

Consultation on “Corporate Influence in the Political and Regulatory Sphere”

FUNDACIÓN SERES

- 1. What is your understanding of undue corporate influence in policy and regulatory matters? What challenges have you observed? Could you think of any concrete examples in activities or operations of your organization?**

Las empresas son un actor poderoso, con fuerza para generar impacto y hacer frente a retos globales. En Fundación SERES, consideramos que deben utilizar positivamente esa influencia para ser un motor de cambio.

Es lógico que las empresas, como actores relevantes de la sociedad, puedan participar y expresar su opinión en cuestiones regulatorias que les afectan y que indirectamente tienen impacto en muchas personas. No obstante, la influencia es indebida cuando estas intervenciones se hacen exclusivamente en beneficio de la propia empresa, sin considerar a sus grupos de interés.

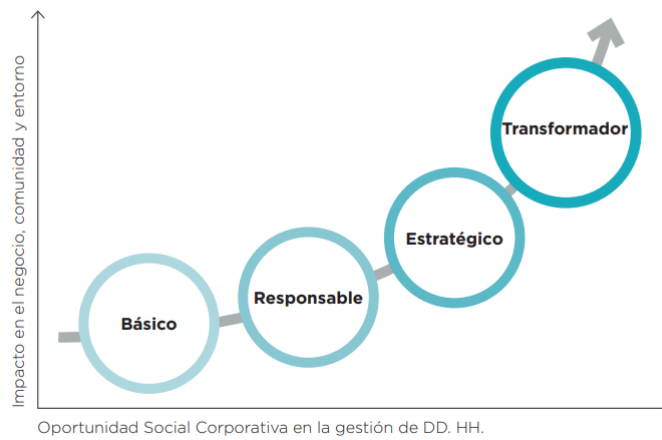
La empresa debe tener una responsabilidad con sus grupos de interés y con la sociedad en su conjunto, y hay que asegurar que los costes sociales de las decisiones que se toman no sean mayores que los costes de la empresa.

Actualmente muchas empresas españolas cuentan con políticas de Derechos Humanos (DDHH) concretas alineadas con sus compromisos de sostenibilidad y propósito empresarial. Sin embargo, existen retos en la participación de las distintas áreas involucradas (falta de coordinación, ausencia de un lenguaje común, etc.) que hacen que su actividad en la esfera política no se corresponda con su estrategia empresarial sostenible.

En este sentido, en Fundación SERES trabajamos para que los Derechos Humanos se tengan en cuenta de forma transversal desde los distintos departamentos de la empresa. Desde 2018 abordamos los Derechos Humanos en un formato de [laboratorio](#) en colaboración con Conese donde, de la mano de empresas comprometidas, trabajamos en la materia desde el enfoque de tendencias y conocimiento, avanzando en diferentes vertientes de acuerdo con las necesidades empresariales.

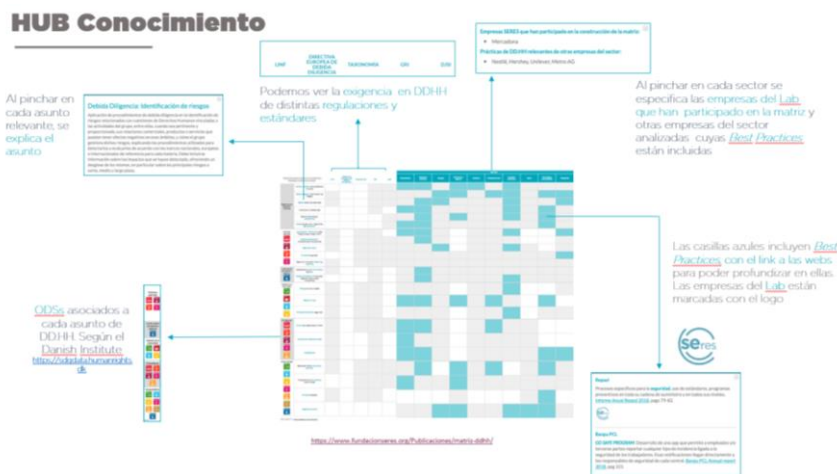
Iniciamos este camino con la elaboración del informe [Los Derechos Humanos como palanca de transformación en la empresa](#) donde animábamos a las empresas a evolucionar hasta un enfoque transformador donde los Derechos Humanos estuvieran totalmente integrados en el negocio y en el que reflejamos ejemplos de buenas prácticas.

Los retos sociales unidos a los cambios tecnológicos urgen a las compañías a dar respuestas integradoras e innovadoras.



Fuente: SERES (2018)

Más adelante, con un foco más práctico, empezamos a cocrear una matriz viva donde partimos de la premisa de crear un lenguaje entendible y traducido a la realidad de las empresas españolas. La matriz está alineada con los ODS y con temas normativos y actualmente continuamos profundizando con novedades en la materia. Además, se visualiza de manera sectorial, aportando también *best practices*: <https://www.fundacionseres.org/Publicaciones/matriz-ddhh/>



Como ejemplo práctico, destaca el caso de [Enagás](#), empresa transportista de gas natural y perteneciente a la fundación SERES, que aborda la gestión de Derechos Humanos bajo un enfoque de mejora continua y alineado con el modelo de gestión sostenible de la compañía. El modelo es un buen ejemplo de integración transversal de los Derechos Humanos a lo largo de toda la cadena de valor, identificando aquellos en los cuales puede impactar y los riesgos asociados. Además, cuenta con la implementación de sistemas de prevención de violaciones a los DDHH, mecanismos de relación y procesos de reparación. El modelo de gestión permite asegurar el cumplimiento de los DDHH que se aplican en todo el contexto y actividades de la compañía.

2. Do you think there is a kind of political engagement by businesses that could be defined as appropriate or necessary? Could you please share concrete examples?

Consideramos que la participación de las empresas en la esfera política es necesaria, pero debe estar respaldada por el **compromiso de llevarla a cabo de una forma ética**. Defendemos la participación de las empresas siempre que esta se haga de forma clara y transparente, a través de vías legales (como los procesos de consulta previos a la presentación de propuestas legislativas) y tenga en cuenta a todos los grupos de interés.

Resulta apropiado que las empresas defiendan sus intereses ante los reguladores, ya que la acción de estos impacta de forma determinante en su cuenta de resultados y afecta a la generación de valor sostenible a largo plazo de la empresa, muy dependiente de la existencia sistemas económicos, medioambientales y sociales estables, que funcionen correctamente y estén bien gobernados. A su vez, la actividad de la empresa tiene un fuerte impacto en el ecosistema en el que opera (DOBLE MATERIALIDAD).

En este sentido, existe un creciente interés por parte de los distintos grupos de interés (reguladores, inversores, consumidores, empleados, comunidad) por entender el posicionamiento de las empresas ante cuestiones medioambientales, sociales o de DDHH. Es importante que las empresas den respuesta a estas demandas.

De hecho, la participación política de las empresas va más allá de acciones como el lobby, y se manifiesta también, entre otras formas, en su posicionamiento ante cuestiones sociales y situaciones de vulneración de DDHH. A través de iniciativas colectivas o de su propia actuación, las empresas tienen capacidad para impulsar y promover la acción en estos ámbitos en colaboración con los gobiernos y la sociedad civil, así como apoyar políticas de tolerancia cero ante aquellas empresas que no respetan los DDHH.

En esta línea, es muy importante que las empresas cuenten con políticas de Derechos Humanos que contengan compromisos sobre los temas relevantes identificados en sus procesos de Debida Diligencia. Un ejemplo es [Tendam](#), que alinea sus políticas internas y directrices con los principales derechos reconocidos.

A través de este compromiso político público, las empresas asumen su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos mediante una declaración política que es aprobada al más alto nivel directivo de la empresa, que establece lo que la empresa espera en relación con los Derechos Humanos por parte de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios. Es importante que la declaración se haga pública y se difunda interna y externamente a todas las partes interesadas y que quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa. El compromiso público debe hacer referencia al respeto de los Derechos Humanos en todas las actividades de la empresa y las relaciones comerciales, y no a las actividades filantrópicas u otras que apoyan o promueven los Derechos Humanos de manera más general. Además, cabe resaltar la relevancia de tener modelos de gobierno de los Derechos Humanos robustos e integrados en la organización.

Otro ejemplo de la influencia positiva que puede tener una empresa para la promoción de los DDHH, son las [YAP Guidelines](#) (Youth access prevention) promovidas por **British American Tobacco** (empresa SERES). La empresa trata de influir en los gobiernos para

que la edad mínima de consumo de tabaco sea de 18 años e intenta aumentar las multas para los que incumplan la ley de venta a menores.

La colaboración de **Inditex** (empresa SERES) con la Comisión Económica de las Naciones Unidas en su proyecto para emitir una [Política de Trazabilidad](#), constituye otra buena práctica. A través de la trazabilidad, la empresa es capaz de garantizar el cumplimiento de los criterios sociales y medioambientales a lo largo de su cadena de valor. Para conseguir la trazabilidad de todos los actores y procesos que intervienen en la elaboración de sus productos, Inditex realiza las siguientes tareas:

- Exige a los proveedores información sobre las fábricas implicadas la producción, desde la confección de las materias primas textiles hasta los procesos de acabado.
- Digitaliza la información a través de un “Sistema de Gestión de Trazabilidad” para mejorar la calidad y el detalle de la información.
- Realiza verificaciones in situ sobre la autenticidad de la información declarada por los proveedores en el sistema de gestión, a través de Auditorías de Trazabilidad.

Otro buen ejemplo [es el sistema de evaluación de riesgo e impacto](#) de **Repsol** (empresa SERES) que le permite identificar y mitigar los riesgos de contribuir a la corrupción y al debilitamiento del estado de derecho e identificar oportunidades para generar impactos positivos.

Adicionalmente, apoyamos buenas prácticas como la involucración de la Alta Dirección a la hora de expresar el compromiso de la compañía y, desde SERES, establecemos foros para que pueda darse esa comunicación.

Algunos ejemplos son:

- El rol de SERES como plataforma para que las empresas puedan compartir experiencias en el ámbito ESG y dar respuestas colectivas a determinadas cuestiones.
- Las empresas que forman parte del patronato de Fundación SERES son líderes de las principales empresas españolas que expresan su compromiso público y participan activamente en la elaboración de la agenda social corporativa.
- A través de [Líderes Responsables](#), foro para que la alta dirección exprese su visión sobre aspectos sociales, damos a conocer temas relevantes en los que se involucra la Alta Dirección en aspectos sociales estratégicos.
- Adicionalmente Fundación SERES creó la plataforma [crisis humanitaria en Ucrania](#) para compartir las medidas de apoyo de las empresas ante la crisis y facilitar contactos entre las mismas.

3. What measures could States take to prevent and address corporate political activities that may undermine the State’s ability to protect human rights and businesses’ responsibility to respect human rights?

Los estados pueden facilitar vías o canales de comunicación para que la comunicación con las empresas se produzca dentro de un marco legal y con garantías para todos los actores implicados.

El desarrollo de planes nacionales de empresa y DDHH por parte de los países para aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH puede contribuir a este objetivo en la medida en que se incluyan medidas y recomendaciones concretas para la protección de los DDHH. A su vez, el establecimiento de requisitos e incentivos en la compra pública es una herramienta útil para prevenir violaciones de DDHH por parte de las empresas proveedoras de estos servicios.

Adicionalmente, el desarrollo de normativa y los requisitos de transparencia por parte del regulador ayuda a entender los riesgos y oportunidades y marca objetivos concretos para las compañías. La existencia de normativa como la Debida diligencia de DDHH ayuda a las empresas a mejorar su gestión de los DDHH en todos los ámbitos de su actividad.

Algunos ejemplos sobre cómo los gobiernos pueden regular las acciones de las empresas, asegurando el respeto y la promoción de los Derechos Humanos son:

- [Ley de Reino Unido sobre la esclavitud Moderna](#), UK Modern Slavery Act (2015). Plantea la obligación de incluir en el reporte anual una declaración sobre “esclavitud moderna y tráfico humano”, destacando las acciones realizadas para asegurar que no se comenten abusos relacionados con esclavitud y tráfico de personas en las operaciones.
- [El Reglamento General de Protección de Datos \(RGPD\)](#) (Reglamento (UE) 2016/679) que entró en vigor en mayo de 2018, pretende garantizar el consentimiento en la compartición de datos en plataformas digitales. El Reglamento se aplica generalmente al procesamiento de datos personales dentro de la UE, estableciendo obligaciones más amplias para los controladores y procesadores de datos, y brindando protecciones reforzadas para los interesados.

Por último, es importante que existan mecanismos de sanción de los gobiernos cuando se produzcan vulneraciones de estos derechos por parte de las compañías.

4. What are good practices that business could implement to avoid undue political influence or engaging in political activities that negatively impact human rights?

Hay muchas acciones que pueden llevarse a cabo desde el ámbito corporativo para evitar este impacto negativo en los DDHH:

A nivel colectivo:

- Coaliciones con otros grupos de interés (Sociedad civil, entidades del tercer sector, etc.) para explorar soluciones colaborativas y garantizar una representación equitativa de todos los colectivos en la esfera política.
- Foros junto a otras empresas para abordar retos comunes, compartir buenas prácticas y diseñar soluciones comunes en cuestiones de DDHH. Organizaciones como SERES tienen un rol relevante a la hora de generar estos espacios.

Esta participación de la empresa en grupos dentro la esfera pública debe corresponderse con su forma de operar a nivel interno. En Fundación SERES, trabajamos con empresas

líderes que cuentan con políticas de Derechos Humanos concretas alineadas con sus compromisos de sostenibilidad y propósito empresarial y trabajamos en el desarrollo de buenas prácticas a nivel corporativo. A continuación se detallan algunas de ellas y ejemplos de estas:

Buenas prácticas a nivel interno

- Diálogo con los grupos de interés para asegurar que su actividad también responde a sus intereses (involucración de grupos de interés en la definición de planes y objetivos). **Meliá** (empresa SERES) cuenta con un sistema de autodiagnóstico de DDHH que le permite medir el entendimiento que cada área de negocio tiene sobre el compromiso de Meliá con los DDHH. Se realiza una revisión periódica del entendimiento para reforzar y ajustarlo especialmente en la cadena de suministro.
- *Assessment* de DDHH en los que más impacto pueden tener en función de su sector y actividad y contar con planes de remediación.
- Compromiso explícito de la Alta Dirección ante los grupos de interés.
- Gestión de los asuntos de DDHH desde todas las áreas pertinentes (compras, etc.) siguiendo un enfoque transversal a toda la compañía. **Indra** (empresa SERES) representa un buen ejemplo sobre como integrar los DDHH en el negocio. La empresa ha desarrollado un proyecto de [Diálogos con los grupos de interés para la Debida Diligencia](#) para revisar la situación de los DDHH a nivel *holding*. En el proyecto participaron las principales unidades corporativas y las unidades de negocio.
- Transparencia: Medición del impacto que genera la compañía y rendición de cuentas. **Vodafone** ha implementado un modelo de transparencia en el reporte que le permite ir más allá del cumplimiento normativo. Como empresa que opera en Reino Unido, Vodafone tiene la obligación de reportar en base al Slavery Act. Su compromiso con la transparencia y DDHH la ha llevado a dar más información de la estrictamente solicitada por ley.
- Gestión del conjunto de la cadena de valor:
Dos empresas españolas son claro ejemplo de cómo gestionar los DDHH en la cadena de valor.:
 - **Técnicas Reunidas** (empresa SERES) cuenta con un Portal e-supplier para extender el código de conducta a la cadena de suministro. Todos los proveedores que trabajan con Técnicas Reunidas deben registrarse en el portal y adherirse al Código de Conducta, extendiendo de esta manera el compromiso con los DDHH todos los grupos de interés involucrados.
 - En línea con los valores y compromisos de **Tendam** (empresa SERES) en materia de comportamiento ético y responsable, la compañía extiende la responsabilidad a su cadena de suministro a través del Código de Conducta Externo. El Código recoge 12 principios elementales basados en los convenios internacionales de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Establecimiento de códigos éticos que regulen cuestiones como la corrupción, la gobernanza, etc. **CaixaBank** (empresa SERES) [cuenta con el Comité PÍAS](#), un equipo especializado para valoraciones sobre DDHH. Entre sus actividades, se encuentra la de realizar una evaluación de impacto relativa a la protección de datos, que va más allá de lo establecido por el RGPD. CaixaBank realiza PIA de todos los tratamientos de datos, sin entrar a valorar la existencia de riesgo

significativo o no. Al extender el análisis a “todo nuevo tratamiento” y, por tanto, ir más allá de lo que la ley exige estrictamente, el alcance del trabajo del Comité se multiplica exponencialmente. Desde CaixaBank se entiende que la protección de los datos de los clientes justifica el coste adicional en recursos de todo tipo que esto supone.

- Establecimiento de mecanismos de gobernanza efectiva de la influencia política para el impulso de los Derechos Humanos, como están haciendo empresas como **Inditex** o **Repsol** en países con regulación más laxa.
- Establecimiento de estándares por encima de las regulaciones.

Por último, la medición del impacto es clave para conocer los riesgos, oportunidades y gaps a los que se enfrenta la compañía y poder desarrollar un *roadmap* claro a medio/largo plazo. En esta línea, en Fundación SERES trabajamos el de Huella Social que persigue obtener indicadores concretos del impacto social positivo generado por proyectos de inversión empresariales.

5. What are the specific human rights risks posed by corporate influence in the political and regulatory sphere to groups in most vulnerable situations such as women and girls, indigenous communities, human rights defenders, persons with disabilities, persons with different sexual orientation or gender identity or migrant workers?

El desequilibrio de poder genera riesgos al cumplimiento de los DDHH. El mundo corporativo tiene mucha capacidad de influencia, tanto positiva como negativa, por lo que es necesario que existan garantías regulatorias que velen por la protección y el cumplimiento de los derechos de los colectivos vulnerables, garantizando que la influencia que se ejerce en la esfera pública sea equitativa.

Aunque la mayoría de DDHH humanos pueden verse afectados en mayor o menor medida, hay algunos en los que el impacto puede darse de forma muy directa como el derecho a la libertad, a la no discriminación, a la no esclavitud, la igualdad ante la ley, la libertad de reunión y todos los derechos de los trabajadores recogidos en el artículo 24 de la declaración universal de DDHH de Naciones Unidas.

Hay que tener en cuenta que en función de la actividad/**sector** en el que opera la compañía, habrá distintos aspectos a tener en cuenta en la relación con grupos de interés que deben ser abordados. En SERES hemos identificado los siguientes:

- Riesgos en la relación con comunidades: Desarrollo local, respecto a los recursos naturales, dialogo con las comunidades, protección ambiental y seguridad, mecanismos de remediación y uso de la tierra y recursos naturales.
- Riesgos con empleados: Salario digno, libertad de asociación, seguridad y salud, diversidad e igualdad.
- Consumidor: Transparencia de información a consumidores, responsabilidad en productos y servicios, privacidad de datos, y gestión responsable de la IA.

La empresa puede jugar un rol relevante en la defensa de los DDHH dentro de su ámbito de actuación en cada una de estas áreas. Por ejemplo, **Adidas** representa un buen ejemplo de la gestión de riesgos de sus empleados, a través de su plataforma Workers voice governance platform. La plataforma permite a los trabajadores de las fábricas, reclamar en materia laboral lo que consideren. Por otro lado, Adidas realiza encuestas

de satisfacción y un seguimiento de resultados que permite implementar mejoras necesarias en los puntos débiles detectados.

Dentro de las empresas SERES, **Mercadona** es un referente respecto a la gestión de los riesgos con empleados. En el [convenio colectivo de empresa](#), Mercadona muestra que la empresa retribuye a su plantilla actualmente un salario base anual un 24,96% superior al SMI establecido. El salario es conocido y las trabajadoras y trabajadores también [participan de los beneficios](#).

Respeto a los riesgos en la relación con comunidades, Repsol y Ferrovial son dos buenos ejemplos:

- **Repsol**, a través del programa [Consentimiento informado en los procesos de compra de tierras](#), la empresa lleva a cabo una labor de diálogo con la comunidad previo y constante a las inversiones realizadas en los distintos países en los que opera. Entre sus [Mecanismos de reclamación](#) disponen de relacionadores comunitarios: personas que proactivamente se acercan a las comunidades en las que operan con el ánimo de recabar las quejas o reclamaciones en un estado incipiente.
- **Ferrovial**: cuenta con el [Programa de Infraestructuras Sociales](#), que promueve proyectos de cooperación internacional para el desarrollo que facilitan el acceso al agua y al saneamiento en países de África y América Latina. Han desarrollado proyectos en lugares como Uganda, Perú o Colombia.

Para gestionar correctamente los riesgos con clientes, **BBVA** (empresa SERES) cuenta con los [principios TCR](#), que marcan la hoja de ruta con la que BBVA quiere conseguir su objetivo principal: ser el banco líder en transparencia, claridad y responsabilidad. Para medir el rendimiento BBVA cuenta con un indicador, el *Net TCR Score* (NTCRS), que permite medir el grado en el que los clientes perciben a BBVA como un banco transparente y claro, en comparación con sus *peers*.

A su vez, el estado puede jugar un papel relevante en la integración de estos colectivos a través de la regulación y del establecimiento de requisitos e incentivos en la compra pública (mencionados en la pregunta 3). Un ejemplo de ello son los fondos Next Generation y el plan para su canalización en España, el Plan España Puede, que incentivan la integración de colectivos e iniciativas vulnerables.

En SERES abogamos por la creación de alianzas público-privadas y multisectoriales, en línea con el ODS 17, para hacer frente a estos retos. A través de estas iniciativas colectivas, las empresas adquieren mayor fuerza para promover el respeto a los DDHH e incrementar la presión hacia aquellas compañías que no cumplen con los mismos y cuya actuación perjudica al sector privado en su conjunto.

6. How does corporate influence in the political and regulatory sphere impact the ability of victims of business-related human rights abuses to seek access to effective remedies? What specific challenges do rightsholders face in accessing effective remedy?

Precisamente por la desigualdad de fuerzas de los actores implicados, es imprescindible que existan garantías para el cumplimiento de los derechos de los colectivos más vulnerables, y mecanismos de remediación eficaces cuando estos son vulnerados.

Para garantizar su efectividad, las medidas de remediación deben ser justas y objetivas. En caso contrario, la falta de información, el miedo a las represalias o incluso la resignación pueden hacer que las víctimas no recurran a estos mecanismos.

La empresa puede jugar un papel activo en la remediación de conflictos generados por su actividad, facilitando canales de denuncia, investigando las quejas recibidas, elaborando planes de remediación que tengan en cuenta la perspectiva de los afectados e imponiendo sanciones internas en los casos en que sea pertinente. Todo esto debe gestionarse de forma transparente y, preferiblemente, complementarse con una respuesta pública a las polémicas que puedan surgir. Unilever es una empresa líder en este ámbito: [Palm Oil Grievance Procedure \(unilever.com\)](https://www.unilever.com/palm-oil-grievance-procedure)

7. What recommendations on this topic would you like the Working Group to include in its report?

Consideramos fundamental que:

- Estas cuestiones se gestionen de forma transversal en la compañía, involucrando a todas las áreas implicadas.
- Que las recomendaciones afecten al conjunto de la cadena de valor de la empresa.
- Que se tengan en cuenta las implicaciones sectoriales a la hora de tratar posibles conflictos en materia de DDHH.

Asimismo, sería interesante incluir en el informe espacios de diálogo con las empresas interesadas y poner foco en buenas prácticas de mitigación y prevención de riesgos por parte de las compañías.