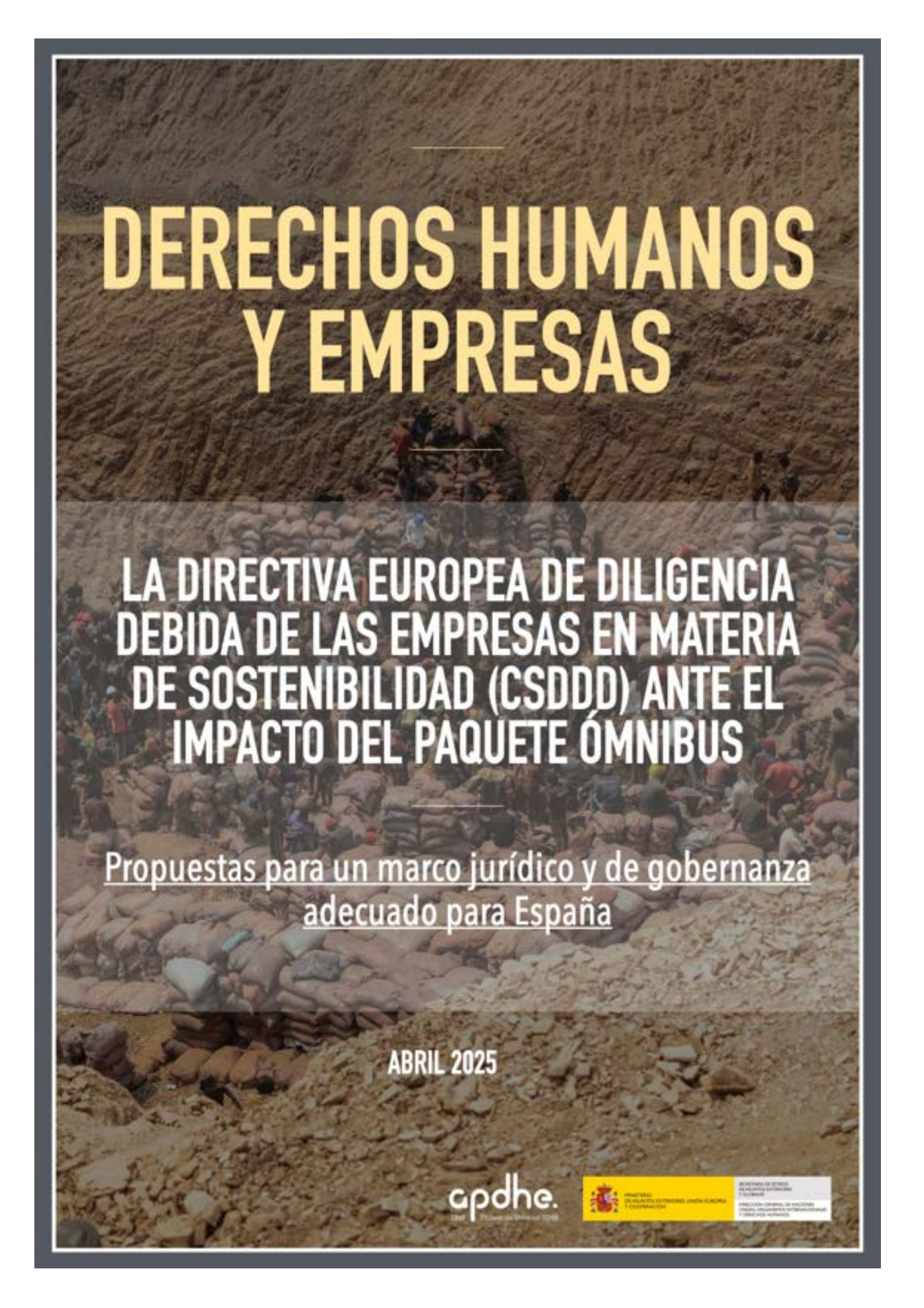
DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

LA DIRECTIVA EUROPEA DE DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD (CSDDD) ANTE EL IMPACTO DEL PAQUETE ÓMNIBUS

Propuestas para un marco jurídico y de gobernanza adecuado para España

ABRIL 2025



Índice

I. Agradecimientos **3**

II. Introducción **4**

III. Análisis **6**

Parte I - Breve repaso de los antecedentes normativos desde la evolución histórica del marco jurídico internacional de empresas y derechos humanos hasta la Directiva UE **6**

1. Naciones Unidas: Desde los Principios Rectores al Tratado Vinculante 6

2. Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 7

3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 8

4. Leyes de diligencia debida en materia de derechos humanos y empresas en la legislación comparada: El caso de Francia, Noruega y Alemania 8

5. Antecedente en España: El Anteproyecto de Ley de Diligencia Debida 10

Parte II - La Directiva UE (2024/1760) sobre la Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Corporativa (CSDDD) **10**

1. Cuestiones generales 10

2. La noción de diligencia debida en la CSDDD 12

3. Los instrumentos de derechos humanos en la CSDDD 13

4. Acceso a la justicia de las victimas 14

5. Régimen de responsabilidad 15

6. La dimensión laboral 15

7. La dimensión de género 16

8. Marco normativo de la UE que refuerza las obligaciones empresariales en materia de derechos humanos 17

Parte III – El impacto del Paquete Ómnibus en la Directiva UE (2024/1760) sobre Diligencia Debida de las Empresas en materia de Sostenibilidad (CSDDD) **18**

Parte IV – Propuestas y recomendaciones a España **20**

1. Recomendaciones relativas al Paquete Ómnibus y la CSDDD 20

2. Recomendaciones para una ley ambiciosa en materia de diligencia debida en empresas y derechos humanos 23

3. Propuestas para mejorar la gobernanza de la agenda de empresas y derechos humanos en España 25

I. Agradecimientos

Este documento pretende sistematizar los debates a nivel internacional y recoger las reflexiones y conclusiones de las ***Jornadas sobre Empresas y Derechos Humanos*** organizadas por la APDHE y la Federación Internacional de Derechos Humanos, celebradas el 1 de abril en Madrid y el 8 de abril de 2025 en formato virtual. Las sesiones contaron con la participación de personas expertas tanto nacionales como internacionales en esta materia y han permitido la reflexión colectiva de los distintos sectores involucrados sobre los retos en la implementación de la Directiva Europea de Diligencia Debida (CSDDD) en España.

Agradecemos el apoyo de la **Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales** *del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España,* cuya financiación hizo posible la realización de estas jornadas y al Consejo General de la Abogacía Española y la Federación Internacional de Derechos Humanos por la colaboración prestada en la organización de estas jornadas.

Asimismo, APDHE agradece el compromiso de las personas expertas que han participado y asistido a los debates, todo lo cual ha permitido dar forma a este documento de recomendaciones que será objeto de difusión a todas las personas, empresas y entidades participantes, así como a distintos decisores públicos y privados con responsabilidades en la materia.

II. Introducción

La aprobación de la Directiva Europea sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad (Directiva Europea o CSDDD, por sus siglas en inglés), publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 5 de julio de 2024, supuso un importante avance en la regulación de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos y medioambiente. Su objetivo era garantizar una protección exhaustiva de estos derechos y contribuir a la sostenibilidad mediante la introducción de la diligencia debida obligatoria para las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

La CSDDD presenta tres antecedentes normativos indiscutibles. En el ámbito de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos del año 2011; en el contexto de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales[1] y sus guías, que ampliaron la aplicación de la diligencia debida a cuestiones medioambientales y de gobernanza. En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir de las recomendaciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

El proceso de diligencia debida en la CSDDD ciertamente se inspira en estos instrumentos de *soft law*, tal como se reconoce reiteradamente en sus considerandos. No obstante, una diferencia fundamental, que otorga en buena medida especial relevancia a la Directiva Europea frente a los instrumentos previos, reside en su carácter jurídicamente vinculante. Además, y no menos importante, con la Directiva Europea la diligencia debida en derechos humanos deja de ser un mero estándar de conducta voluntario y programático para convertirse en una obligación legal, cuya vulneración tiene asociadas consecuencias jurídicas concretas para las empresas obligadas.

No obstante, este avance normativo se encuentra hoy en franco cuestionamiento debido al impacto del denominado Paquete Ómnibus, que introduce modificaciones sustanciales que podrían debilitar gravemente el alcance, contenido y eficacia jurídica de la Directiva.

[1] Las líneas directrices, luego de la revisión del año 2023, se denominan "Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable" que se complementa por la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018) y sus guías sectoriales.

Este informe pretende abordar esta cuestión a partir de los debates alcanzados en las Jornadas de Empresas y Derechos Humanos celebradas en 2025. Para ello, se estructura en cuatro partes articuladas entre sí. La **Parte I** ofrece un repaso sintético de los antecedentes normativos, desde la evolución del marco jurídico internacional sobre empresas y derechos humanos hasta la aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760. La **Parte II** examina los contenidos sustantivos de dicha Directiva, profundizando en su régimen de responsabilidad jurídica, el acceso a la justicia, y la incorporación de las dimensiones laboral y de género. La **Parte III** analiza el impacto del denominado Paquete Ómnibus sobre el contenido, alcance y aplicación de la Directiva, e incluye las principales reacciones institucionales y de la sociedad civil ante sus implicaciones regresivas. Finalmente, la **Parte IV** recoge un conjunto estructurado de propuestas y recomendaciones jurídicas y políticas dirigidas al Gobierno de España, con el objetivo de salvaguardar la integridad normativa de la CSDDD y promover una legislación estatal ambiciosa, coherente y eficaz en materia de empresas y derechos humanos.

III. Análisis

Parte I - Breve repaso de los antecedentes normativos desde la evolución histórica del marco jurídico internacional de empresas y derechos humanos hasta la Directiva UE

1. Naciones Unidas: Desde los Principios Rectores al Tratado Vinculante

El marco internacional sobre empresas y derechos humanos encuentra su punto de partida en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (en adelante, los Principios Rectores), adoptados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos el 16 de junio de 2011 mediante la Resolución 17/4. Redactados por el entonces Representante Especial del Secretario General, John Ruggie, se estructuran en torno a tres pilares fundamentales: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad empresarial de respetarlos y el acceso a remedios efectivos para las víctimas.

Los Principios reconocen la obligación de las empresas de ejercer la diligencia debida en derechos humanos, mediante la identificación, prevención y mitigación de los efectos adversos de sus operaciones, y la rendición de cuentas sobre las medidas adoptadas. Establecen asimismo que las empresas deben evitar vulneraciones de los derechos humanos y abordar los efectos adversos que hayan causado, a los que hayan contribuido o con los que estén vinculadas, ya sea a través de sus propias operaciones, las de sus filiales o sus relaciones comerciales, directas e indirectas. En este contexto, se estableció el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (también conocido como el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos) en 2011 (Resolución 17/4), integrado por cinco expertos independientes, de una representación geográfica equilibrada.

Según lo establecido en la resolución 17/4, el Grupo de Trabajo tiene el mandato de promover la difusión y aplicación efectiva y completa de los Principios Rectores. El grupo también tiene el mandato de intercambiar y promover buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre la aplicación de los Principios Rectores, y de evaluar y hacer recomendaciones al respecto.

Por su parte, desde 2014, se ha abierto un nuevo ciclo en el seno de Naciones Unidas con la creación del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta para la Elaboración de un

Instrumento Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y otras Empresas con respecto a los Derechos Humanos, en virtud de la Resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos (26 de junio de 2014). Este proceso ha dado lugar a sucesivos borradores del denominado Tratado Vinculante, el más reciente de los cuales fue publicado en 2023, e incluye disposiciones orientadas a reforzar la obligación de diligencia debida, la jurisdicción extraterritorial y el acceso a la justicia.

La coexistencia de los Principios Rectores - como instrumento de *soft law* - y el avance hacia un Tratado vinculante refleja una evolución del derecho internacional en el ámbito de Naciones Unidas hacia compromisos vinculantes en materia de derechos humanos y empresas supone que mientras los Principios han sentado las bases y disfrutado del reconocimiento por parte de actores estatales y privados, resulta imperante avanzar hacia un instrumento jurídico vinculante mediante normas obligatorias y mecanismos internacionales de supervisión y reparación, en consonancia con las demandas de la sociedad civil y las víctimas de abusos empresariales.

2. Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), adoptadas por primera vez en 1976 y revisadas en varias ocasiones —la más significativa hasta entonces en 2011—, constituyen uno de los instrumentos regionales de referencia en materia de conducta empresarial responsable. Aunque no vinculantes, forman parte del acervo normativo aceptado por los Estados miembros de la OCDE y adherentes, quienes se comprometen a promover su cumplimiento mediante los Puntos Nacionales de Contacto.

La revisión de 2011 introdujo la obligación de que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, armonizando este estándar con los Principios Rectores de la ONU. Esta evolución fue determinante para extender la lógica de la diligencia debida más allá del marco voluntario, convirtiéndose en un referente para legislaciones nacionales y regionales.

Las líneas directrices, tras la revisión del año 2023, se denominan “Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable” que se complementa por la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018) y sus guías sectoriales. Esta versión amplia la aplicación de la diligencia debida a cuestiones medioambientales y

de gobernanza y refuerza el enfoque sobre sostenibilidad y transparencia, incorpora aspectos relacionados con la conducta responsable en el ámbito digital y climático, y actualiza las expectativas sobre la gobernanza empresarial. Además, consolida la exigencia de que las empresas respeten los derechos humanos a lo largo de toda su cadena de valor, conforme a los desarrollos más recientes del derecho internacional y la normativa regional como la Directiva Europea sobre Diligencia Debida (2024/1760/UE).

3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El concepto de diligencia debida en derechos humanos también está integrado en las recomendaciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fue adoptada en 1977, modificada posteriormente en 2000 y 2006, y actualizada en 2017 para incluir nuevas normas laborales y hacer referencias explícitas a desarrollos globales como los Principios Rectores de la ONU y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El objetivo de la Declaración sobre las EMN es **fomentar la contribución positiva de las empresas al trabajo decente**, así como **mitigar y resolver los posibles impactos negativos** de las operaciones empresariales sobre el trabajo decente y el respeto de los derechos laborales.

La Declaración sobre las EMN ofrece orientación sobre cómo las empresas pueden contribuir, a través de sus operaciones en todo el mundo, a la realización del trabajo decente. Sus recomendaciones sobre **empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones laborales** se basan en normas internacionales del trabajo, incluidas las **Convenciones fundamentales que sustentan la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)**, que abordan el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la no discriminación, y la libertad de asociación y la negociación colectiva.

4. Leyes de diligencia debida en materia de derechos humanos y empresas en la legislación comparada: El caso de Francia, Noruega y Alemania

Francia fue el primer Estado Miembro de la Unión Europea en adoptar una legislación vinculante sobre diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos y medioambiente. La *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*

(Ley del deber de vigilancia) obliga a las grandes empresas francesas —aquellas con más de 5.000 empleados en Francia o más de 10.000 a nivel mundial— a elaborar e implementar un plan de vigilancia para identificar y prevenir riesgos graves en materia de derechos humanos, libertades fundamentales, salud y seguridad de las personas, así como del medioambiente, tanto en sus actividades como en las de sus filiales, subcontratistas y proveedores. La ley prevé mecanismos de responsabilidad civil y acceso a la justicia para las víctimas en caso de incumplimiento.

La Ley de Transparencia de **Noruega** (*Åpenhetsloven*), en vigor desde el 1 de julio de 2022, impone a las grandes empresas domiciliadas o activas en el país la obligación legal de realizar procesos de diligencia debida en derechos humanos y condiciones laborales a lo largo de sus cadenas de suministro. Exige, además, la publicación anual de un informe de transparencia y garantiza el derecho de cualquier persona a solicitar información sobre cómo la empresa gestiona sus impactos. Supervisada por la Autoridad Noruega de Protección al Consumidor, esta ley se basa en los Principios Rectores de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE, y destaca por su enfoque preventivo y por establecer sanciones en caso de incumplimiento.

Alemania, por su parte, aprobó la *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)* o Ley de debida diligencia en la cadena de suministro, que entró en vigor el 1 de enero de 2023. Esta norma obliga inicialmente a las empresas con sede en Alemania de más de 3.000 empleados (y a partir de 2024, más de 1.000) a implementar procesos de diligencia debida en sus cadenas de suministro. La ley incluye la identificación de riesgos, medidas preventivas y correctivas, un sistema de reclamación, y la obligación de informar públicamente sobre las acciones adoptadas. Aunque no contempla responsabilidad civil directa, prevé sanciones administrativas relevantes y la posibilidad de acciones legales a través de asociaciones autorizadas en representación de víctimas.

Estas leyes han influido significativamente en el diseño de la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida en sostenibilidad empresarial (CSDDD), al introducir estándares obligatorios que superan los marcos voluntarios anteriores, consolidando así una tendencia hacia la juridificación de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos y medioambientales.

5. Antecedente en España: El Anteproyecto de Ley de Diligencia Debida

En la actualidad y pese a las demandas de la sociedad civil, España no cuenta con una ley de debida diligencia en empresas y derechos humanos. En el contexto del avance normativo europeo, España había iniciado el proceso legislativo para la adopción de una ley nacional sobre diligencia debida en derechos humanos y medioambiente, incluso previo a cocerse la propuesta de directiva impulsada por la Comisión Europea. El Anteproyecto de Ley sobre actividades empresariales responsables en materia de derechos humanos, medio ambiente y buen gobierno, presentado a consulta pública por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en marzo de 2022, constituye el primer intento estatal de establecer obligaciones vinculantes en esta materia.

El anteproyecto establece la obligación de las empresas de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos adversos derivados de sus actividades en materia de derechos humanos, medioambiente y gobernanza, tanto en sus operaciones directas como en sus cadenas de valor. A diferencia de otros marcos voluntarios, introduce mecanismos de supervisión pública, acceso a la justicia para las víctimas, responsabilidad civil e incluso sanciones administrativas por incumplimiento. Asimismo, se reconoce la legitimación activa de organizaciones sociales y sindicales para representar a las víctimas.

Aunque la tramitación legislativa se encuentra aún pendiente de reactivación, este anteproyecto anticipa muchos de los elementos esenciales de la Directiva (UE) 2024/1760 y refleja una convergencia normativa con las legislaciones de países como Francia y Alemania. Su futura aprobación supondría un paso decisivo para cumplir con los compromisos internacionales asumidos por España.

Parte II - La Directiva UE (2024/1760) sobre la Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Corporativa (CSDDD)

1. Cuestiones generales

La Directiva sobre la Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Corporativa (CSDDD, por sus siglas en inglés) establece un deber de diligencia debida corporativa para identificar y prevenir impactos adversos potenciales, y para poner fin o al menos minimizar los impactos adversos reales sobre los

derechos humanos y el medio ambiente. Este deber cubre las propias operaciones de una empresa, las operaciones de sus filiales y sus cadenas de actividades.

La diligencia debida en el marco de la CSDDD abarca a todos los socios comerciales directos e indirectos en la parte ascendente de la cadena de valor y, en cierta medida, también en la parte descendente. Sin embargo, la Directiva establece un enfoque basado en el riesgo, permitiendo a las empresas centrarse en aquellos impactos que sean más probables o graves, y exige medidas apropiadas, entendidas como medidas que sean razonablemente disponibles y proporcionales a las circunstancias. Cuando una empresa haya causado o participado en la causación de un impacto adverso real, la CSDDD exige su reparación. Como parte de las medidas de diligencia debida, se espera que las empresas integren la diligencia debida en materia de sostenibilidad en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos, utilicen garantías contractuales y efectos en cascada, realicen inversiones y proporcionen apoyo a sus socios comerciales PYMEs, cuando sea pertinente. Además, se espera que las empresas se involucren con una amplia gama de grupos de interés en pasos específicos del proceso de diligencia debida y establezcan un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamaciones.

Conforme con la Directiva, una empresa debe comunicar públicamente sus políticas y compromisos de diligencia debida de forma anual. Además, debe publicar su plan de transición climática y, posteriormente, una actualización anual del mismo con un informe de progreso. Sin embargo, una empresa que informe sobre sostenibilidad, incluido un plan de transición, conforme a la CSRD (lo cual probablemente será el caso de todas las empresas de la UE dentro del ámbito de la CSDDD), se considerará que ha cumplido con la obligación de la CSDDD en este sentido.

De acuerdo con lo establecido en esta norma, los Estados miembros deben transponer la CSDDD antes del 26 de julio de 2026. La Directiva solo cubre empresas muy grandes: aquellas que tengan más de 1000 empleados y una facturación neta mundial superior a 450 millones de euros (para empresas de la UE) o que hayan generado una facturación superior a 450 millones de euros en la UE (para empresas no pertenecientes a la UE), o que sean matrices finales de grupos que alcancen estos umbrales sobre una base consolidada.

La entrada en aplicación está prevista en tres fases, de la siguiente manera:

- A partir del 26 de julio de 2027, las normas comenzarían a aplicarse únicamente a las empresas más grandes de la UE, es decir, aquellas que tengan más de 5000 empleados y reporten una

facturación neta anual (mundial) superior a 1500 millones de euros, así como a las empresas no pertenecientes a la UE que generen más de 1500 millones de euros de facturación neta en la UE;

- A partir del 26 de julio de 2028, las empresas de la UE con más de 3000 empleados y más de 900 millones de euros de facturación neta, así como las empresas no pertenecientes a la UE que generen dicha facturación neta en la UE, deberán cumplir con el nuevo marco;
- A partir del 26 de julio de 2029, todas las demás empresas dentro del alcance general deberán comenzar a aplicar las normas nacionales que transpongan la Directiva.

Después de la implementación por fases, se estima que la CSDDD se aplicará a aproximadamente 6000 grandes empresas de la UE y 900 empresas no pertenecientes a la UE.

2. La noción de diligencia debida en la CSDDD

La Directiva Europea establece una conceptualización acabada y pautas concretas de diligencia debida para las empresas obligadas. El artículo 5 resulta una referencia ineludible, puesto que reconoce la diligencia debida como un proceso basado en el riesgo que requiere la realización de ocho acciones principales, desarrolladas en los artículos 7 a 16, que se sintetizarán a continuación.

Una primera acción exige integrar la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas las políticas y sistemas de gestión empresarial. Esta obligación, en virtud del artículo 7, debe reunir tres elementos esenciales: (i) Una descripción del enfoque aplicado por la empresa a la diligencia debida, incluso a largo plazo, (ii) un código de conducta que abarque normas y principios a lo largo de la cadena de actividades previamente identificada y (iii) una descripción detallada de los procesos y medidas para garantizar la debida diligencia. Las demás acciones clave de este proceso involucran la detección, evaluación y priorización de efectos adversos reales o potenciales (arts. 8-9); la prevención, mitigación y reparación de los efectos adversos reales (arts. 10-12); la colaboración constructiva con las partes interesadas (art. 13); el establecimiento de mecanismos de notificación y reclamación (art. 14); la supervisión y evaluación periódica al menos de forma anual, de la eficacia de la política de diligencia debida (art. 15); y la comunicación pública sobre la diligencia debida (art. 16).

Este proceso se debe, a su vez, complementarse con la obligación de las empresas de adoptar y llevar a efecto un plan de transición para la mitigación del cambio climático (art. 1, inc. c). A efectos probatorios, las empresas deben conservar la documentación relativa a las medidas ejecutadas para el cumplimiento de sus obligaciones, durante al menos cinco años a partir su elaboración u obtención (art. 5 inc. 4).

En segundo lugar, una vez detallado el proceso de diligencia debida, resulta esencial identificar los derechos humanos y medioambientales en juego. No sólo porque de la correcta protección de esos derechos dependerá la adecuada implementación de las políticas de diligencia debida, sino también porque su vulneración conllevará sanciones administrativas (artículo 27) o responsabilidad civil por daños (artículo 29) otorgando el derecho de las víctimas a una reparación integral.

3. Los instrumentos de derechos humanos en la CSDDD

Los derechos humanos incluidos en la CSDDD se encuentran incorporados en el Anexo de la Directiva, aunque teniendo en consideración los principios de derechos humanos de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación, recogidos en el considerando 7.

El Anexo de la Directiva se estructura en dos grandes partes, la primera relativa a los derechos humanos y la segunda relativa a la protección del medioambiente.

La parte I se subdivide en dos secciones: La sección primera recoge derechos, obligaciones y prohibiciones con amplio consenso en el derecho internacional de los derechos humanos. Se incluyen, entre otros, el derecho a la vida, la prohibición de la tortura y tratos inhumanos, el derecho a la libertad y seguridad, la protección contra injerencias arbitrarias en la vida privada, la libertad de pensamiento, conciencia y religión, los derechos humanos laborales (salario digno, seguridad en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva). También se protegen los derechos de la infancia frente a la explotación y el trabajo infantil, y prohíbe impactos ambientales graves, como la degradación ambiental y la contaminación del medio marino.

La sección segunda enumera doce convenios internacionales de derechos humanos, y como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios Fundamentales de la OIT, aunque han quedado fuera algunos instrumentos esenciales.

En la parte II del Anexo se plasman las obligaciones y prohibiciones derivadas de instrumentos internacionales en materia de medioambiente basadas en convenciones internacionales, como el Convenio de Basilea y el Convenio de Minamata, que deben incluirse en las políticas de diligencia debida y en los planes de transición energética. Estas medidas buscan reducir al mínimo los impactos ambientales adversos en diversas áreas, incluyendo la protección de la biodiversidad, el manejo adecuado de desechos peligrosos y la prevención de la contaminación del mar.

La CDSSS reitera dos pautas interpretativas esenciales del derecho internacional de los derechos humanos. En primer lugar, resalta los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de estos (considerando 7). En segundo lugar, establece que la vulneración debe entenderse de acuerdo con el Derecho internacional de los derechos humanos, de modo que cualquier afectación a un derecho humano no contemplado explícitamente, que menoscabe un interés jurídico protegido y sea razonablemente previsible para la empresa, quedará también incluida en los efectos adversos amparados por la Directiva (considerando 32).

4. Acceso a la justicia de las victimas

Con relación al acceso a la justicia, se establece, la Directiva refuerza la obligación de los Estados miembros de garantizar condiciones procesales adecuadas que no obstaculicen el acceso a la justicia por parte de las víctimas.

Los Estados miembros deben velar por que las empresas permitan a las personas y entidades enumeradas en el apartado 2 presentar reclamaciones ante ellas cuando dichas personas o entidades alberguen inquietudes legítimas en cuanto a los efectos adversos, reales o potenciales con respecto a las propias operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales o las operaciones de sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas; así como se asegurarán de que las empresas establezcan un procedimiento justo, públicamente disponible, accesible, previsible y transparente para tramitar las reclamaciones (art.14).

Se contempla que los estados establezcan medidas cautelares y que el coste de los procedimientos no resulte prohibitivo para que los demandantes accedan a la justicia. Por su parte, los tribunales tendrán la posibilidad de exigir a las empresas la divulgación de información para fundamentar una posible demanda o una reclamación de daños y perjuicios.

5. Régimen de responsabilidad

La Directiva establece un doble régimen de responsabilidad jurídica para las empresas obligadas: uno de carácter sancionador y otro de naturaleza indemnizatoria, ambos orientados a garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones en materia de diligencia debida y el derecho a la reparación por parte de las personas afectadas.

Por un lado, corresponde a los Estados miembros establecer un régimen de sanciones, incluidas sanciones pecuniarias, por el incumplimiento de las disposiciones establecidas. En particular, el artículo 27 dispone que el importe máximo de dichas sanciones no podrá ser inferior al 5 % del volumen de negocios mundial neto de la empresa durante el ejercicio financiero anterior a la decisión de imponer la sanción. Asimismo, cada Estado miembro podrá definir si dicho régimen se articula en el ámbito administrativo o penal, y deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar su ejecución efectiva.

Por otro lado, la Directiva contempla un régimen de responsabilidad civil, en virtud del cual una empresa podrá ser considerada responsable por los daños causados a personas físicas o jurídicas cuando haya incumplido las obligaciones de prevención y mitigación establecidas en los artículos 7 y 8. Esta responsabilidad solo se configura si, como consecuencia directa de dicho incumplimiento, se produce un efecto adverso sobre los derechos humanos o el medio ambiente que dé lugar a un daño.

La Directiva establece que el plazo mínimo de prescripción para demandas de responsabilidad civil será de cinco años.

No obstante, una empresa no podrá ser considerada responsable cuando el daño haya sido causado exclusivamente por sus socios comerciales en la cadena de actividades, sin que medie un incumplimiento de sus propias obligaciones de diligencia debida.

6. La dimensión laboral

Como se mencionó precedentemente, en el considerando 3 de la CSDDD se establece que *"La presente Directiva contribuirá asimismo al pilar europeo de derechos sociales, que promueve unos derechos que garantizan unas condiciones de trabajo justas".* Por su parte, en el considerando 6, se dispone que la

Directiva forma parte de las políticas y estrategias de la Unión relativas a la promoción del trabajo digno en todo el mundo, también en las cadenas de valor mundiales, tal como se menciona en la Comunicación de la Comisión, de 23 de febrero de 2022, sobre el trabajo digno en todo el mundo.

En el Anexo de la Directiva se recogen disposiciones que incorporan explícitamente esta dimensión laboral. Entre ellas se encuentran: – El derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluidos un salario justo y un salario digno adecuado para los trabajadores por cuenta ajena, así como unos ingresos dignos para los trabajadores autónomos y los pequeños agricultores, que obtengan a cambio de su trabajo y su producción una vida digna, unas condiciones de trabajo seguras y saludables y una limitación razonable de las horas de trabajo, conforme a los artículos 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (apartado 6). – El derecho a la libertad de asociación y reunión y los derechos de sindicación y de negociación colectiva, conforme a los artículos 21 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT (apartado 12). – La prohibición del trato desigual en el empleo, salvo cuando lo justifiquen los requisitos del puesto de trabajo, incluida la no discriminación por razón de origen nacional, social, raza, color, sexo, religión u opinión política, así como la prohibición del pago de una remuneración desigual por un trabajo de igual valor, conforme a los Convenios núm. 100 y 111 de la OIT y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (apartado 14).

7. La dimensión de género

Durante las negociaciones de la Directiva, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) quedó excluida del texto final, a pesar de su relevancia como instrumento internacional en la protección de los derechos humanos de las mujeres.

No obstante, la Directiva Europea debe ser armonizada no solo con la legislación específica en dictada en el ámbito de la Unión Europea en materia de género, sino también frente a la normativa española aplicable en esta materia.

En tal sentido, resulta esencial que la futura legislación nacional en materia de diligencia debida en derechos humanos y empresas incorpore de forma explícita la obligación de que todas las empresas integrar de manera transversal una *perspectiva de género* en todas las etapas del proceso de diligencia

debida, con el objeto de identificar, prevenir, mitigar y abordar los riesgos específicos y que puedan ser responsables en caso de su vulneración.

Asimismo, la integración de una perspectiva interseccional resulta indispensable para identificar y abordar cómo múltiples formas de discriminación —como el género, el origen étnico, la clase social o la situación migratoria— interactúan y agravan los riesgos y vulneraciones que enfrentan determinados grupos de mujeres a lo largo de las cadenas de valor empresariales.

8. Marco normativo de la UE que refuerza las obligaciones empresariales en materia de derechos humanos

Además de la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa (CSDDD), conviene señalar que el marco normativo de la Unión Europea cuenta con otras disposiciones que refuerzan las obligaciones empresariales vinculadas al respeto de los derechos humanos. Esta orientación normativa encuentra su fundamento en los tratados constitutivos de la Unión, en particular el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y los artículos 3 y 21, que afirman el compromiso con la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y los derechos humanos, incluidos los de las personas pertenecientes a minorías. Entre las normas derivadas destacan la Directiva 2014/95/UE, modificada por la Directiva (UE) 2022/2464, relativa a la divulgación de información no financiera y sobre sostenibilidad por parte de determinadas grandes empresas, así como el Reglamento (UE) 2020/852, conocido como Reglamento de Taxonomía, que incorpora criterios sociales y ambientales para clasificar actividades económicas sostenibles. Junto a este marco horizontal, la UE ha adoptado instrumentos sectoriales como el Reglamento (UE) 2017/821 sobre minerales de zonas de conflicto, el Reglamento (UE) 2023/1542 que prohíbe la comercialización de productos fabricados con trabajo forzoso, el Reglamento (UE) 2021/821 sobre productos de doble uso susceptibles de ser utilizados en contextos de tortura, y el Reglamento (UE) 2023/1115 contra la importación de productos asociados a la deforestación. En conjunto, estos instrumentos jurídicos configuran un ecosistema normativo coherente con los valores fundacionales de la Unión, orientado a exigir a las empresas la identificación, prevención y remediación de los impactos adversos en los derechos humanos y el medioambiente a lo largo de sus cadenas de valor globales.

Parte III – El impacto del Paquete Ómnibus en la Directiva UE (2024/1760) sobre Diligencia Debida de las Empresas en materia de Sostenibilidad (CSDDD)

La entrada en vigor de la Directiva (UE) 2024/1760, en julio de 2024, representó un hito en la configuración del marco jurídico europeo en materia de sostenibilidad empresarial y protección de los derechos humanos. A través de la introducción de obligaciones legales en materia de diligencia debida, dirigidas a las grandes empresas, esta norma consolidó un cambio de paradigma al establecer deberes jurídicamente exigibles en toda la cadena de actividades empresariales.

Sin embargo, en abril de 2025, la Comisión Europea presentó el denominado *Paquete Ómnibus*, compuesto por una serie de propuestas legislativas orientadas —según su exposición de motivos— a simplificar y racionalizar el marco normativo en materia de sostenibilidad. Esta iniciativa incide de forma directa en el contenido y calendario de aplicación de la Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD), así como en otras normas relevantes del marco del Pacto Verde Europeo, como la Directiva sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD) y el Reglamento de Taxonomía.

En primer lugar, en el marco de dicho paquete legislativo, el 14 de abril de 2025, el Consejo de la Unión Europea aprobó la Directiva (UE) 2025/794 —también conocida como *Stop-the-Clock*—, mediante la cual se modificaron los plazos de transposición y aplicación de la CSDDD. En virtud de esta norma:

– Se difiere la fecha de transposición al ordenamiento jurídico nacional hasta el 26 de julio de 2027;

– Se pospone la aplicación efectiva de las obligaciones previstas para las empresas de mayor tamaño (aquellas con más de 5.000 empleados y facturación neta superior a 1.500 millones de euros) hasta el 26 de julio de 2028.

En segundo lugar, el impacto del Paquete Ómnibus -aunque en proceso de negociación- va más allá de los aspectos puramente temporales. Las modificaciones sustanciales propuestas, si se consolidaran, reducirían sensiblemente la eficacia normativa de la Directiva.

Entre los riesgos **más significativos se identifican[2]:**

– La supresión del artículo 29.1 de la CSDDD, que consagra un régimen común de responsabilidad civil aplicable en toda la Unión Europea;

[2] Key implications for CSDDD, CSRD, and EU Taxonomy

– La eliminación de la legitimación de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y entidades defensoras de derechos humanos para presentar acciones representativas en defensa de las víctimas;

– La limitación del deber de diligencia debida exclusivamente a socios comerciales directos, excluyendo de hecho gran parte de las cadenas de valor globales; – El debilitamiento del carácter vinculante de los planes de transición climática, al no exigir su implementación efectiva;

– La reducción del alcance participativo de las partes interesadas, circunscribiéndolo únicamente a aquellas afectadas de manera directa, lo que excluye a numerosos actores clave;

– La modificación de la periodicidad de evaluación de las medidas de diligencia debida, que pasaría de ser anual a una revisión quinquenal o basada en criterios de eficacia;

– La supresión del umbral mínimo del 5 % del volumen de negocios para las sanciones pecuniarias, lo que podría comprometer la proporcionalidad y disuasión del régimen sancionador.

En tercer lugar, el proceso legislativo a través del cual se ha tramitado el Paquete Ómnibus ha sido objeto de cuestionamientos en términos de transparencia y legalidad. El 21 de mayo de 2025, la Defensora del Pueblo Europeo anunció la apertura de una investigación formal frente a las denuncias presentadas por diversas organizaciones de la sociedad civil que alegaban la inexistencia de consultas públicas, la ausencia de evaluación de impacto regulatorio y el incumplimiento de la evaluación de coherencia climática prevista en el Reglamento (UE) 2021/1119.

El conjunto de modificaciones propuestas no solo debilitaría la arquitectura de la CSDDD, sino que podría dar lugar a una fragmentación normativa en el seno de la Unión, reintroduciendo incertidumbre jurídica y disparidad de estándares entre los Estados miembros. En este contexto, resulta urgente preservar la integridad normativa del texto aprobado en 2024 y rechazar cualquier reforma que limite el acceso a la justicia, debilite los mecanismos de responsabilidad o restrinja la participación de actores sociales en los procesos de vigilancia y rendición de cuentas.

En conclusión, el Paquete Ómnibus pone en riesgo consensos alcanzados en materia sustantiva y constituye un atentado contra la seguridad jurídica, pues eliminaría muchas de las disposiciones clave de la Directiva sobre Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad Empresarial (CSDDD), lo que la dejaría prácticamente sin fuerza jurídica efectiva.

2. Reacciones internacionales ante el retroceso normativo propuesto: pronunciamientos de la sociedad civil

Diversas voces de la comunidad jurídica internacional —incluidas organizaciones de la sociedad civil, personas expertas y organismos internacionales— han expresado su preocupación, advirtiendo sobre los efectos regresivos del Paquete Ómnibus, como se refleja en cartas abiertas y declaraciones conjuntas recientes de entidades como *FIDH*[3], *PER*[4], *SOMO*[5], *ECCJ*[6] o en el Comentario de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OHCHR) para los Derechos Humanos sobre la Propuesta Ómnibus: La propuesta de la Unión Europea corre el riesgo de hacer retroceder la histórica[7].

En una publicación conjunta de organizaciones de la sociedad civil, dentro de las cuales se encuentra APDHE, se reseñaron los riesgos que supondría la aprobación de esta directiva[8].

Parte IV – Propuestas y recomendaciones a España

El siguiente apartado pretende recoger de forma sistemática las propuestas y recomendaciones para España esbozadas tanto en el presente Informe, como en las reflexiones surgidas durante la Jornada, así como de las demandas de la que APDHE articuladas a través de la Plataforma por Empresas Responsables y otras declaraciones públicas emitidas en este ámbito.

1. Recomendaciones relativas al Paquete Ómnibus y la CSDDD

1.1. Instar a los poderes públicos a defender los estándares alcanzados en la aprobada Directiva 2024/1760/UE (CSDDD) ante las autoridades europeas – como en el Consejo de la UE- a que, en el marco de las próximas negociaciones legislativas, se revise la propuesta Ómnibus con el fin de garantizar que **se rechace cualquier enmienda que pretenda debilitar la CSDDD ni seguir delatando la transposición**. Cualquier discusión sobre la CSDDD debe limitarse estrictamente a

[3] https://www.fidh.org/IMG/pdf/10_march_2025_joint-cso-trade-unions-statement-reacting-to-omnibus-publication.pdf
[4] https://empresasresponsables.org/declaracion-conjunta-la-gran-desregulacion-de-la-ue-la-desastrosa-propuesta-omnibus-socava-los-compromisos-de-responsabilidad-corporativa-de-la-ue-y-recorta-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-y-a/
[5] https://www.somo.nl/save-your-tiers-for-another-day/
[6] https://corporatejustice.org/news/joint-press-release-ngos-challenge-european-commissions-undemocratic-omnibus-process/
[7] Disponible aquí: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/mhrdd/ohchr-commentary-omnibus.pdf
[8] FIDH et al., *Joint CSO–Trade Unions Statement Reacting to Omnibus Publication*, 10 de marzo de 2025. Disponible en: https://www.fidh.org/IMG/pdf/10_march_2025_joint-cso-trade-unions-statement-reacting-to-omnibus-publication.pdf

medidas interpretativas, como directrices y actos delegados, y **el texto de la ley en sí no debe estar sujeto a ninguna revisión**.

1.2. Atender al reciente Comentario de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OHCHR) para los Derechos Humanos sobre la Propuesta Ómnibus: *La propuesta de la Unión Europea corre el riesgo de hacer retroceder la histórica*[9], publicado en mayo de 2026. En dicho documento, el OHCHR **advierte que la Propuesta Ómnibus de la Comisión Europea pone en riesgo la integridad y eficacia de la Directiva sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad Empresarial (CSDDD), al debilitar elementos esenciales como la responsabilidad civil, la participación de las partes interesadas y los mecanismos de supervisión.** El Alto Comisionado urge expresamente a las instituciones de la UE —y por extensión a los Estados miembros— a **preservar la coherencia normativa con los estándares internacionales en materia de conducta empresarial responsable**, especialmente con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs), evitando retrocesos que comprometan la protección de las personas afectadas por la actividad empresarial.

1.3. Tener en consideración la declaración conjunta suscrita por más de 250 organizaciones de la sociedad civil —entre ellas, APDHE— en la cual se advierten los principales riesgos que implicaría la aprobación del contenido sustantivo del Paquete Ómnibus para la CSDDD[10].

A continuación, se destacan los siguientes:

- En lugar de simplificar el cumplimiento, esta **desregulación generaría fragmentación e inseguridad jurídica en toda la Unión Europea**. Un conjunto desigual de normas nacionales de aplicación haría aún más incierto si una empresa determinada puede ser considerada responsable por un impacto concreto, lo que contradice el propósito central de la Directiva de armonizar los estándares de diligencia debida empresarial entre los Estados miembros.

[9] Disponible aquí: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/mhrdd/ohchr-commentary-omnibus.pdf

[10] FIDH et al., *Joint CSO–Trade Unions Statement Reacting to Omnibus Publication*, 10 de marzo de 2025. Disponible en: https://www.fidh.org/IMG/pdf/10_march_2025_joint-cso-trade-unions-statement-reacting-to-omnibus-publication.pdf

● Los **cambios propuestos en materia de responsabilidad civil y sanciones administrativas** debilitarían gravemente el marco de aplicación de la Directiva CSDDD, **socavando su objetivo original de establecer obligaciones vinculantes de diligencia debida**. Si se adopta, la **Propuesta Ómnibus eliminaría el régimen específico de responsabilidad aplicable en toda la UE** establecido en el **Artículo 29(1) de la CSDDD**, así como **la exigencia de que los Estados miembros permitan que las víctimas sean representadas por asociaciones de la sociedad civil ante los tribunales**. La responsabilidad civil quedaría en gran medida a la discreción de los Estados miembros, lo que podría reducir drásticamente el acceso a la justicia para las víctimas ante los tribunales de la UE.

● Por su parte, en materia de acceso a la justicia de las víctimas de abusos empresariales, se eliminan **las acciones representativas**, lo que implicaría que las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las instituciones de derechos humanos no podrían representar a las víctimas ante los tribunales. La **supresión de los mecanismos de representación dificultaría el acceso a la justicia para las víctimas con recursos limitados y cuando los abusos se comentan en terceros países**. Al no poder ser representadas por organizaciones no gubernamentales, sindicatos o instituciones de derechos humanos, muchas personas quedarían **prácticamente excluidas del proceso legal**.

● Por último, la supresión de la **cláusula de orden público**-imperativa podría llevar a que los tribunales de la UE apliquen la ley del país donde ocurrió el daño, en lugar del derecho nacional, lo que podría socavar la eficacia general de la disposición sobre responsabilidad civil.

● Las empresas **solo estarán obligadas a evaluar daños atribuibles a socios comerciales directos, lo** que reduce drásticamente el alcance de la cadena de actividades. Además, se establece que, si la empresa dispone de "información plausible" sobre impactos causados por socios indirectos, deberá abordarlos, aunque tal concepto depende fuertemente de la interpretación.

● Ya **no existiría la obligación de "poner en práctica" los Planes de Transición Climática**, lo que introduce una laguna peligrosa, permitiendo que las empresas cumplan teóricamente con esta disposición solo elaborando un plan sobre el papel, sin necesidad de ejecutarlo efectivamente.

● Las empresas **ya no estarán obligadas a rescindir contratos**, ni siquiera en los casos en que sea probable o posible que los abusos continúen.

● La participación de partes interesadas se limitará a aquellas “directamente” afectadas, lo que implica la exclusión de grupos de consumidores, Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH), organizaciones no gubernamentales y defensores de derechos humanos. Además, ya no se requiere la consulta con partes interesadas “pertinentes” para los procesos de desvinculación de operaciones comerciales o de supervisión.

● La frecuencia de evaluación de la eficacia de las medidas de diligencia debida se **reduce de cada año a cada cinco años,** o cuando “las medidas ya no sean adecuadas o eficaces”. Esta disposición pone en riesgo la eficacia práctica del ejercicio de diligencia debida.

● Se **elimina el umbral mínimo de sanciones del 5 %** del volumen de negocios, lo que podría dar lugar a sanciones más bajas o meramente simbólicas y desencadenar una carrera a la baja entre los Estados miembros.

● La Comisión **ya no estaría obligada a examinar la necesidad de aplicar normas de diligencia debida a los servicios financieros y actividades** de inversión en una revisión futura de la ley.

2. Recomendaciones para una ley ambiciosa en materia de diligencia debida en empresas y derechos humanos

Ante el actual contexto europeo y la necesidad de avanzar en la protección efectiva de los derechos humanos frente a los impactos derivados de la actividad empresarial, se recomienda que España adopte una legislación nacional que garantice la plena implementación de los estándares más exigentes recogidos en la Directiva (UE) 2024/1760, así como en los instrumentos internacionales relevantes en la materia.

Para ello, se proponen las siguientes cuestiones principales:

2.1. Obligación legal de debida diligencia

Establecer en la ley una **obligación formal** para todas las empresas que operen en España de adoptar e implementar planes de debida diligencia para prevenir, mitigar o remediar riesgos a derechos humanos y medioambientales, incluyendo toda su cadena de valor, sin excepciones geográficas y de manera que las empresas establezcan las medidas oportunas para prevenir, mitigar y /o remediar adecuadamente los impactos reales o potenciales que su actividad directa o indirectamente, con

independencia de su contexto operacional (ya sea inversora, contrata, subcontratada, etc..) y que a lo largo de su cadena de valor.

2.2. Sistema de infracciones y sanciones disuasorias

Incluir un régimen sancionador eficaz que actúe previa al daño, con consecuencias como la imposibilidad de contratar con el sector público, acceder a ayudas, deducciones fiscales y/o sufrir sanciones económicas.

2.3. Acceso a la justicia y reparación integral de las víctimas

Asegurar el acceso a la justicia y la reparación de las víctimas que han sufrido la vulneración de los derechos humanos y medioambientales en el curso de la actividad empresarial, bien por su acción directa o bien por la omisión de llevarla a cabo con la debida diligencia en su área de influencia a través de sus relaciones comerciales y productivas. Garantizar apoyo efectivo a las víctimas, permitiendo la representación de sindicatos y ONG actúen colectivamente, y responsabilizar civilmente a las empresas por daños causados o contribuidos.

Tomar medidas conducentes a superar las barreras en el acceso a la justicia en España de personas y colectivos afectados por la actividad empresarial: económicas (costos legales), institucionales (falta de recursos e información) y culturales/sociales (estigmas, revictimización).

2.4. Transparencia e informes públicos

Exigir informes anuales, accesibles públicamente y vinculados a licitaciones o ayudas públicas, detallando los planes de diligencia, riesgos identificados, seguimiento e impactos, incluyendo los exigidos por la Ley 11/2018 que ha transpuesto en el ordenamiento jurídico español a la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos[11].

2.5. Incorporación de la perspectiva de género

[11] La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general y para ello incrementa la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales.

Incluir explícitamente la perspectiva de género y la interseccionalidad en todos los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, para proteger de forma proporcional los derechos de las mujeres en toda la cadena de valor.

Se debe garantizar la correcta armonización de la legislación europea en Directiva Europea debe ser armonizada, no solo con la legislación europea especifica dictada en materia de género, sino también con la legislación española en la materia.

Asimismo, la integración de una perspectiva interseccional resulta indispensable para identificar y abordar cómo múltiples formas de discriminación —como el género, el origen étnico, la clase social o la situación migratoria— interactúan y agravan los riesgos y vulneraciones que enfrentan determinados grupos de mujeres a lo largo de las cadenas de valor empresariales.

3. Propuestas para mejorar la gobernanza de la agenda de empresas y derechos humanos en España

1. Aprobar el II Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos

A tal efecto, considerar que el I Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, aprobado el 28 de julio de 2017 por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, , supuso un primer paso en la promoción de una conducta empresarial responsable, al asumir el Compromiso de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos e incorporando también la Agenda 2030 como marco de referencia, fruto de un proceso de consultas públicas iniciado en 2013, aunque carente de medidas concretas para su implementación, seguimiento y evaluación.

Asimismo, considerar las **Orientaciones del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos** para la elaboración de Planes de Acción Nacionales[12], responder a los desafíos actuales en materia de sostenibilidad empresarial y diligencia debida, garantizar un proceso participativo e inclusivo, e incorporar mecanismos claros de implementación, seguimiento y rendición de cuentas.

2. Autoridad Independiente en materia de empresas y derechos humanos

[12] https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

Para asegurar la eficacia del marco jurídico en materia de empresas y derechos humanos, resulta imprescindible la creación de una autoridad administrativa independiente, con recursos humanos y financieros suficientes y con competencias específicas para supervisar, investigar y sancionar incumplimientos. Esta institución debe contar con autonomía funcional, presupuesto propio y personal técnico especializado, composición paritaria, actuando tanto de oficio como a instancia de parte. Su mandato debe incluir la protección efectiva de las víctimas, el seguimiento de la diligencia debida empresarial y la articulación con organismos judiciales y administrativos. La existencia de esta figura sería coherente con las tendencias regulatorias europeas y respondería a la exigencia de contar con mecanismos accesibles, eficaces y confiables para la defensa de los derechos fundamentales.

3. Mesa de trabajo y de dialogo multi-actor de empresas y derechos humanos

Desde el punto de vista de la gobernanza, la constitución de una mesa de trabajo permanente y multi-actor representa una herramienta esencial para asegurar la participación continua y estructurada de la sociedad civil en la formulación e implementación de políticas públicas en materia de empresas y derechos humanos, teniendo en consideración la aprobación de legislación nacional en esta materia. Este espacio debe institucionalizar el diálogo entre el Gobierno, Comunidades Autónomas, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, academia y representantes de comunidades impactadas. Su funcionamiento debe regirse por principios de transparencia, equidad y enfoque de género, permitiendo una evaluación continua del cumplimiento de las obligaciones estatales y empresariales. Además, contribuiría a la legitimidad y eficacia de las medidas adoptadas, facilitando su adecuación a los estándares internacionales.