



Nuevas tendencias en la gestión empresarial de los derechos humanos

Formación para proveedores

Diciembre 2022



Grabación evento.



Duración: 1 hora.



Dudas a través del chat de Teams.



Ronda de dudas y preguntas (al final de la sesión).

Las tendencias relacionadas con la gestión de los derechos humanos en la empresa, están experimentando una clara evolución hacia la prevención y la mitigación de los efectos adversos

Los recientes conflictos geopolíticos, el incremento de los precios de los bienes básicos, las migraciones por el cambio climático, la aparición de sociedades más polarizadas o el aumento de las desigualdades, entre otros, están acrecentando las vulneraciones de los derechos humanos.



Con el fin de evitar una escalada en estos impactos, tan dañinos para las personas y la sociedad, las tendencias legislativas actuales buscan que las empresas no solo actúen sobre las posibles vulneraciones de los derechos humanos derivadas de la propia actividad, sino también de la de sus filiales y de las de su cadena de valor.

Redeia, de acuerdo con su [Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos](#), busca ser un referente en esta materia y actuar como motor de cambio de la sociedad.

Derechos humanos – Normativa

Para conseguir la transformación de los negocios hacia un mayor respeto de los derechos humanos, se hace necesario un impulso normativo

Varios Estados miembro ya han introducido normas nacionales sobre diligencia debida y algunas empresas han adoptado medidas por iniciativa propia.

Sin embargo, se hace necesaria una mejora a mayor escala, que es difícil lograr con una acción voluntaria.

En cualquier caso, todos los textos legales relacionados con derechos humanos, tienen en común los siguientes elementos:

Procesos de debida diligencia

- Implementación de mecanismos de debida diligencia para la prevención, eliminación, mitigación y/o remediación de las violaciones de derechos humanos y daños al medio ambiente

Mayor seguridad jurídica

- Garantizar el acceso a la justicia a las personas o comunidades afectadas, con independencia de donde hayan ocurrido los hechos y establece su derecho a ser informados sobre los riesgos de las actividades de las empresas

Eliminación de barreras

- Corregir prácticas de competencia desleal que puedan afectar a empresas que hayan incorporado mecanismos voluntarios para el respeto de los derechos humanos

Mayor transparencia

- Para los consumidores, los inversores y la sociedad en general

España se va a ver impactada por dos desarrollos legales, el europeo y el nacional, ambos en proceso de aprobación. Se espera que no tarden en llegar ante la creciente necesidad de la sociedad

- 1 La Directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad: esta propuesta de la Comisión Europea busca afianzar las consideraciones de derechos humanos y medio ambiente en las operaciones de las empresas, para que se aborden los impactos adversos reales y potenciales que generan sus acciones y las de sus cadenas de valor dentro y fuera de Europa.

Se espera que el documento definitivo no tarde en llegar ante el creciente número de requisitos en la materia tras la adopción de leyes nacionales.

- 2 El Anteproyecto de ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales: este anteproyecto busca regular la obligación de las empresas de estos ámbitos en sus actividades y las de sus cadenas de valor.

En este proceso de consulta pública, se pretende recabar la opinión de las partes afectadas y de las organizaciones.

Derechos humanos – Alcance

No todas las empresas europeas están obligadas por la Directiva de Sostenibilidad. En concreto, en ella se establece la siguiente clasificación de empresas afectadas por la norma

Empresas de la U€

- Todo tipo de empresas de más de 500 empleados y 150M€ de facturación global
- Empresas de sectores de alto impacto*, con más de 250 empleados y 40M€ de facturación global

Empresas de fuera de la U€

- Todo tipo de empresas con 150M€ de facturación global
- Empresas de sectores de alto impacto*, con 40M€ de facturación global

2 años desde la entrada en vigor

4 años desde la entrada en vigor

La Directiva no incluye a las PYME, pero sí establece que si son proveedor de alguna empresa elegible, deberán de estar alineadas con sus políticas de derechos humanos.

En el caso de que dichas PYME no tengan capacidad propia para cumplir con las políticas de la empresa, esta última será responsable de darle soporte para que pueda mejorar su desempeño.

** Sectores considerados de alto impacto : (1) Fabricantes y/o comercializadoras de textiles, cuero o productos relacionados, incluyendo calzado; (2) Agricultura, silvicultura, pesca y/o acuicultura; (3) Productores de alimentos; (4) Comercializadoras de animales, madera, alimentos o bebidas; (5) Extracción, comercialización y/o intermediación de minerales (desde metales hasta gas natural); y (6) Fabricantes de productos metálicos o de otros minerales (a excepción de maquinaria o equipamientos).*

*** El anteproyecto de ley, todavía no ha definido el tipo de empresa que se verá obligada por la normativa.*

Las empresas desempeñan un papel clave en la construcción de una economía y una sociedad sostenibles. Por ello, se les exigirá un comportamiento ejemplar

Las empresas deben llevar a cabo una protección efectiva de los derechos humanos contemplados en los convenios internacionales. Es decir identificar, prevenir, atajar o mitigar los efectos adversos que generan sus actividades sobre los derechos humanos (p.ej., trabajo infantil, explotación de los trabajadores, salario digno, etc.)*.

Si bien se prevé que estas normativas no sean de obligado cumplimiento a todas las empresas, su no adopción conllevará nuevos riesgos relacionados con las cadenas de valor, que las grandes compañías no van a asumir

- **Riesgo de sanciones:** tanto la propuesta de Directiva europea, como el anteproyecto de Ley, establecen una serie de sanciones en función de la gravedad y recurrencia del impacto sobre los derechos humanos.
- **Riesgo legal:** las víctimas tendrán la oportunidad de emprender acciones legales por los daños y perjuicios que podrían haberse evitado con medidas adecuadas de diligencia debida.
- **Riesgo reputacional:** los inversores, el ecosistema empresarial y la sociedad en general, están cada día más interesados por cómo se gestionan los derechos humanos en las empresas, cómo se implantan los mecanismos de debida diligencia, o qué medidas se llevan a cabo para remediar cualquier impacto que pudiera generarse.

* Nota: los desarrollos normativos también incluyen los riesgos sobre el medio ambiente (p.ej., contaminación, pérdida de biodiversidad, etc.)

¿Cómo empieza una empresa a diseñar un Modelo de gestión de los derechos humanos exitoso, que incluya procesos de debida diligencia?

Ciclo de mejora continua

1

Dirección: para garantizar que la diligencia debida se convierta en parte intrínseca del funcionamiento de las empresas, se hace imprescindible la implicación de la Alta Dirección, para que establezca y supervise la aplicación de la diligencia debida y la integre en la estrategia empresarial.

Además, cumpliendo su deber de actuar en el mejor interés de la empresa, los directivos deben tener en cuenta las consecuencias de sus decisiones en materia de derechos humanos, cambio climático y medio ambiente.

2

Implicación: para que este Modelo funcione, debe trasladarse a todos los miembros de la organización. Hay que evitar que recaiga únicamente en los departamentos de Sostenibilidad y/o *Compliance*, ya que son las áreas que están en contacto con el negocio las que pueden identificar los riesgos de una manera mucho más realista. Esto debe estar unido a mecanismos de reclamación efectivos y accesibles.

Solo si se consigue que el respeto a los derechos humanos percole en la cultura de la organización y que todos los trabajadores lo integren en su día a día, se consigue tener éxito.

3

Definición de políticas: hay que integrar la debida diligencia en las políticas corporativas, elaboradas *ad - hoc* y establecer compromisos explícitos que promuevan el respeto de derechos humanos en el ámbito de la actividad empresarial, yendo más allá de los derechos humanos tradicionales y aceptando la existencia de riesgos en materia de igualdad, en el ámbito psicosocial, sobre salario justo, etc.

Es un diálogo que debe formar parte de los temas habituales de la organización.

Derechos humanos – Modelo de gestión

¿Cómo empieza una empresa a diseñar un Modelo de gestión de los derechos humanos exitoso, que incluya procesos de debida diligencia?

Ciclo de mejora continua

4

Identificación: se localizan los derechos humanos y los titulares de derechos sobre los que la empresa tiene mayor posibilidad de impactar o sobre los que ya lo hace. Esta identificación incluye también derechos humanos emergentes (nuevos derechos humanos acordes a la situación actual), ya que son aspectos donde se impacta significativamente.

Posteriormente se priorizan y evalúan los impactos negativos con una metodología basada en la severidad del impacto y en la probabilidad de ocurrencia del mismo.

5

Implementación: de un plan de acción con medidas de prevención y/o mitigación, con establecimiento de objetivos concretos de mejora para aquellos riesgos que han sido catalogados severos o con alto potencial de ocurrencia.

Las medidas pueden incluir desde el establecimiento de políticas o la inclusión de cláusulas en la normativa existente, hasta el diseño de acciones *ad-hoc* que permitan eliminar la causa que está generando ese riesgo y evitar que se repita.

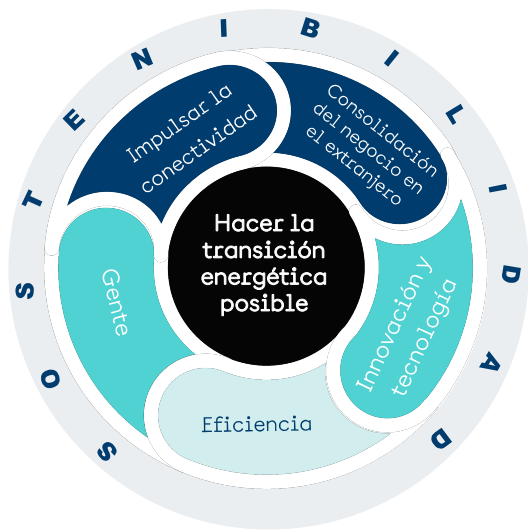
6

Seguimiento y comunicación: de las medidas implementadas mediante evaluaciones periódicas a partir de indicadores cualitativos y cuantitativos.

Si los resultados no han sido los deseados y/o perdura el daño ocasionado, se deben revisar las medidas implementadas y construir nuevas soluciones en colaboración con los afectados. La empresa debe comunicar anualmente su desempeño en esta materia.

Derechos humanos – Redeia

La sostenibilidad en Redeia se integra como una palanca del Plan Estratégico 21 – 25, para promover el progreso y el bienestar en los territorios en los que opera



10 Principios que sustentan la sostenibilidad en Redeia

- GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA
- TRANSPARENCIA
- SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA
- EXCELENCIA Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA
- INNOVACIÓN
- TRANSPARENCIA
- TALENTO, DIVERSIDAD E IGUALDAD
- ALIANZA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS
- CUIDADO DEL ENTORNO AMBIENTAL
- CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO
- RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Redeia y los derechos humanos

Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos

- Diligencia debida en materia de derechos humanos para terceros
- Diligencia debida en materia de derechos humanos y debida diligencia para las operaciones propias

Alineado con la propuesta de la UE: Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (CS3D)



- Micrófonos silenciados.
- Necesario levantar la mano.
- Preguntas claras y concisas

¿Tienes alguna duda adicional?

Si después de leer este documento te surge alguna pregunta relativa a los derechos humanos, no dudes en escribir al Canal Ético y de Cumplimiento, al Servicio DÍGAME o al canal de Atención y Soporte de Aprovechamientos (ASA) de Redeia, donde te contestaremos lo más rápido posible.



digame@ree.com
gestoretico@ree.es
asa@ree.es

redeia
Valuing the essentials

red eléctrica reintel hispasat redinter elewit