sistemas de control y transparencia** efectivo.



Buena práctica: Desde 2014, marcas y proveedores textiles en Camboya, como **H&M**, han adoptado diversas iniciativas para garantizar un “salario digno y justo” en colaboración con sindicatos textiles locales. Han desempeñado un rol clave en lograr que el Gobierno garantizara un salario digno para los trabajadores y establecer revisiones salariales anuales.

03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.



Para que la empresa evalúe su desempeño, la empresa puede usar varios instrumentos:

- **Diálogo** con las partes afectadas.
- Establecimiento de **indicadores**.



03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.



La transparencia y reporte son cuestiones clave en la regulación.

Algunos consejos:

- Publicar **información relevante** y material que reflejen el compromiso de la empresa.
- Informar sobre los riesgos más importantes – **priorizar**.
- Proporcionar **información significativa** sobre cómo se implementan políticas, procesos y organización.
- Ser **claros con el enfoque**.
- Ser **transparentes** sobre los impactos ocurridos y medidas tomadas.



03. Proceso de debida diligencia en DD. HH.

La empresa debe abordar y remediar el impacto negativo que haya causado, o contribuido a causar

El remedio, para ser efectivo, debe:

- Considerar **quiénes son las personas más vulnerables** en el proceso de reparación.
- **Responder a las expectativas** de los titulares de derechos que se vieron afectados.
- Explorar **diversas vías hacia la reparación efectiva**, no siempre debe ser por vía monetaria.



La importancia de las alianzas: el papel de las ONG





Gracias