

## LabS Derechos Humanos

### Diálogo con Dante Pesce en el Décimo aniversario de los Principios Rectores

19 de octubre 2021

## CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

### AGENDA

13:00 - 13:05	<b>Introducción al LabS de Derechos Humanos</b> Beatriz Gómez-Escalonilla – Directora del Área de Empresas de Fundación SERES
13:05 - 13:20	<b>Balance del décimo aniversario de los Principios Rectores</b> Dante Pesce - Miembro del equipo de trabajo de Empresas y Derechos Humanos de la ONU
13:20 - 13:45	<b>La visión de las empresas SERES.</b> Diálogo con Dante Pesce. <b>Empresas:</b> El Corte Inglés (Bernardo Cruza, Director de Responsabilidad Social Corporativa) - Ebro Foods (Ana Antequera, Directora de Comunicación y RSE) - Acciona (Isabel Garro, Global Sustainability Leadership Manager)
13:45 - 13:55	<b>LabS Derechos Humanos 2022: Toolkit y Roadmap</b> Begoña Morales – Fundadora y CEO de Conese.
13:55 - 14:00	<b>Conclusiones y cierre</b>

### RESUMEN DE LA SESIÓN

Dante Pesce compartió con los participantes los resultados del estudio participativo que realizaron desde las Naciones Unidas, para evaluar los avances alcanzados en los primeros diez años de los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos.

Uno de los principales logros alcanzados es haber **“normalizado” la conversación sobre derechos humanos y empresas**, con gente muy diversa y en distintos lugares del mundo.

La segunda conclusión es que el diagnóstico sobre los avances es dispar: empresas y gobiernos ven el “vaso medio lleno” y consideran que se ha avanzado mucho, mientras que la sociedad civil, pueblos indígenas y

sindicatos, ven “el vaso medio vacío”, y consideran no ha habido muchos avances, aunque sí reconocen que existen buenas prácticas y casos pioneros.

Los principales avances tienen que ver con “la ola regulatoria” europea, en especial la Normativa de Debida Diligencia en DDHH, ya que esta obligatoriedad tendrá un efecto positivo en el resto del mundo, y “la ola de los inversores”, dado que los criterios ASG están ganando peso, la S es claramente de Derechos Humanos, y las organizaciones están adoptando cada vez más y con mucha rapidez, Políticas de Derechos Humanos.

Los principales retos hacia adelante tienen que ver con la falta de coherencia de políticas públicas, la falta de planes de acción nacionales y la desconexión de agendas entre los diferentes sectores, por tanto, una falta de liderazgo, por ejemplo del sector público. Adicionalmente faltan datos, un mejor monitoreo, aprendizajes compartidos y mejorar el acceso al remedio en casos de vulneración de derechos.

Los próximos 10 años son años para trabajar en estos retos, con un mayor liderazgo de las empresas y los gobiernos y con una ambición renovada, para poder lograr la transformación y hacer girar el eje. Los siguientes 20 años hasta 2050 serán años de persistencia que nos permitan llegar a un escenario diferente y a un mejor futuro compartido para todas las personas.

A continuación, Dante mantuvo un diálogo con los representantes de El Corte Inglés, Ebro Foods y Acciona, con el fin de entender qué palancas habían sido “disparadores” para trabajar e incorporar la gestión de Derechos Humanos en sus empresas, así como qué lecciones habían aprendido en el camino y qué beneficios empresariales y de negocio veían en el camino recorrido.

En cuanto a las palancas, para el Corte Inglés la palanca principal para que el tema despegara con más fuerza fue el incidente del Rana Plaza de Bangladesh, para Ebro Foods fue una crisis reputacional y un informe negativo sobre una supuesta mala práctica en Marruecos, y para Acciona ha tenido un mayor peso el avance normativo.

En cuanto a las principales lecciones aprendidas y beneficios obtenidos, el Corte Inglés reconoce la importancia del diálogo y la colaboración con las organizaciones sindicales de los distintos países, para poder identificar riesgos, que no siempre es sencillo, Ebro Foods reconoce la importancia de la formación interna en DDHH antes de su aplicación y el aterrizarlo a los contextos locales, y Acciona reconoce la importancia de poder ver la oportunidad de negocio que genera el trabajo en DDHH, ya que es una ventaja competitiva ante los clientes y una vía para acceder a financiación preferente cuando logras entrar o consolidar la presencia en rankings internacionales de sostenibilidad como consecuencia de estas buenas prácticas.

## LECCIONES APRENDIDAS

Espacios de colaboración, diálogo, peer learning y generación de herramientas concretas para incorporar y gestionar los Derechos Humanos en las empresas, como el LabS de Derechos Humanos de SERES, son claves en la década de la transformación, ya que abordan algunos de los principales retos hacia adelante en la aplicación de los Principios Rectores. El aprendizaje de pares es fundamental para acelerar las curvas de aprendizaje en la materia y las acciones colectivas generan soluciones más efectivas, y un impacto mucho mayor.

El liderazgo empresarial es clave para conseguir los cambios necesario en materia de Derechos Humanos. Con la mirada puesta en 2030, en esta década de transformación, si queremos que las empresas sean capaces de liderar cambios, es necesario cuestionar el liderazgo de las empresas y sus sistemas de gobierno corporativo.

Algunos cuestionamientos al respecto de los Consejos de Administración: ¿tienen las competencias y las capacidades necesarias? ¿tienen la visión? ¿tienen la diversidad necesaria para liderar los cambios? ¿Cuáles son los incentivos? ¿Qué se evalúa?

Hay dos palancas que están siendo clave y serán clave en esta década de la transformación:

- La normativa, que, al menos en Europa, supondrá un cambio cualitativo en la aplicación de los derechos humanos mediante el esquema de obligatoriedad, arrastrando consigo y afectando positivamente a otros territorios vinculados (cadenas de valor, empresas subsidiarias, relaciones comerciales, etc.)
- La inversión y financiación sostenible, con criterios ASG, en donde los Derechos Humanos se consolidan como tema principal para abordar la S, y por tanto será un importante “push” en la consolidación de los Derechos Humanos en el mundo empresarial. En tal sentido, la Taxonomía Social europea, contribuirá a un mayor crecimiento de este tipo de inversiones, aportando criterios unificados que permitan determinar el impacto positivo y negativo de las empresas en las personas, tanto por lo que hacen (eje vertical), como por cómo lo hacen (eje horizontal).

En la práctica, el camino de las empresas en materia de Derechos Humanos suele empezar de forma más reactiva, debido a crisis reputacionales, riesgos latentes u obligaciones normativas.

No obstante, una vez superada esa primera etapa reactiva, es importante reconocer que trabajar activamente en DDHH es una oportunidad, que genera una ventaja competitiva, que atrae financiación e inversión, que atrae clientes, y que genera más negocio.

Nos encontramos ante un “boom” de los Derechos Humanos y por tanto ante una gran oportunidad consolidar un modelo de negocio rentable centrado en las personas, a la vez que generar un impacto positivo, hacia un futuro mejor y más justo para todos. Es decir, pasar de un modelo “Do not harm” a un modelo “Do Good”, un modelo estratégico y transformador que genera valor a todos los grupos de interés.

## PRÓXIMOS PASOS

Acompañaremos a las empresas en este camino de madurez en DDHH, hacia el modelo “Do Good” y de oportunidad. Cómo:

- **Matriz de materialidad en DDHH:** incorporaremos todos los nuevos requerimientos y tendencias (aprendizajes del 10mo aniversario de los Principios Rectores, Taxonomía social, Directiva de Debida Diligencia, Pilares de Derechos Sociales UE, Directiva de Información de Sostenibilidad).
- **Herramienta de autoevaluación de madurez en DDHH :** Evolución y formación para la implantación
- Trabajar más casos de uso con las empresas, para generar más aprendizaje, retroalimentar la metodología y hacerla más robusta.



Ebrofundación



AMADEUS



ferrovial



Freshfields

G A \_ P  
Gómez-Acebo & Pombo

grupo social ONCE



MAPFRE

MELIÀ HOTELS INTERNATIONAL



MUTUALIDAD ABOGACÍA

Telefonica

TENDAM  
GLOBAL FASHION RETAIL