

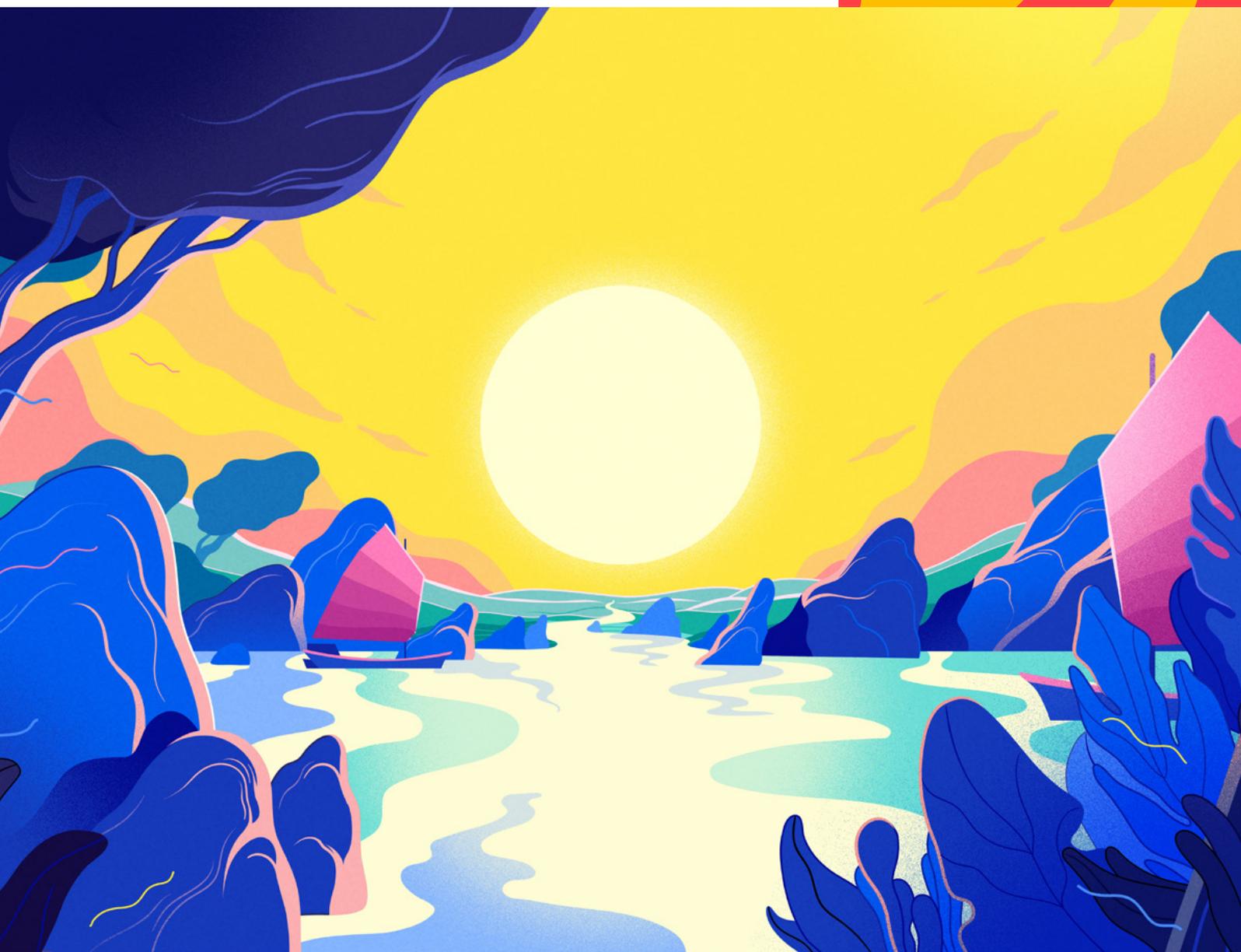
SEPTIEMBRE de 2023

Principios de Unilever en apoyo de las personas defensoras de derechos humanos

y orientaciones para la
aplicación de los compromisos
y requisitos existentes



Unilever



Índice

PARTE 1

Principios de Unilever en apoyo de las personas defensoras de derechos humanos	3
Definiciones	9

PARTE 2

Orientaciones para la aplicación de los compromisos y requisitos existentes	11
Definiciones y contexto de riesgos	13
¿Cuáles son las señales de alarma de riesgos para quienes defienden los derechos humanos?	17
Resumen de pasos en la aplicación	18
Pasos en la aplicación	19
Paso 1 Crear un mapa de partes interesadas en la defensa de los derechos humanos y organizaciones de defensa	20
Paso 2 Identificar los riesgos para las libertades fundamentales y las personas defensoras de derechos humanos como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos	23
Paso 3 Reducir los riesgos identificados para personas defensoras mediante acciones preventivas	28
Paso 4 Actuar cuando se identifique una repercusión negativa sobre una persona defensora pasos para la toma de decisiones	32
– Actuar cuando existe una relación directa entre el impacto y la empresa	
– Determinar si hay motivos para apoyar a personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales	
Paso 5 Identificar formas adecuadas de actuación	39
Paso 6 Identificar oportunidades a largo plazo para apoyar a personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales	42
Paso 7 Garantizar el acceso a una reparación eficaz, incluida la accesibilidad y la seguridad de los mecanismos de reparación	43
Frente a los dilemas	47
Orientación para instituciones y empresas asociadas	49
Anexo: Marcos y normas	52

PARTE 1

Principios de Unilever en apoyo de personas defensoras de derechos humanos

Los derechos humanos son la base de una sociedad sana y resistente y de una empresa sostenible.

Nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos de todas las personas en consonancia con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a informar públicamente sobre nuestros avances. Nuestros compromisos en materia de derechos humanos y la declaración de Política de Derechos Humanos de Unilever también se basan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los principios y derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Estos Principios, en lo que respecta a quienes defienden los derechos humanos, también se rigen por la Declaración de Naciones Unidas sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, así como por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Además, se basan en gran medida en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Otras orientaciones específicas provienen del siguiente informe: [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders](#) (Espacio compartido bajo presión: apoyo las personas defensoras de los derechos humanos, hipervínculo en inglés), también del informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos: [Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Orientación para garantizar el respeto de las personas defensoras de derechos humanos](#), y de otros informes de Naciones Unidas sobre cómo garantizar el respeto de las personas defensoras de derechos humanos.

Es conveniente leer esta declaración de principios conjuntamente con los siguientes documentos, ya que son complementarios:

- (1) [Declaración de políticas sobre derechos humanos](#).
- (2) [Política de responsabilidad de los socios](#) (RPP).
- (3) [People & Nature Policy](#) (Política sobre las personas y la naturaleza, hipervínculo en inglés).

Los requisitos para nuestras instituciones y empresas asociadas (sean colectivas o individuales), en otros documentos denominados socios, se establecen en la Política de responsabilidad de los socios. El primer principio de esa política exige que se actúe de acuerdo con las normas y con integridad. Todo incumplimiento de los Principios de Unilever en apoyo de las personas defensoras de derechos humanos se gestionará de acuerdo con los procesos existentes, entre ellos los relativos a la Política de responsabilidad de los socios.

Unilever reconoce:

- 1. A las personas defensoras de derechos humanos y la importancia de la función que desempeñan.**
- 2. La vulnerabilidad de las personas defensoras de derechos humanos.**
- 3. El papel respectivo de los Estados y las empresas.**
- 4. La necesidad de diálogo satisfactorio y seguro y de un intercambio constructivo con quienes defienden los derechos humanos.**
- 5. La importancia de los mecanismos de reclamación y reparación.**

1: Personas defensoras de derechos humanos y la importancia de la función que desempeñan

La Oficina de las Naciones Unidas del Alto Comisionado para los Derechos Humanos define a las personas defensoras de derechos humanos como “toda persona que trabaja para promover y proteger los derechos humanos, sea sola o en asociación con otras (por medios pacíficos)”.

Las personas defensoras de derechos humanos son individuos, comunidades, grupos o asociaciones que actúan para promover, proteger o luchar por la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas y los pueblos, por medios pacíficos. Quienes defienden los derechos humanos se definen por lo que hacen, no por lo que son.

Unilever se compromete a respetar los derechos de todas las personas y comunidades que son defensoras de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y no solo de quienes se identifican como defensoras de los derechos humanos, lo que incluye a quienes denuncian, reclaman, alzan la voz por la comunidad, activistas anticorrupción, personas defensoras del medio ambiente o de los derechos a la tierra, integrantes de sindicatos, de la academia, periodistas y otras personas, así como sus organizaciones, asociaciones, grupos y comunidades, que actúan para promover, proteger o luchar por la protección y la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales por medios no violentos.

Coherentes con la Declaración de las Naciones Unidas sobre las personas defensoras de derechos humanos, quienes defienden los derechos humanos deben hacerlo sin violencia. No se considera que defiendan los derechos humanos los grupos o personas que utilizan o propugnan el uso de la violencia, aunque su objetivo declarado sea defender los derechos de las demás personas.

La protección de las libertades fundamentales y el respeto del Estado de derecho son de vital importancia tanto para la sociedad civil como para las empresas. Entendemos que quienes defienden los derechos humanos tienen una función fundamental ya que:

- Contribuyen a la existencia de un espacio cívico favorable que permite la libertad de expresión, asociación, reunión pacífica y el derecho a participar en asuntos públicos.
- Identifican los riesgos y las amenazas directas a titulares de derechos en actividades empresariales u oficiales.
- Fomentan la debida diligencia y abordan toda inquietud en materia de derechos humanos, sea relacionada con derechos civiles, políticos, económicos, sociales, ambientales o culturales, o con la salud, y a veces pueden centrarse en los derechos de personas concretas, comunidades o grupos a los que pertenecen.
- Apoyan que se proporcione reparación y ayudan a las víctimas a acceder a mecanismos de justicia, sean judiciales o extrajudiciales, incluso en relación con actividades comerciales.
- Fortalecen el Estado de derecho a nivel local y mundial al consolidar la paz y prevenir conflictos, acabar con la pobreza y la desigualdad, fomentar la igualdad de género, proteger el medio ambiente y promover el desarrollo sostenible.

2: Vulnerabilidad de las personas defensoras de derechos humanos

Reconocemos que las personas defensoras de derechos humanos se encuentran cada vez más en situaciones y condiciones vulnerables, y que en muchos países se reduce el espacio en el que pueden actuar con seguridad debido a legislación a menudo restrictiva, a la estigmatización y al silenciamiento de quienes piensan diferente.

Las personas defensoras de derechos humanos corren riesgo tanto físico como en plataformas virtuales o cibernéticas, así como riesgo de intervenciones judiciales y de quienes intentan impedir que se denuncien abusos. Entre las amenazas y los riesgos se encuentran también el soborno y otros intentos para conseguir que personas y comunidades actúen contra las personas defensoras de derechos humanos; la estigmatización y la difamación; los juicios, incluido el uso de demandas estratégicas contra la participación pública (DECPP); ataques digitales, violencia sexual, asesinatos; desplazamiento forzoso y confinamiento.

Determinados grupos que defienden y denuncian cuestiones de derechos humanos, como representantes sindicales y personas que defienden los derechos de las mujeres, pueden correr especial riesgo debido a peligros y actos discriminatorios adicionales que enfrentan, como la discriminación histórica, racial o étnica. Este peligro se puede intensificar para quienes defienden los derechos humanos de indígenas, de personas LGBTQI+ y de quienes actúan en nombre de otros grupos minoritarios o privados de derechos. Los efectos en las personas defensoras pueden ser tanto físicos como psicológicos.

Los pueblos indígenas y las comunidades locales suelen ser vulnerables a violaciones de sus derechos humanos y medios de vida, seguridad alimentaria, recursos y otros derechos que dependen en gran medida de que se respete su derecho a utilizar la tierra o a ser titulares de tierras. El principio fundamental 14 de la Política de responsabilidad de los socios establece con claridad que deben respetarse y promoverse los derechos sobre la tierra de las comunidades, incluidas las poblaciones indígenas, especialmente mediante la aplicación del proceso participativo de consentimiento libre, previo e informado, y establece una política de tolerancia cero con el acaparamiento de tierras. Las personas defensoras de derechos humanos que trabajan en cuestiones relacionadas con la tierra y el medio ambiente pueden correr mayor riesgo que otras personas defensoras de derechos de sufrir atentados. También pueden enfrentar riesgos de desalojo, desplazamiento forzoso y pérdida de sus medios de subsistencia. La falta de reconocimiento en las leyes de los derechos a tierras ancestrales comunales de la población indígena, y la no aplicación de las leyes que sí existen, permite a menudo que se produzcan ataques contra quienes defienden los derechos humanos de indígenas.

3: El papel respectivo de los Estados y las empresas

Apoyamos la recomendación de la Relatora Especial de la ONU sobre la situación de las personas defensoras de derechos humanos, sobre lo que se espera tanto de los Estados como de las empresas:

- que apoyen y promuevan activamente el papel de las personas defensoras de derechos humanos que trabajan en sus sectores
- que denuncien cuando quienes defienden los derechos humanos sean objeto de ataques por llevar adelante esa labor de vital importancia.

Las empresas no deben apoyar ninguna acción, directa o indirecta, que atente contra los derechos a la libertad de expresión, asociación o reunión de las personas defensoras de derechos humanos. Como empresa, y como firmante de la [Estado de derecho de la Red empresarial sobre personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales](#) (hipervínculo en inglés), nos comprometemos a poner en práctica las siguientes recomendaciones:

- reconocer la importancia de las libertades fundamentales para el crecimiento económico
- apoyar las libertades fundamentales cuando estén amenazadas
- analizar la libertad de expresión, de reunión y de asociación, y los riesgos para la seguridad de las personas defensoras al realizar evaluaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidas las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
- contribuir a los esfuerzos en favor de los derechos y libertades fundamentales
- garantizar que nuestras operaciones, acciones u omisiones no den lugar a represalias, violencia, muerte, acoso judicial o cualquier otra forma de silenciamiento o estigmatización de las personas defensoras de derechos humanos
- abordar las repercusiones negativas sobre quienes defienden los derechos humanos que nos afectan, sea en nuestras propias actividades o por nuestras relaciones comerciales.

4: La necesidad de diálogo satisfactorio y seguro y de un intercambio constructivo con quienes defienden los derechos humanos

Apoyamos firmemente el diálogo sustantivo y constructivo a través de canales de comunicación seguros y abiertos que permitan escuchar a todas las voces, entre ellas, los grupos de interés especializados independientes, las voces críticas, los titulares de derechos y sus representantes.

Mantendremos consultas e intercambios de forma abierta y constructiva con quienes defienden los derechos humanos y apoyaremos espacios para que puedan plantear temas y expresar sus inquietudes sobre el impacto de las políticas, decisiones o acciones que adoptamos en materia de derechos humanos, y de las decisiones o acciones adoptadas por quienes tienen relaciones comerciales con nuestra empresa.

También colaboraremos de forma constructiva con quienes actúan en nombre de las personas defensoras de derechos humanos, cuando se nos alerte de afirmaciones creíbles de que se han vulnerado los derechos y libertades de personas defensoras de derechos humanos con las que intercambiamos.

Comunicaremos las medidas específicas que nuestra empresa haya tomado o pueda emprender para apoyar y proteger a personas defensoras. Entre ellas se encuentra el diálogo constructivo con las personas defensoras sobre cualquier tema, ya sea que se relacione con las actividades propias de Unilever o con la cadena de suministro ampliada.

5: Importancia de los mecanismos de reclamación y reparación

El compromiso de Unilever con un entorno respetuoso con los derechos humanos está en el centro de nuestro Código de Principios del Negocio. Por ello, tenemos tolerancia cero ante cualquier amenaza, intimidación, violencia o represalia contra las personas defensoras de derechos humanos.

Las personas y comunidades pueden plantearnos sus preocupaciones directamente, sin temor a represalias y de forma estrictamente confidencial, o de forma anónima. Pueden hacerlo a través de

- la Línea de Asistencia del Código confidencial (línea para denuncias), abierta a terceras personas y accesible por teléfono o internet
- mecanismos de reclamación específicos para cada cultivo, si existen, como nuestro mecanismo de reclamación.

Investigaremos de forma exhaustiva, eficaz y rápida todos los problemas denunciados y subsanaremos los incumplimientos que se demuestre que provocan una transgresión de estos Principios o que contribuyen en ella en nuestras propias actividades. Abordaremos las repercusiones negativas sobre quienes defienden los derechos humanos que guarden relación con nuestra empresa, sea en nuestras propias actividades o por nuestras relaciones comerciales según corresponda y en la medida en que podamos ejercer influencia.

En los casos en que las personas o comunidades consideren que sus derechos humanos se han visto afectados y no puedan dirigirse a nuestra empresa directamente, reconocemos su derecho a obtener reparación. No obstaculizaremos su acceso a mecanismos judiciales o no judiciales del Estado y trataremos de cooperar con las autoridades competentes en la investigación o resolución de presuntos efectos sobre los derechos humanos en la medida necesaria y permitida. Nos abstendremos de adoptar acciones legales contra personas defensoras que puedan vulnerar sus derechos y libertades, y de cualquier otra acción que sirva para criminalizar y deslegitimar a quienes defienden los derechos humanos y el medio ambiente.

Del mismo modo, exigimos a nuestras instituciones y empresas asociadas y a quienes están en nuestra cadena de suministro que ofrezcan mecanismos de reclamación acordes con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Las empresas e instituciones asociadas no deben impedir las acciones legítimas de una persona defensora de derechos humanos ni restringir su libertad de expresión, libertad de asociación o derecho de reunión pacífica, incluidas las personas que hacen campaña activa sobre cuestiones que pueden estar relacionadas con la actividad comercial de dichas empresas.

Cuando existan pruebas claras y creíbles de que una institución o empresa asociada ha vulnerado los derechos de personas defensoras de derechos humanos directamente, o a través de su cadena de suministro de terceras personas o empresas, haremos uso de nuestra influencia, según sea procedente, conforme a nuestro proceso de reclamación. Esperaremos que tomen medidas inmediatas para detener, prevenir, mitigar o reparar el daño causado y confiaremos en los marcos jurídicos de los procedimientos de derechos humanos reconocidos internacionalmente para que puedan acceder a la justicia.

Cuando existan pruebas claras de que nuestras propias actividades han causado incumplimiento de estos Principios, o han contribuido a infringirlos, adoptaremos medidas correctivas con plazos concretos y supervisión. Si existen pruebas claras de que una empresa o institución asociada ha provocado el incumplimiento de estos Principios o contribuido a provocarlo, mantendremos un intercambio con esa asociada para garantizar que adopte las medidas adecuadas para mitigar y reparar el incumplimiento. En caso de que una empresa o institución asociada se niegue a dialogar o a tomar medidas para reparar o mitigar el incumplimiento de estos Principios, Unilever tomará las medidas adecuadas para hacer frente a la situación de manera coherente con la defensa de los compromisos establecidos en estos Principios y con la Política de responsabilidad de los socios de Unilever y en general con el Programa de responsabilidad de las instituciones o empresas asociadas.

Definiciones

Activista anticorrupción

Persona o institución que trabaja en temas de gobernanza, fomenta la transparencia y la responsabilización o que denuncia la corrupción.

Empresa o institución asociada

Instituciones o empresas, sean colectivas o unipersonales, denominadas socios en publicaciones anteriores de Unilever, con las que se mantienen relaciones empresariales y comerciales para abastecerse (en forma directa y como terceras partes fabricantes) y en la posproducción (clientes, agentes, intermediarias y distribuidoras).

Libertades fundamentales (o cívicas)

Se trata de la libertad de expresión, asociación, reunión pacífica y el derecho a participar en asuntos públicos.

Persona vocera de la comunidad

Persona elegida para representar a una comunidad o para hablar oficialmente en nombre de una comunidad.

Reclamante

Persona que presenta una reclamación que, de ser admitida, se trataría de un incumplimiento de los Principios aquí contenidos.

Empresa proveedora directa

Empresa colectiva o unipersonal proveedora a la que paga una compañía del Grupo Unilever para que abastezca de materiales o servicios a Unilever.

Personas defensoras de derechos humanos en temas ambientales

Según la definición de Naciones Unidas: "se trata de personas y grupos que, a título personal o profesional y de forma pacífica, se esfuerzan por proteger y promover los derechos humanos relacionados con el medio ambiente, en particular el agua, el aire, la tierra, la flora y la fauna."¹ Se caracterizan por sus acciones para proteger el medio ambiente y los derechos sobre la tierra. Si bien pueden trabajar como periodistas, activistas o en la asesoría letrada en la denuncia u oposición a la destrucción del medio ambiente o al acaparamiento de tierras. En muchos casos se trata de líderes indígenas o

miembros de comunidades que defienden sus tierras tradicionales frente a los perjuicios de proyectos de desarrollo a gran escala. El término "defensores de los derechos humanos" o "personas defensoras de derechos humanos" abarca tanto a personas como a comunidades, incluidas comunidades locales, indígenas, tradicionales y afrodescendientes, y quienes defienden la tierra y el medio ambiente. Reconocemos que ciertos grupos tienen derechos que van más allá de los que se conceden a otras personas defensoras de derechos humanos; por ejemplo, los derechos de comunidades indígenas a la tierra y la autodeterminación.

Mecanismo o proceso de reclamación

Proceso de reclamación o denuncia formal, establecido por ley o no (sea judicial o extrajudicial) al que pueden recurrir personas particulares, trabajadoras, comunidades u organizaciones de la sociedad civil que se vean perjudicadas por determinadas actividades y operaciones empresariales.

Animamos a todas las personas empleadas a utilizar nuestros canales específicos para informar internamente. Sin embargo, cuando existan mecanismos y resulte apropiado, en función del tipo de abuso, también se pueden presentar denuncias a las autoridades oficiales.

Unilever cuenta con:

- una Línea de Asistencia del Código confidencial (una línea para denuncias), abierta a terceras personas y accesible por teléfono o Internet. Es abierta para todas las personas empleadas de Unilever, de instituciones o empresas asociadas y de las cadenas de suministro de terceras personas o empres (www.unilevercodesupportline.com)
- un mecanismo de reclamación específicamente relacionado con quienes operan en el abastecimiento de aceite de palma. A nuestro mecanismo de reclamación en aceite de palma pueden acceder terceras personas de nuestra cadena de valor o quienes les apoyen o representen. Se describe en el [procedimiento de reclamación en aceite de palma](#) (hipervínculo en inglés), que incluye detalles de cómo presentar [una reclamación sobre aceite de palma](#) (hipervínculo en inglés).

¹ Informe del Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos, 71º período de sesiones de la Asamblea General, A/71/281, 3 de agosto de 2016.

Persona defensora de derechos humanos

Toda persona que actúe individualmente o en grupo o como comunidad, incluidas las comunidades locales, para promover, proteger o luchar por la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas y los pueblos, por medios pacíficos. Quienes defienden los derechos humanos se definen por lo que hacen, no por lo que son. Esta definición abarca a todas las personas que son defensoras de los derechos humanos y no solo a quienes se identifican como tales, podría incluir a denunciantes, reclamantes, portavoces de comunidades, comunidades indígenas, tradicionales y afrodescendientes, así como a personas defensoras de derechos humanos sobre la tierra y el medio ambiente. No incluye a personas que cometen actos de violencia o propagan la violencia.

Reconocemos que ciertos grupos tienen derechos que van más allá de los que se conceden a otras personas defensoras de derechos humanos, por ejemplo, los derechos de comunidades indígenas a la tierra y la autodeterminación.

Actividades propias

Todo recurso o instalación de propiedad de Unilever o gestionado por ella.

Cadenas de suministro de terceras personas o empresas

Abastecimiento que no suministra directamente materiales o servicios a Unilever, sino que forma parte de la cadena de suministro ampliada de Unilever, ya que abastecen directamente a quienes tienen el suministro directo a Unilever.

Denunciantes

Son personas trabajadoras actuales o anteriores que denuncian prácticas o acciones de la parte empleadora prohibidas, irregulares, peligrosas, carentes de ética, que contravienen las políticas de Unilever e importantes documentos afines, quienes pueden estar potencialmente en riesgo de sufrir represalias, así como personas que están fuera de la relación laboral tradicional, como quienes trabajan por contrato, temporalmente, consultantes, contratistas, aprendices, pasantes, personas voluntarias, estudiantes y antes empleadas.

Tolerancia cero

Se condenan todas las formas de amenaza y ataque y se espera que las personas, instituciones o empresas asociadas y sus cadenas de suministro de terceras partes nunca participen en acciones de este tipo ni las aprueben. Se investigará toda acusación creíble de amenazas y ataques y, si existen pruebas de que Unilever, personas, instituciones o empresas asociadas estuvieron implicadas, se tomarán medidas de conformidad con la Política de responsabilidad de los socios y otras políticas aplicables. Unilever adoptará un enfoque basado en principios para determinar cuál es la medida que creemos que tiene más probabilidad de llegar a una resolución que respete a titulares de derechos. Esas acciones o medidas pueden abarcar un diálogo formal, puede existir suspensión y diálogo formal simultáneos, o la rescisión del contrato. Nuestra decisión también dependerá del grado de influencia que tengamos en nuestra relación con la institución o empresa asociada. En todos los casos, pondremos fin al intercambio o diálogo formal si la asociada no puede o no quiere dar tratamiento al problema o resolverlo, si le corresponde. Si se formulan acusaciones creíbles sobre la propia cadena de suministro de terceras personas, instituciones o empresas asociadas, Unilever espera que investiguen y, cuando sea necesario, tomen las medidas adecuadas para mitigar o reparar el daño a personas defensoras. Unilever estará dispuesta para hacer un seguimiento de las acusaciones con sus asociadas.

PARTE 2

Orientaciones para la aplicación de los compromisos y requisitos existentes

Las empresas dependen de la labor vital de las personas defensoras de derechos humanos y se benefician de ellas:

- Las personas defensoras son como “canarios en la mina de carbón” para alertar precozmente: sacan a la luz los abusos, exigen responsabilidades y aceleran las reformas.
- Estas personas gozan de legitimidad en sus comunidades y ante las partes interesadas internacionales, lo que afecta las relaciones de las empresas y su licencia social para operar.

Del mismo modo, las empresas dependen del “espacio compartido” en el Estado de derecho, la gobernanza responsable y las libertades fundamentales:

- Estos factores sustentan entornos empresariales sostenibles y rentables; cuando son débiles o no existen, aumentan los riesgos operativos y de reputación.

Las expectativas de las partes se intensifican en torno al papel de las empresas a la hora de apoyar y respetar los derechos de personas defensoras y el entorno propicio del que dependen para las libertades fundamentales, lo que incluye los derechos a la libertad de expresión, de reunión y de asociación.

Tanto el “espacio compartido” como quienes defienden los derechos humanos están sometidos cada vez a mayor presión en todo el mundo. El Centro de Recursos Empresariales y de Derechos Humanos, que realiza un seguimiento de los ataques contra personas defensoras de derechos humanos relacionados con actividades empresariales, ha registrado más de 4.700 ataques desde que comenzó a realizar el seguimiento en 2015, con más de 550 ataques registrados solo en 2022.² Global Witness informa de que, desde que comenzó a realizar el seguimiento de asesinatos en 2012, cada dos días ha habido un homicidio de

una persona defensora de la tierra y el medio ambiente.³ Junto con las industrias extractivas, la agricultura ha sido uno de los sectores donde se han denunciado más ataques. Las libertades fundamentales están igual de amenazadas a medida que el mundo se desliza hacia el autoritarismo (hipervínculo en inglés).

Las orientaciones que aquí se aportan se basan en los Principios de Unilever en apoyo de las personas defensoras de derechos humanos e informan sobre la aplicación de los compromisos y requisitos que existen en Unilever, entre ellos en nuestra Declaración de políticas sobre derechos humanos, Política de responsabilidad de los socios de Unilever y Política sobre las personas y la naturaleza.

- La Declaración de políticas sobre derechos humanos reafirma que: “no toleramos abusos, amenazas, intimidaciones, agresiones físicas o legales ni represalias contra defensores del medioambiente y los derechos humanos. Apoyamos la recomendación de la Relatora Especial de la ONU sobre la situación de los defensores de los derechos humanos de que tanto los estados como las empresas apoyen y promuevan activamente el papel de estos que trabajan en sus sectores, y denuncien cuando sean objeto de ataques por realizar una labor vital. Abordaremos los impactos adversos sobre los defensores de los derechos humanos con los que estemos relacionados, ya sea a través de nuestras propias operaciones o como resultado de nuestras relaciones comerciales. Seguiremos construyendo y utilizando nuestra escala y colaborando con otras empresas, sociedades civiles, representantes de los trabajadores y las asociaciones comerciales, así como con los gobiernos y otras partes interesadas, de modo que abordemos las causas profundas de los problemas de derechos humanos y seamos capaces de influir en un cambio sistémico y duradero.”

² Personas defensoras de los derechos humanos y empresas en 2022: Desafiando el poder corporativo para proteger nuestro planeta, Business & Human Rights Resource Centre.

³ Una década de resistencia, Global Witness.

- **Política de responsabilidad de los socios (RPP):** Esta política expresa su tolerancia cero ante cualquier abuso, amenaza, intimidación o represalia contra quienes defienden los derechos humanos.
- **People & Nature Policy (Política sobre las personas y la naturaleza, hipervínculo en inglés):** Esta política se compromete a colaborar con las personas defensoras de derechos humanos, a consultarlas y condena toda amenaza, intimidación o represalia contra ellas. También expresa el objetivo de fomentar la colaboración para apoyar el trabajo y la seguridad de quienes defienden los derechos humanos.
- Proporcionar acceso a mecanismos de reparación o reclamación a las personas defensoras de derechos humanos y a otras personas titulares de derechos.
- Hacer un esfuerzo por garantizar que operaciones, acciones u omisiones de Unilever no den lugar a represalias, violencia, muerte, acoso judicial o cualquier otra forma de ataque o estigmatización.
- Responder a las crecientes expectativas de la sociedad civil y otras partes interesadas de que las empresas apoyen las libertades fundamentales –expresión, reunión y asociación– y el “espacio compartido” del Estado de derecho y la gobernanza responsable. De ello dependen tanto las personas defensoras como la sociedad civil y las empresas.

Con estas orientaciones quedan operativos los compromisos de Unilever para:

- Reconocer la importancia crítica de las personas defensoras de derechos humanos y su vulnerabilidad ante amenazas.
- Facilitar el diálogo y el intercambio constructivo y seguro con quienes defienden los derechos humanos.
- Integrar los riesgos para las personas defensoras en la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Estas orientaciones son aplicables a todas las actividades comerciales de Unilever a nivel mundial y a todas nuestras asociadas (incluidas las compañías del grupo, todas las divisiones y operaciones) y sus cadenas de suministro de terceras personas o empresas.



Definiciones y contexto de riesgos

¿Quiénes son las personas defensoras de derechos humanos?

Los derechos y responsabilidades de quienes defienden los derechos humanos se establecen de manera fehaciente en la Declaración de la ONU sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos de 1999.

Una persona defensora de derechos humanos es alguien que trabaja de forma no violenta para defender o promover los derechos humanos.

Las personas defensoras pueden ser de cualquier edad, sexo, nacionalidad, origen étnico, raza, orientación sexual o religión. Trabajan de manera individual y colectiva: son **personas organizadoras sindicales, denunciantes, defensoras legales y judiciales, organizadoras comunitarias, defensoras de la lucha contra la corrupción y periodistas. Sus actividades pueden abarcar protestas y manifestaciones, movimientos sociales y campañas en Internet.** También es fundamental entender que **quienes defienden la tierra y el medio ambiente, los derechos de indígenas y activistas laborales son personas consideradas defensoras de derechos humanos porque su trabajo se cruza con los derechos humanos** (véase más adelante).

Una persona defensora de derechos humanos es alguien que trabaja de forma no violenta para defender o promover los derechos humanos.

Las personas que defienden los derechos humanos no tienen por qué identificarse como tales. Por ejemplo, quienes son activistas contra la corrupción no siempre se identifican como personas defensoras de derechos humanos. Pero debido a los fuertes vínculos entre los derechos humanos y las instituciones responsables –y dado que la corrupción socava la protección de todos los derechos humanos⁴– sigue siendo apropiado considerar a estas personas defensoras de derechos humanos.

Quienes defienden los derechos humanos suelen trabajar a través de organizaciones de la sociedad civil u ONG. El personal de las ONG que trabaja para defender los derechos humanos se considera defensor de los derechos humanos. Sin embargo, para mantener un intercambio con las personas defensoras, no suele considerarse suficiente tratar únicamente con ONG internacionales de derechos humanos, sino que también es necesario tratar con ONG y personas defensoras locales.

¿Cómo debe entenderse la «violencia» en este contexto?

Las personas defensoras de derechos humanos pueden participar en «medidas de acción directa» no violentas, como sentadas, boicots, marchas y bloqueos de carreteras. Estas medidas pueden ser perjudiciales, pero son formas legítimas de defensa. Sin embargo, si existe una amenaza o uso de fuerza física –contra cualquier persona, sea empleada, cliente, guardia de seguridad, integrante de la comunidad– se cruza la línea que separa el comportamiento no violento del violento. Las acciones vinculadas a la delincuencia, como sabotaje, destrucción de bienes, robo o incendio provocado, también se consideran formas de protesta violenta.

4 Véase, por ejemplo, el informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos sobre este tema, A/HRC/44/43.

¿Las personas defensoras de la tierra y el medio ambiente también son defensoras de derechos humanos?

Quienes defienden la tierra y el medio ambiente trabajan para proteger derechos de las comunidades a ser titulares y propietarias de tierras, para evitar la contaminación y la destrucción del entorno natural; para proteger las fuentes de agua, los bosques, la biodiversidad y los ecosistemas; y para evitar acciones que contribuyan al cambio climático, entre otras actividades en favor del medio ambiente.

Las personas defensoras de la tierra y el medio ambiente por lo general se consideran defensoras de derechos humanos porque los temas en los que trabajan se entrecruzan y solapan con cuestiones de derechos humanos. Por ejemplo:

- La protección de las fuentes de agua está íntimamente ligada al derecho de las comunidades a acceder a agua y a alimentos.
- La protesta contra la destrucción del medio ambiente causada por la tala y la deforestación también se vincula habitualmente a los derechos de las comunidades forestales a la tierra y los

medios de subsistencia, porque las comunidades que viven en bosques o cerca de ellos dependen de ellos para su cobijo, alimentación, medios de subsistencia y cultura.

- La resistencia al desarrollo de aceite de palma que afecta a los derechos tradicionales sobre la tierra y a la agricultura de pequeña escala suele estar vinculada a la defensa de derechos humanos que dependen del acceso a la tierra.
- La defensa de derechos indígenas a la tierra defiende igualmente los derechos de pueblos indígenas a ejercer su cultura y sus formas de vida tradicionales.

Además, la ONU ha reconocido el derecho a un medio ambiente sano como un derecho humano en sí mismo. Debido a esta interconexión, se considera que quienes defienden la tierra y el medio ambiente son personas defensoras de derechos humanos, incluso a efectos de estas orientaciones de aplicación.

¿Cómo son las amenazas a personas defensoras?

Las amenazas y los ataques contra quienes defienden los derechos humanos abarcan tanto la violencia física como los intentos no físicos de intimidación y silenciamiento.⁵ Las personas defensoras pueden ser objeto de homicidio, amenazas de muerte, golpizas, privaciones de libertad y detenciones arbitrarias. Las mujeres que defienden los derechos humanos sufren violencia sexual y de género de forma desproporcionada. También se las intenta silenciar mediante demandas judiciales y criminalización, así como con vigilancia, acoso y otros intentos de intimidación, que pueden ser acoso en línea y *doxing* (exponer en Internet la identidad y otra información privada de las personas defensoras).

El Centro de Recursos Empresariales y de Derechos Humanos, que documenta las agresiones a personas defensoras, ha presentado informes que indican que hasta son más comunes las distintas formas de acoso judicial que las agresiones físicas.

El acoso judicial es la criminalización, por ejemplo, mediante investigaciones y demandas penales infundadas (a veces yendo contra las personas defensoras con leyes aplicables a la delincuencia organizada y el terrorismo); privaciones de libertad y detenciones arbitrarias; procesamientos con falsas acusaciones; y el uso indebido de leyes de excepción para restringir la libertad de reunión y de expresión. La criminalización del ejercicio de las libertades fundamentales –libertad de reunión, expresión y asociación– es un problema generalizado.

También se trata del uso indebido del marco jurídico que hacen, por ejemplo empresas y otros grupos, a través de “demandas estratégicas contra la participación pública” (DECPP), que consisten en iniciar juicios infundados con la finalidad de silenciar a personas defensoras de derechos humanos enredándolas en costosos procesos judiciales que llevan mucho tiempo (véase el recuadro de la página 15).

⁵ Centro de Recursos Empresariales y de Derechos Humanos, *Personas defensoras de los derechos humanos y empresas en 2021: Proteger los derechos de las personas impulsando una transición justa*.

¿Qué son las demandas estratégicas contra la participación pública y por qué preocupan?

Las demandas estratégicas contra la participación pública (DECPP) se utilizan para enredar a las personas defensoras en costosos y lentos procesos judiciales que puedan desalentarlas de denunciar atropellos contra los derechos humanos que cometen las empresas. Esas demandas se pueden presentar tanto contra personas defensoras que protestan públicamente en forma presencial como virtual. Por ejemplo, una empresa puede iniciar acciones por difamación contra una persona defensora de derechos humanos que plantee preocupaciones legítimas sobre los efectos del uso de plaguicidas de una empresa agroindustrial en la salud. Con la demanda se obliga a esa persona a incurrir en costosos gastos de asistencia letrada para defenderse de las acusaciones y a largos procesos de obtención de pruebas, aunque al final el juicio no prospere. Durante el juicio, también se puede prohibir que la persona defensora siga hablando sobre los ataques a los derechos humanos.

Estos litigios estratégicos pueden disuadir no solamente a la persona demandada, sino también a otras personas defensoras, que pueden sentir temor de hablar por miedo a terminar envueltas en similares procedimientos judiciales.

Las demandas las pueden presentar tanto organismos oficiales como empresas.

Las agresiones físicas y legales contra personas defensoras de derechos humanos tienen la misma finalidad y los mismos efectos: silenciar o intimidar a las personas defensoras y a quienes las apoyan.

Se trata de personas vulnerables a amenazas y ataques cuando las protecciones legales y los mecanismos de rendición de cuentas en materia de derechos humanos son débiles y cuando, a su vez, la impunidad es generalizada.

Las restricciones al “espacio compartido” de libertades fundamentales –entre ellas, la libertad de expresión, de asociación y de reunión– aumentan los riesgos para las personas defensoras, cuya labor depende de estas libertades y de contar con instituciones responsables. Por su parte, las agresiones contra personas defensoras reflejan vacíos en la protección de los derechos humanos y el Estado de derecho.



Ejemplos ilustrativos de amenazas y atentados contra personas defensoras de derechos humanos en distintos contextos

Estos ejemplos ilustrativos se basan en ataques denunciados públicamente contra personas defensoras de derechos humanos en contextos diferentes y relacionados con distintas industrias de todo el mundo. Pretenden mostrar el abanico de atropellos, amenazas y ataques contra personas defensoras.

El defensor angoleño de derechos humanos y del medio ambiente Rafael Marques de Morais sufrió en 2015 una acusación penal de difamación por escribir sobre casos de asesinatos y torturas relacionados con proyectos mineros. Enfrentó acusaciones que podrían haberlo condenado a nueve años de cárcel.

La hondureña defensora indígena del medio ambiente Berta Cáceres, galardonada con el Premio Goldman de 2015 a quienes defienden el medio ambiente, fue asesinada en 2016 por sicarios. Cáceres sufrió años de amenazas y vigilancia por su oposición al proyecto hidroeléctrico Agua Zarca. Un antiguo ejecutivo de la empresa hidroeléctrica fue declarado finalmente culpable de colaboración por haber ordenado su asesinato.

El defensor indio de derechos humanos M. Karthi fue asesinado por la policía en 2018, junto con otras diez personas, en una protesta contra un proyecto de minería de cobre en el estado de Toothukudi.

La dirigente sindical camboyana Chhim Sithar fue detenida en febrero de 2023 junto con otras personas del sindicato acusadas de "incitación a alterar la seguridad social" por participar en una huelga contra la empresa NagaWorld. Grupos de derechos humanos denunciaron que las acusaciones demuestran el cierre del espacio para la sociedad civil en Camboya.

La defensora colombiana de derechos humanos y ambientales Isabel Cristina Zuleta denunció haber sufrido años de amenazas, hostigamiento, intentos de desaparición forzada y acusaciones penales, así como violencia sexual, por su oposición a proyectos de represas hidroeléctricas. Cuando denunció estos ataques a las autoridades, no recibió protección alguna y fue acusada de promover agresiones contra las compañías constructoras de las represas.



¿Cuáles son las señales de alarma de riesgos para quienes defienden los derechos humanos?

Las empresas en sí no pueden reducir o mitigar todos los riesgos para las personas defensoras de derechos humanos, especialmente cuando los riesgos provienen de múltiples fuentes fuera de su control. Los países con un Estado de derecho débil o donde existe un conflicto armado plantean graves riesgos para las personas defensoras.

Sin embargo, Unilever nunca tolerará que ni las personas empleadas, ni sus instituciones o empresas asociadas ni las cadenas de suministro de terceras personas o empresas tengan participación en cualquier tipo de amenaza o ataque contra quienes defienden los derechos humanos. Existen señales de alarma o “líneas rojas” que son:

- Conexión con intimidaciones, amenazas o ataques contra personas defensoras de derechos humanos realizados en nombre de nuestra empresa, sea por parte del personal o de terceras personas o empresas que actúen en nuestro nombre.
- Implicación de una institución o empresa asociada, o de terceras personas o empresas proveedoras en cualquier amenaza, intimidación o ataque contra una persona defensora de derechos humanos, ya sea por parte de personas empleadas o de terceras personas que actúen en su nombre.

Investigaremos con rapidez y eficacia toda preocupación o denuncia relacionada con estas líneas rojas o señales. Corregiremos los incumplimientos que se demuestren en nuestras propias operaciones. Abordaremos los efectos negativos sobre quienes defienden los derechos humanos que nos afecten, sea en nuestras propias actividades o nuestras relaciones comerciales.

En casos que impliquen a instituciones o empresas asociadas, o cadenas de suministro de terceras personas o empresas, Unilever adoptará un enfoque basado en principios para determinar cuál es la acción que creemos que tiene más probabilidad de llegar a una resolución que respete a titulares de derechos. Esas acciones pueden ser:

- Intercambio formal con la institución o empresa asociada para acordar planes de acción que aborden el problema y mitiguen los riesgos actuales y futuros.
- Suspensión simultánea de la relación con la asociada y compromiso de acordar planes de acción para abordar el problema.
- Rescisión del contrato.

Nuestra decisión también dependerá del grado de influencia que tengamos en nuestra relación con la institución o empresa asociada.

En todos los casos, pondremos fin al intercambio o diálogo formal si la asociada no puede o no quiere dar tratamiento al problema o, cuando corresponda, resolverlo.

Si se formulan acusaciones creíbles sobre la propia cadena de suministro de terceras personas o empresas de la asociada, Unilever espera que investigue y, cuando sea necesario, tome medidas adecuadas para mitigar o reparar el daño a personas defensoras. Unilever estará dispuesta para hacer un seguimiento de las acusaciones con sus asociadas.

Resumen de pasos en la aplicación

Paso

1

Crear un mapa de partes interesadas en la defensa de derechos humanos, sean personas u organizaciones.

Paso

2

Identificar los riesgos para las libertades fundamentales y las personas defensoras de derechos humanos como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Paso

3

Reducir los riesgos identificados para personas defensoras de derechos humanos mediante acciones preventivas.

Paso

4

Actuar cuando se identifique una repercusión negativa sobre una persona defensora de derechos humanos: pasos para la toma de decisiones.

Paso

5

Identificar formas adecuadas de actuación.

Paso

6

Identificar oportunidades a largo plazo para apoyar a personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales.

Paso

7

Garantizar el acceso a una reparación eficaz, incluida la accesibilidad y la seguridad de los mecanismos de reclamación.

Pasos en la aplicación

Los pasos que se detallan a continuación se pueden dar junto con procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, evaluaciones de riesgos aplicables a operaciones inmobiliarias y diligencia debida sobre potenciales instituciones o empresas asociadas.

Estas orientaciones ofrecen pasos para garantizar que los procesos de diligencia debida incorporen una mirada particular de identificación y mitigación de riesgos para personas defensoras de derechos humanos, pero los pasos no tienen por qué llevarse a cabo necesariamente como un proceso aparte. Para evitar la duplicación de esfuerzos, es preferible integrar las evaluaciones de riesgos para quienes defienden los derechos humanos en procesos más amplios de diligencia debida en materia de derechos humanos. Por ejemplo, la identificación de personas defensoras de derechos humanos y el riesgo al que se enfrentan debe realizarse, en la medida de lo posible, junto con otros ejercicios para indagar quiénes son y dónde están las partes interesadas y evaluaciones de riesgos para los derechos humanos.

Determinados procesos y operaciones implican mayores riesgos inherentes para quienes defienden los derechos humanos. En general, es preciso considerar los riesgos para personas defensoras de derechos humanos explícitamente junto con:

- La diligencia debida en materia de derechos humanos para materias primas asociadas a mayores riesgos, por ejemplo aceite de palma y azúcar, incluida la diligencia debida sobre las partes proveedoras de esos productos.
- La diligencia debida en operaciones inmobiliarias (como se describe en la Guía de aplicación de principios relacionados con tierras y bienes inmuebles, de próxima aparición).
- La diligencia debida en materia de derechos humanos para mercados considerados de mayor riesgo, especialmente los relacionados con conflictos y con gobiernos represivos o corruptos.
- Los programas de gestión del agua para zonas con mayor escasez de agua.

Paso

1

Crear un mapa de partes interesadas en la defensa de derechos humanos, sean personas u organizaciones.

Elaborar un mapa de partes interesadas en la defensa de derechos humanos, y de organizaciones de la sociedad civil u ONG que trabajan con ellas, ayuda a garantizar que la empresa comprenda a quiénes se considera personas defensoras de derechos humanos en el contexto local y la gama de temas que les preocupan.

También prepara a la empresa para una posible colaboración con personas defensoras, especialmente para reducir los riesgos identificados durante el paso 2.

Este paso se puede dar durante otros ejercicios como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos para estudiar quiénes son las partes interesadas y dónde están. Al elaborar un mapa de los grupos de interés, se identifica a las organizaciones y personas que trabajan en la defensa de derechos humanos en temas de pertinencia para el negocio.

Empresas e instituciones asociadas pueden elaborar un mapa de los grupos de interés defensores de derechos humanos como parte de sus propias evaluaciones de riesgos y de la diligencia debida que llevan a cabo para garantizar el cumplimiento de los requisitos de la Política de responsabilidad de los socios.

Un mapa de las partes interesadas puede ser sencillo, tomando nota de las personas y organizaciones que corresponda y los derechos por los que abogan. También puede ser útil observar de qué manera las personas y organizaciones defensoras identificadas abogan por diversos derechos humanos y cuestiones ambientales que se solapan, como el derecho a la tierra.

Diferenciar a quienes defienden los derechos humanos de grupos potencialmente marginados o vulnerables

Considerar los grupos potencialmente marginados y las dimensiones de género en el contexto local para garantizar que cuando se haga el mapeo no se omita a grupos potencialmente vulnerables:

- Puede ser menos probable que se identifique a mujeres como defensoras “legítimas” de derechos humanos, especialmente cuando se margina o discrimina a las mujeres en el derecho o de hecho.
- Mujeres y hombres pueden participar en diferentes formas de activismo que no se perciban como igualmente “válidas”.
 - Esta marginación de las mujeres que defienden los derechos humanos también puede suceder en sus propias comunidades. Por eso, al identificar a personas defensoras de derechos humanos, se precisa que las empresas sean sensibles a la manera en que las dinámicas de género en las comunidades de los grupos de interés pueden causar menor activismo por los derechos humanos en las mujeres.
- Niñas, niños y jóvenes también pueden ser defensores de los derechos humanos, actuando por su cuenta o junto a personas adultas, pero pueden tener dificultades para ser percibidos como personas que ejercen una defensa “legítima”.
- Quienes provienen de grupos marginados también pueden tener dificultades para ser vistas como personas defensoras legítimas, especialmente si existen vacíos en la protección legal (por ejemplo, cuando los derechos de los pueblos indígenas no están protegidos por ley).

En algunos contextos, es posible que no sea obvio ni fácil identificar a las personas defensoras de derechos humanos o a las ONG defensoras. Este problema afecta especialmente a personas defensoras de grupos en riesgo de marginación o vulnerabilidad. En estos casos, habría que considerar la posibilidad de pedir asesoramiento a una o varias de las siguientes organizaciones:

- Oficinas locales de ONG mundiales de derechos humanos, como Amnistía Internacional y Oxfam, u ONG locales de desarrollo.
- ONG internacionales, como Global Witness, EarthRights International, Front Line Defenders, Oxfam, Amnistía Internacional y Human Rights Watch.
- Organismos de Naciones Unidas, por ejemplo PNUD, UNICEF y la Oficina de Derechos Humanos de la ONU (OACDH).
- Instituciones nacionales de derechos humanos (si existen).
- Líderes de la comunidad local y de la sociedad civil.

Es preciso **validar las suposiciones** sobre quiénes son partes interesadas pertinentes y legítimas mediante conversaciones con diversas fuentes, entre ellas, ONG de confianza y otras relaciones establecidas.

Confidencialidad

Se reconoce que, en algunos contextos, un mapa de partes interesadas, que identifique a personas que defienden los derechos humanos, puede ser un documento delicado. Algunas personas son vulnerables a represalias en sus comunidades si se las pone en evidencia. Algunas están en la mira de gobiernos o actores no estatales debido a su activismo. Cabe considerar la posibilidad de restringir el acceso al mapa de partes interesadas y de mantener aparte toda información de contacto de las personas defensoras.

También hay que tener en cuenta que, en algunos países, las empresas pueden estar obligadas por ley a proporcionar una amplia gama de información a los gobiernos que la soliciten. En situaciones en las que exista el riesgo de que las autoridades puedan exigir acceso a archivos que identifiquen a personas defensoras de derechos humanos, y la empresa no tenga motivos legales para negarse ante esas solicitudes, es necesario considerar si es más seguro no identificar a personas u organizaciones por su nombre u otras características que las identifiquen. En su lugar, la empresa puede identificar que las ONG que trabajan en temas como la tierra o el agua son partes interesadas relevantes, sin identificar a las organizaciones o a las personas de manera individual.

Difusión de que se comprende a las personas defensoras de derechos humanos

Una vez identificadas las partes interesadas en defender los derechos humanos y sus temas de interés, también es importante que las personas empleadas pertinentes comprendan la importancia de quiénes son, cómo trabajan y las amenazas que enfrentan las personas defensoras. Es indispensable que el personal que pueda interactuar con personas defensoras de derechos humanos entienda de qué manera son aplicables estos Principios a su trabajo (como se explica en estas orientaciones). Para facilitar esta comprensión, puede ser útil que se realicen reuniones internas o webinarios.



Mapa con ejemplos ilustrativos de partes interesadas identificadas.

	Partes que defienden los derechos humanos	Principales temas de interés	Principales formas de defensa
Nivel nacional	ONG A	Cuestiones de salud y seguridad en las cadenas de abastecimiento agrícola.	Campaña en los medios de comunicación para destacar la exposición a riesgos de personas trabajadoras. Defensa ante el gobierno y ante la ONU.
	ONG B	Cuestiones relacionadas con salario digno y condiciones laborales en fábricas.	Huelgas organizadas por sindicatos. Campañas de boicot a través de redes sociales contra marcas que utilizan determinadas fábricas y empresas proveedoras.
Nivel de proyecto o centro	Persona C	Derechos de pueblos indígenas a gestionar la tierra.	Protestas de comunidades locales contra la adquisición de tierras. Documentación sobre pérdida de biodiversidad en las plantaciones de palma aceitera.
	ONG D	Exposición del personal a sustancias químicas en fábricas de artículos para el hogar.	Organización de campañas para detener el trabajo. Defensa ante el gobierno local.
Producto o materia prima (por ej. cadena de abastecimiento de azúcar o aceite de palma)	ONG E	Temas relacionados con derechos de las mujeres y acoso sexual en la cadena de suministro de azúcar.	Organización sindical. Campaña comunitaria local en torno a una plantación de aceite de palma o azúcar.
	Persona F	Derechos territoriales de pueblos indígenas.	Sensibilización de la comunidad. Defensa directa ante quien sea titular de la tierra (empresa proveedora). Defensa ante el gobierno local.

Paso

2

Identificar los riesgos para las libertades fundamentales y las personas defensoras de derechos humanos como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Como parte de la evaluación de impacto en la diligencia debida sobre derechos humanos que se hace para materias primas de alto riesgo y mercados de alto riesgo, identificar explícitamente si existen riesgos para personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales.

Los riesgos para las personas defensoras de derechos humanos o las libertades fundamentales no van a estar presentes en todos los mercados. Sin embargo, es necesario que el proceso de diligencia debida evalúe explícitamente el alcance de las amenazas y los efectos potenciales y reales sobre las personas defensoras y las libertades fundamentales, y si esos riesgos y efectos son relevantes para la empresa. El análisis tiene que evaluar si las repercusiones negativas para las personas defensoras de derechos humanos están relacionadas con el negocio porque las genera, contribuye con ellas o está directamente vinculada (según se define en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos).

Sería de esperar que este paso incluyera una consulta interfuncional con:

- Sostenibilidad global (derechos humanos)
- Integridad jurídica y empresarial
- Sostenibilidad de las operaciones empresariales
- Comunicación y asuntos internos

Consulta con las personas defensoras de derechos humanos durante la diligencia debida en materia de derechos humanos y, cuando corresponda, mediante conversaciones y consultas específicas.

La identificación de efectos potenciales y reales implica un compromiso directo y creíble con las partes interesadas. Siempre que sea posible, hay que entablar un diálogo directo con las personas defensoras para comprender los riesgos a los que se enfrentan y cómo entienden los orígenes de estos riesgos.

Colaboración valiosa

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos señala que es preciso que las empresas intercambien y colaboren con las personas defensoras de derechos humanos no solamente como partes interesadas afectadas, sino también como “interlocutoras valiosas” que poseen información detallada sobre las posibles repercusiones de un proyecto. El Grupo de Trabajo recomienda que se consulte a las personas defensoras desde el principio y con frecuencia para que la empresa conozca mejor sus repercusiones y las percepciones de las partes interesadas.

Es importante la participación interfuncional en la fase de evaluación de impacto para:

- Recurrir a una amplia gama de conocimientos y relaciones que identifiquen y evalúen los efectos potenciales y reales.
- Entender la conexión de la empresa con el riesgo, incluidas cuestiones como la tierra, el abastecimiento responsable y la gestión del agua, así como las medidas que pueden haberse tomado ya para abordar los riesgos que afectan a las personas defensoras en distintos contextos.
- Identificar oportunidades y riesgos para la empresa (por ejemplo, riesgos para la reputación) asociados a situaciones y escenarios que impliquen a personas defensoras de derechos humanos.

Si bien es probable que no se pueda colaborar con quienes defienden los derechos humanos directamente en todas las comunidades y países, hay que considerar la posibilidad de colaborar y consultar directamente con personas defensoras en el caso de materias primas o mercados de alto riesgo. **En todos los casos, corresponde comunicar una política de “puertas abiertas” a las personas defensoras de derechos humanos, garantizando que sepan que siempre pueden plantear sus preocupaciones a la empresa.**

Las consultas con quienes defienden los derechos humanos se pueden llevar a cabo como parte de un esfuerzo más amplio de consulta con grupos de interés. En algunos contextos de alto riesgo, puede ser procedente mantener conversaciones individuales con personas defensoras o consultas específicas dirigidas a identificar riesgos concretos para ellas, como se describe a continuación.

A la hora de diseñar consultas o diálogos con las personas defensoras para comprender los efectos potenciales y reales, es preciso tener en cuenta la accesibilidad y adecuación de las formas de participación seleccionadas para los grupos potencialmente vulnerables o marginados. Por ejemplo:

- El diálogo con mujeres defensoras de derechos humanos puede ser apropiado en un formato dirigido por las propias mujeres (posiblemente solo con representantes femeninas de la empresa).
- Los grupos indígenas y otros grupos pueden experimentar barreras lingüísticas y físicas (distancia) para participar en consultas.
- Quienes defienden a minorías raciales, étnicas o grupos no dominantes pueden sentir marginación en consultas generales.

Consulta con una amplia gama de fuentes para comprender los riesgos

La evaluación de riesgos de amenazas y ataques contra personas defensoras de derechos humanos requiere comprender los riesgos y efectos relacionados con los derechos humanos, especialmente los asociados con el “espacio compartido” de las libertades fundamentales, el Estado de derecho e instituciones responsables.

Además de mantener un intercambio y consultar directamente con las personas defensoras, otras fuentes útiles para comprender la gama de riesgos relacionados pueden ser:

- Actores del gobierno local: por ejemplo, alcaldías, instituciones y personas reguladoras y de inspección de la industria local, legisladoras y legisladores locales (aunque hay que tener en cuenta que si quienes actúan por el gobierno local o nacional están potencialmente implicados en amenazas y ataques contra personas defensoras, se necesita precaución en el diálogo).
- Gobiernos del país anfitrión (como parte de un diálogo más amplio con las partes interesadas).
- Instituciones nacionales de derechos humanos.
- ONG y organizaciones locales y nacionales que trabajen en cuestiones relacionadas con personas defensoras.
- Organismos de Naciones Unidas y presencias sobre el terreno (como parte de un diálogo más amplio con las partes interesadas).
- Grupos de reflexión internacionales, ONG e instituciones de investigación que documentan restricciones al espacio cívico y ataques a personas defensoras de los derechos humanos.
- Personas que asesoran u ofrecen consultas (como parte de las evaluaciones de riesgos) sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, riesgos políticos y de seguridad.
- Instituciones o empresas asociadas (como parte del diálogo y las consultas sobre riesgos para los derechos humanos en general).

Nota para personas empleadas de Unilever: quienes trabajan en Unilever deben ponerse en contacto con su Responsable de Integridad Empresarial antes de mantener un intercambio.



Identificación de señales de alarma que indican mayor riesgo.

Hay ciertas señales de alarma o “banderas rojas”, como atropellos a los derechos humanos, que indican un mayor riesgo de amenazas y agresiones a las personas defensoras. Se trata de:

Menoscabo de las libertades fundamentales

- Las restricciones legales a derechos a la libertad de asociación, reunión y expresión hacen más peligrosa la actividad de las personas defensoras de derechos humanos, las expone a la criminalización y puede convertirlas en objeto de vigilancia. Estos factores pueden impedir que actúen abiertamente.

Estado de derecho débil o altos niveles de corrupción

- La corrupción dificulta la supervisión institucional o reguladora, la rendición de cuentas, y crea un entorno de impunidad potencial para los ataques contra quienes defienden los derechos humanos. Se trata de factores que debilitan elementos institucionales de disuasión contra la violencia hacia personas defensoras.

Conflicto comunitario

- Las comunidades divididas por conflictos políticos o armados, o por cuestiones relacionadas con los derechos a la tierra, el desarrollo social y los costos y beneficios de proyectos de desarrollo previstos, ponen a las personas defensoras de derechos humanos en una situación de mayor riesgo. Son factores que pueden exponer a las personas defensoras al riesgo de represalias provenientes de miembros de la comunidad contrarios o de otras personas ajenas a la comunidad inmediata.

Situaciones de conflicto y posconflicto

- Los riesgos para las personas defensoras coinciden con conflictos de baja o alta intensidad.
- Puede haber bajos niveles de control gubernamental, altos niveles de violencia y criminalidad, al igual que desconfianza y recriminación.

Procesos inadecuados de consentimiento y consulta comunitaria

- Las personas defensoras indígenas pueden enfrentar mayores niveles de riesgo de violencia cuando ni en la ley ni en la práctica se respeta su derecho a dar o negarse a dar su consentimiento libre, previo e informado.
- Una consulta comunitaria inadecuada sobre posibles impactos de un proyecto planificado puede contribuir a conflictos y divisiones de la comunidad y, a su vez, aumentar el potencial de amenazas y ataques.

Tenencia insegura de la tierra, conflictos de tierras sin resolver o normativa poco claras

- Los conflictos sobre tenencia de tierra suelen ir asociados a amenazas contra quienes defienden los derechos humanos, porque la tenencia de la tierra está íntimamente relacionada con los derechos a vivienda, alimentación, agua y otros derechos.
- Cuando hay reclamaciones de tierras sin resolver, aumenta el potencial de conflicto y debe llevarse a cabo la diligencia debida sobre los riesgos para la defensa de los derechos humanos junto con las evaluaciones de riesgo para las adquisiciones de tierras.

Desglose y mapa de los distintos riesgos para diferentes grupos de interés

Es posible que algunas personas y grupos experimenten riesgos diferentes o adicionales debido a dinámicas y tendencias de discriminación y marginación existentes. La “interseccionalidad” se refiere a la manera en que se combinan la discriminación por distintos aspectos de la identidad de una persona –como su género, raza y etnia– para crear formas adicionales y únicas de discriminación y vulnerabilidad. La evaluación de impacto debe identificar estos riesgos interseccionales para las personas defensoras de grupos potencialmente vulnerables.

Algunos ejemplos de riesgos diferentes o adicionales son:

- Las defensoras pueden ser más vulnerables y estar más expuestas a violencia de género, como violaciones o agresiones sexuales y acoso sexual.
- Las normas de género pueden hacer que las mujeres sean más vulnerables a calumnias y campañas que intentan dañar su reputación y desacreditarlas frente a su comunidad, especialmente cuando se percibe que el activismo de una defensora desafía a patriarcados y jerarquías existentes.
- Las personas defensoras que son LGBTQI+ pueden convertirse en blanco de violencia (incluida la violencia sexual) no solo debido a su orientación sexual o identidad de género, sino también a su activismo en favor de los derechos humanos.
- Cuando se niegan los derechos LGBTQI+ (por ejemplo, cuando se criminalizan las relaciones entre personas del mismo sexo), las personas defensoras LGBTQI+ pueden ser más vulnerables a doxing y a intentos de exposición ante sus comunidades, lo que puede, a su vez, provocar criminalización o violencia.
- Las personas defensoras indígenas pueden ser más vulnerables a amenazas y ataques cuando sus derechos no están reconocidos por la ley y pueden carecer de acceso a protección y recursos públicos.
- Los miembros de grupos no dominantes pueden ser objeto de ataques por su raza, etnia, religión u otra identidad, así como por su activismo.

¿Las personas defensoras de derechos humanos se sienten cómodas de compartir sus preocupaciones con la empresa?

Es preciso considerar si, además de los procesos de consulta existentes con grupos de interés o partes interesadas, puede ser necesario mantener consultas específicas con personas defensoras de derechos humanos en grupo o individuales para comprender sus opiniones, preocupaciones y riesgos. Las personas defensoras de grupos potencialmente vulnerables o marginados pueden sentirse incómodos al compartir sus preocupaciones frente a grupos más generales. Hay que considerar si es apropiado mantener conversaciones específicas con personas o pequeños grupos de defensa de derechos humanos de determinados grupos para comprender plenamente sus perspectivas. Por ejemplo, las mujeres defensoras de derechos humanos pueden sentirse más cómodas hablando de sus experiencias y de los riesgos que enfrentan en entornos exclusivos para mujeres. En algunos contextos, socialmente se espera que las mujeres cedan lugar primero a los hombres, por lo que las consultas mixtas podrían marginar las experiencias de mujeres.

Mapeo de riesgos

Se puede recurrir a las herramientas de diligencia debida existentes en materia de derechos humanos para elaborar mapas de riesgos para quienes defienden los derechos humanos. En la página 27 se ofrece un ejemplo.

Priorizar los riesgos según la gravedad

Una vez identificados los riesgos, se deben priorizar en función de su gravedad.

Los riesgos para las personas defensoras de derechos humanos se pueden ordenar por prioridad según su gravedad y probabilidad junto con otros riesgos y efectos sobre los derechos humanos. La gravedad de los riesgos se refiere a la escala, el alcance y el carácter irremediable del riesgo o impacto. Sin embargo, para las personas defensoras, los riesgos que implican perder la vida, la seguridad y la libertad, y los riesgos de violencia siempre se deben considerar graves y generar una respuesta inmediata y urgente.



Ejemplo de mapeo de riesgos.

Declaración de impacto	¿A quién afecta?	¿Quién causa el impacto?	Factores subyacentes	Gravedad e irremediabilidad
<p>Activistas indígenas han recibido amenazas de muerte en relación con su oposición a una plantación prevista de aceite de palma.</p>	<p>A personas defensoras indígenas y sus familias.</p>	<p>Se cree que las amenazas proceden de miembros de la comunidad que están a favor del proyecto.</p>	<p>El proyecto cuenta con el apoyo de algunas comunidades locales debido a las perspectivas de empleo, pero las comunidades indígenas se oponen firmemente, ya que reclaman la titularidad de la tierra y argumentan que no se ha dado consentimiento libre, previo e informado.</p> <p>La protección jurídica de los derechos indígenas es escasa; el gobierno suele calificar a los activistas indígenas de “antidesarrollo”.</p>	<p>GRAVE: se profieren amenazas de muerte contra personas defensoras y contra sus familiares.</p> <p>Si le risque se matérialise, il y aura irrémédiablement des victimes.</p>
<p>Se ha detenido a personas que trabajan en la empresa proveedora acusadas de causar disturbios públicos luego de organizar una huelga no violenta.</p>	<p>A personas que trabajan en la fábrica, en particular a responsables de organización sindical.</p>	<p>Autoridades públicas (policiales y judiciales); no se considera que la empresa proveedora haya colaborado con la policía.</p>	<p>El gobierno del país X está llevando a cabo una campaña organizada contra los sindicatos como parte de una ofensiva general contra todas las formas de protesta que puedan considerarse contrarias al programa de desarrollo del gobierno.</p>	<p>GRAVEDAD MODERADA: no se maltrata a las personas trabajadoras durante su detención, pero corren riesgo de ir a la cárcel por acusaciones falsas.</p>

Paso

3

Reducir los riesgos identificados para personas defensoras de mediante acciones preventivas.

Si la diligencia debida identifica riesgos considerables para las personas defensoras de derechos humanos vinculadas a nuestra actividad empresarial, la empresa debe identificar medidas para prevenir y mitigar esos riesgos y aplicarlas.

Este paso se centra en respuestas destinadas a evitar que se concreten los riesgos. El paso 4 analiza las opciones de respuesta cuando el riesgo ya se concretó, como cuando ha habido una amenaza o atentado contra una persona defensora.

Las respuestas adecuadas dependen del contexto específico y se deben desarrollar en consulta con las personas defensoras potencialmente afectadas, otras personas defensoras de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil u ONG. También puede ser útil consultar a los gobiernos del país de origen y de acogida.

Para determinar las respuestas adecuadas a los riesgos identificados:

- Consultar directamente con personas defensoras de derechos humanos si es posible:
 - Siempre que sea posible, hay que tratar de comprender las perspectivas de las personas defensoras de derechos humanos sobre las acciones que podrían ser más útiles para reducir los riesgos.
- Mantener una política de puertas abiertas para que las personas defensoras y otras partes interesadas planteen sus preocupaciones sobre todo tipo de riesgos para los derechos humanos:
 - Una política de puertas abiertas puede formar parte de un sistema de “alerta temprana” para vigilar los riesgos de repercusiones o efectos nocivos sobre las personas defensoras de derechos humanos y constituye una de las formas eficaces de reducir los riesgos para ellas.
- Cuando no sea posible consultar directamente a personas defensoras, hay que tratar de entender cuáles son las respuestas adecuadas para reducir los riesgos mediante la colaboración con quienes representan a personas defensoras de derechos humanos, como ONG y organizaciones de la sociedad civil.

¿Qué es la irremediabilidad?

La «irremediabilidad» es un concepto que se encuentra en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para ayudar a identificar la gravedad de un daño a los derechos humanos. Se trata de un efecto nocivo sobre los derechos humanos que se refiere a la medida en que es posible devolver a las personas afectadas a la situación en que se encontraban antes de ese efecto. La pérdida de vidas es por naturaleza un efecto irremediable, pero los daños corporales y otras amenazas también pueden ser irremediables. En el caso de algunas otras amenazas, puede ser posible devolver a la persona a la situación en la que se encontraba antes. Por ejemplo, se puede desistir de una demanda y conceder una indemnización, deshaciendo los efectos del impacto causado.

Consideraciones para consultar a personas defensoras de derechos humanos sobre la reducción de riesgos

- Ofrecer medidas de confidencialidad: por ejemplo, la posibilidad de entablar contacto con personas defensoras mediante canales de comunicación seguros.
- Elegir cuidadosamente los lugares de reunión presencial (si es necesario) para garantizar que las personas defensoras no estén expuestas a más riesgos.
- Tener cuidado de entender si algunas personas defensoras corren el riesgo de ser excluidas de las consultas: por ejemplo, mujeres o personas defensoras indígenas.

Una combinación de respuestas puede ser necesaria para reducir los riesgos. Algunos ejemplos de respuestas individuales o conjuntas:

Formar al personal sobre los derechos de las personas defensoras.

- Capacitar en forma específica para garantizar que empleadas y empleados conozcan los Principios de apoyo a personas defensoras de derechos humanos y que entiendan quiénes son, sus derechos y por qué es importante su trabajo.
- Insistir en que no se tolerarán en absoluto amenazas y ataques contra las personas defensoras.
- Capacitar al personal sobre cómo relacionarse con quienes defienden los derechos humanos en un entorno de dignidad y respeto.
- Tener en cuenta aspectos de esa formación y que sea sensible a la edad, la orientación sexual y de género, la discapacidad, la raza y el origen étnico, la religión, la condición de indígena y otras posibles fuentes de vulnerabilidad o marginación.

Insistir en que no se tolerarán en absoluto amenazas y ataques, y ofrecer capacitación a instituciones o empresas asociadas.

- Animar a asociadas a desarrollar sus propias políticas sobre defensa de derechos humanos y procedimientos para aplicar estas políticas. Por ejemplo, alentarlas a capacitar a empleadas y empleados para que puedan interactuar con personas defensoras.
- Si se han detectado riesgos para personas defensoras relacionados con una institución o empresa asociada concreta o con su sector o área de actividad, corresponde pedir información sobre cómo abordará esos riesgos.
 - Si los riesgos son graves, hay que pedir a esa asociada que comunique periódicamente las medidas que adopte para abordarlos.
- Ofrecer capacitación a asociadas en circunstancias de alto riesgo para garantizar que sean conscientes del compromiso del negocio con la defensa de los derechos humanos y que comprendan quiénes son las personas defensoras y los riesgos que corren.
- Considerar aspectos de vulnerabilidad y marginación en la capacitación (como se indica antes).

Establecer canales de comunicación seguros para personas defensoras.

- Establecer canales de comunicación seguros para que las personas defensoras puedan plantear temas en situaciones de alto riesgo.
 - Por ejemplo, una persona de contacto dedicada a personas defensoras de derechos humanos o un número de chat directo en un servicio de teléfono o chat seguro (como Signal o WhatsApp). Estas medidas se tienen que tomar en consulta con los departamentos jurídico e informático, especialmente si existe riesgo de que los gobiernos puedan exigir que la empresa facilite registros de las comunicaciones.
- Tener en cuenta los protocolos de seguridad de la información, incluido el almacenamiento seguro de la información relativa a personas defensoras, su identidad y su trabajo.
- Remitir a las personas defensoras de derechos humanos información sobre maneras de proteger su seguridad en línea con distintas herramientas de comunicación digital.
 - Por ejemplo, [*Front Line Defenders*](#) (hipervínculo en inglés) tiene una lista de recursos y enlaces a herramientas de seguridad: [*Access Now*](#) creó una [*línea de ayuda en seguridad digital*](#) que puede proporcionar a las personas defensoras tanto prácticas preventivas de seguridad como asistencia en caso de emergencia.

Garantizar la obtención del consentimiento libre, previo e informado cuando corresponda.

- Solicitar el consentimiento libre, previo e informado a los pueblos indígenas antes de iniciar cualquier proyecto que pueda afectar su derecho a la autodeterminación, incluidos los proyectos que puedan afectar sus tierras, cultura y medios de vida, entendiendo que no hacerlo puede plantear delicados riesgos para personas defensoras de derechos humanos y socavar la aceptación social de la empresa para funcionar.

Respetar el diálogo social y los derechos sindicales.

- El respeto sistemático de los derechos laborales y sindicales puede contribuir a reducir los riesgos para personas defensoras de derechos humanos.
- Colaborar de manera constante con sindicatos y otras personas representantes laborales en un espíritu de respeto mutuo y cooperación.
- Dejar constancia de que se respetan los derechos laborales en otros intercambios con el gobierno y otras empresas del sector, así como en iniciativas con múltiples partes interesadas y organizaciones del sector.

Comprometerse proactivamente con las partes interesadas.

- Plantear preocupaciones sobre los riesgos para personas defensoras de derechos humanos en las interacciones con el gobierno del país anfitrión y los gobiernos locales.
- Compartir inquietudes y pedir asesoramiento y apoyo a embajadas o al ministerio de relaciones exteriores del país de origen.

Interactuar con la comunidad.

- Utilizar las consultas con partes interesadas de la comunidad para comunicar los Principios sobre personas defensoras de derechos humanos y comunicar que la empresa no tolerará en absoluto amenazas y ataques contra personas defensoras de derechos humanos.
 - Identificar oportunidades para demostrar apoyo a la labor de personas defensoras, haciendo hincapié en que la empresa siempre está dispuesta a escuchar sus preocupaciones.
-



Indicadores de “alerta temprana” de aumento de riesgos.

Cuando los riesgos para personas defensoras de derechos humanos sean considerables, puede ser útil establecer indicadores de “alerta temprana” que ayuden a identificar cuando se intensifican los riesgos para personas defensoras. Los siguientes pueden ser indicadores de mayor riesgo:

Observación de cambios en el entorno jurídico:

- La criminalización de algunas formas de protesta o restricciones a cierto tipo de discurso pueden indicar que las amenazas sean más inminentes.
- Leyes que apunten a ONG críticas del gobierno – por ejemplo, cuando se designa a determinadas ONG como “agentes extranjeros” o se restringen sus fuentes de recursos– pueden indicar un mayor riesgo de ataques y amenazas, incluida la criminalización.
- Las restricciones al derecho a la libertad de reunión pueden indicar un mayor riesgo de criminalización para personas defensoras de derechos humanos, así como de violencia física de las fuerzas del orden.

Observación de cambios en el entorno de los medios de comunicación:

- Autocensura o desaparición de discursos críticos hacia actores de la administración pública.
- Mayor frecuencia de frases dirigidas a determinados grupos o que los discriminan.

Consultas periódicas a la sociedad civil y ONG sobre riesgos para las personas defensoras:

- Establecimiento de un diálogo periódico y proactivo con organizaciones locales, nacionales e internacionales que conozcan los problemas de quienes defienden los derechos humanos.

Véase también el paso 4, en la página 32, para consultar acciones en caso de que se haya concretado algún riesgo y se haya visto perjudicada una persona defensora.

Paso

4

Actuar cuando se identifique una repercusión negativa sobre una persona defensora de derechos humanos: pasos para la toma de decisión.

Existe una repercusión negativa cuando se materializa un riesgo: es decir, cuando se produce una amenaza o un ataque contra una persona defensora de derechos humanos.

La empresa puede recibir información de partes interesadas de que una persona defensora está amenazada, o una persona defensora puede dirigirse directamente a la empresa mediante un mecanismo de reclamación u otros canales. Cuando se produce una situación de este tipo, hay que decidir si responder y, en caso afirmativo, de qué manera.

Evaluar las respuestas adecuadas ante un impacto real forma parte del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos que establecen los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y debe hacerse de acuerdo con los procesos internos de respuesta a impactos negativos sobre derechos humanos.

Cuando la empresa se entera de que una persona defensora está recibiendo amenazas o de que se ha producido un ataque, es necesario entender si la empresa tiene la responsabilidad de responder:

- Si la empresa está directamente relacionada con el impacto negativo o lo ha causado o contribuido a causarlo de alguna manera, siempre es necesaria una respuesta y puede aplicarse una reparación (véase el paso 2 precedente y también contenido a continuación), de acuerdo con los requisitos de los Principios Rectores de Naciones Unidas.
- Si la empresa no tiene un vínculo directo con el impacto, es preciso tomar una decisión para ver si se justifica una respuesta.

Situaciones hipotéticas de ejemplo:

- **Situación A:** Una ONG que trabaja en la zona donde una empresa abastecedora de azúcar planea ampliar una plantación se dirige a la empresa con información de que le robaron la casa a una defensora de derechos humanos que se opone a la ampliación y le han dejado cartas con amenazas tanto en la casa como en el lugar de trabajo.
- **Situación B:** Una persona que trabaja en una ONG que defiende los derechos de pueblos indígenas a la autodeterminación y el derecho a controlar sus tierras ancestrales fue detenida por incitar presuntamente a la violencia en una protesta. Hay grupos de derechos humanos que creen que las acusaciones son falsas y señalan casos en que se ha maltratado a quienes defienden los derechos humanos en la cárcel. La persona defensora en cuestión no aboga específicamente por cuestiones de la zona en la que operan la empresa o las empresas proveedoras, aunque otros grupos indígenas están presentes cerca de los lugares en los que la empresa se abastece de materias primas.

Para esta evaluación debe existir un debate y una toma de decisiones interfuncionales, que dé lugar a:

- **Derechos humanos globales** para asesorar y orientar la respuesta en consonancia con la estrategia de derechos humanos de Unilever, con estos Principios y con los marcos y las normas internacionales.
- El **Departamento jurídico** para entender las posibles responsabilidades legales, entre ellas los sistemas de diligencia debida aplicables.
- **Comunicación y asuntos internos** para entender las posibles repercusiones en las relaciones con las partes interesadas, incluidos los organismos reguladores y los gobiernos del país de origen y de acogida, y planificar las posibles comunicaciones públicas o privadas sobre el tema y las respuestas a las partes interesadas.
- **Sostenibilidad de las operaciones empresariales y adquisiciones** para comprender la relación con la institución o empresa asociada (si es que tiene participación).
- **Otras funciones** según corresponda para la situación.

Entre las preguntas que pueden formularse para ayudar a determinar la responsabilidad de responder, figuran las siguientes:

- ¿Hay alguna persona empleada en la empresa implicada en este impacto?
- ¿Se percibe que alguna acción u omisión de la empresa ha causado o contribuido a este impacto?
 - Por ejemplo, ¿no haber obtenido el consentimiento previo libre e informado en una situación en la que debería haberse contado con él contribuyó en el conflicto con las personas defensoras y las comunidades?
 - Por ejemplo, ¿puede decirse que no haber realizado la diligencia debida sobre una asociada implicada en ataques contra personas defensoras llevó a que se produjera el impacto?
- ¿Existe un vínculo directo con nuestras operaciones comerciales, productos o servicios a través de una institución o empresa asociada o de su cadena de suministro de terceras personas o empresas?
 - Si el impacto implica a una asociada, sea proveedora, cliente o distribuidora de primer nivel, indica que existe un vínculo directo con la empresa.
 - Si el problema afecta a la propia cadena de suministro de terceras personas o empresas que son asociadas, indica un vínculo directo si el incidente tuvo lugar en el contexto de una materia prima, producto o servicio del que se abastece Unilever.
- ¿La percepción de las partes interesadas sobre el vínculo o la implicación de la empresa en el impacto coincide con nuestra propia evaluación?

Actuar cuando existe una relación directa entre el impacto y la empresa

Si se determina que existe un vínculo directo entre un impacto negativo sobre una persona defensora de derechos humanos y la empresa, por ejemplo, cuando se trata de una empresa proveedora de primer nivel, siempre existe la responsabilidad de responder para tratar de mitigar el impacto. Según el vínculo, también se puede aplicar una reparación (véase el paso 6).

Las medidas procedentes son:

- Desarrollar planes de acción contingentes para prevenir o mitigar el riesgo o el impacto.
- Identificar formas para influir y desplegar en situaciones en las que la empresa y sus asociadas tengan la responsabilidad o la oportunidad de apoyar o proteger a las personas defensoras.
- Establecer un plan para verificar la aplicación de los planes de acción contingentes de las instituciones o empresas asociadas.
- Decidir si existe responsabilidad de dar acceso a una reparación.

Situaciones hipotéticas de ejemplo:

Situación A: En este caso, está implicada una institución o empresa asociada de Unilever, lo que indica un «vínculo directo» con la empresa y la responsabilidad de tratar de prevenir o mitigar la acción según los Principios Rectores de Naciones Unidas. Acciones que corresponde tomar ante esta situación:

- Se siguen los procedimientos para investigar si la asociada incumple la Política de responsabilidad de los socios.
- Se identifican y evalúan las medidas ya adoptadas por esa asociada para abordar el problema o la situación, por ejemplo, investigando el origen de las amenazas y actuando contra los miembros del personal en infracción.
- Se colabora con la institución o empresa asociada si la situación no se ha abordado adecuadamente para acordar un plan de acción que aborde el riesgo y, si es necesario, que exista una reparación.
- Se exhorta a la asociada a colaborar con la sociedad civil local y el gobierno local, si no está claro quiénes perpetraron el ataque, se informa qué acciones pueden ayudar a nivel comunitario para prevenir o disminuir el riesgo de que se repita.
- Si no se rectifica la situación, se considera si la asociada incumple la Política de responsabilidad de los socios.

Situación B: Este caso no indica que exista un vínculo directo con la empresa y, por lo tanto, la empresa no tiene la responsabilidad de tratar de prevenirlo o mitigarlo. Sin embargo, igual puede haber motivos para actuar, en concordancia con los pasos descritos en la página 35.

Pasos para determinar las acciones que corresponde:

¿La causa del problema es la acción propia de la empresa o de una persona empleada?

- Se siguen los procedimientos internos de investigación de la conducta de la persona empleada para determinar si se incumplió el código de conducta.
 - La persona empleada que participe en amenazas o agresiones contra alguien que defiende los derechos humanos incumple el código de conducta y existe causal de despido.
- Se considera la posibilidad de convocar un grupo de trabajo interfuncional para supervisar la mitigación del impacto.
- Se consulta con la persona defensora afectada las acciones adecuadas para mitigar el impacto.
- Se remite la situación a los mecanismos de reclamación correspondientes con el consentimiento de la persona defensora afectada o se la exhorta a presentar una demanda.

¿La causa del problema es una institución o empresa asociada de primer nivel?

- Se siguen los procedimientos internos para investigar un posible incumplimiento de la Política de responsabilidad de los socios.
- Se consulta con la institución o empresa asociada para garantizar que establezca un plan de mitigación y reparación inmediata del problema si se confirma que ha participado en una amenaza o ha sido cómplice de un ataque.
- Se fijan fases con indicadores y un plan de información sobre la aplicación, que se firme al más alto nivel de la dirección de la asociada.
- Se evalúa la posibilidad de rescindir la relación si la asociada no mitiga el problema de manera suficiente según el plan de acción y sigue incumpliendo la Política de responsabilidad de los socios.

¿La causa del problema es una asociada en la cadena de valor de terceras empresas o personas?

- Se pide a la institución o empresa asociada que haga un seguimiento del problema con terceras empresas proveedoras o asociadas.
- Se solicita a la asociada que se comprometa con un plan de acción con plazos concretos para hacer un seguimiento y verificar que su empresa abastecedora o asociada haya tomado las medidas adecuadas para mitigar el problema.
- Se promueve que la o las personas defensoras afectadas presenten una reclamación sea por vía judicial o extrajudicial (si es posible se mantienen consultas con la persona defensora o quienes la representan).
- Se analiza si la persona defensora necesita apoyo para poder acceder a los mecanismos de reclamación disponibles, por ejemplo, si es apropiado ofrecer apoyo financiero para gastos legales o ayuda para ponerse en contacto con las ONG que puedan brindar apoyo o servicios jurídicos.

¿El problema es tan grave que esté relacionado con una conducta delictiva?

- Se consulta con el Departamento jurídico para saber si existen hechos delictivos.
- En consulta con el Departamento jurídico, se considera la posibilidad de remitir la situación a las fuerzas policiales –con el consentimiento de la persona defensora afectada– cuando existen motivos para sospechar de una conducta delictiva. Se siguen los procesos internos para investigar la conducta de la persona empleada de que se trate.
- Se estudia si la persona defensora necesita apoyo para acceder a mecanismos judiciales u otros mecanismos de reclamación disponibles. Este apoyo podría suponer ayuda financiera para representación legal, potencialmente a través de ONG intermediarias.



Ejemplo

Una activista por el derecho a la tierra, que se menciona como A, realizó protestas contra una fábrica por el vertido de residuos industriales y la apropiación de tierras agrícolas comunitarias. A y sus colegas alegan que el vertido de residuos industriales afecta la fertilidad de las tierras de la comunidad, así como el lago y las aguas subterráneas, perjudicando los medios de subsistencia y el acceso al agua como derecho humano.

A recibe varias notas en las que se le advierte de posibles ataques de personas que actúan en nombre de la fábrica. Notifica a las autoridades locales, aunque no parece que se adopte ninguna medida de protección.

Cuando va de regreso del trabajo a su casa, un grupo la agrede, la golpea y la ataca con un cuchillo. Los agresores la abandonan y, más tarde, miembros de la comunidad la llevan al hospital. A identifica a algunos agresores como trabajadores de la fábrica. La policía local investiga el incidente de manera superficial y no identifica a ninguna persona sospechosa, a pesar de que A reconoce a algunos de sus agresores.

Si una situación como esta afecta a una empresa asociada, es necesario actuar de inmediato. Se trata de una situación que implica graves violaciones de derechos humanos. Medidas que pueden ser pertinentes:

- que se inste a la empresa asociada a que determine los hechos de la situación e investigue en la medida necesaria y, a su vez, tome medidas disciplinarias y de otro tipo contra las personas empleadas que puedan estar implicadas en el incidente, que incluya denunciar la situación y a los posibles autores ante las fuerzas policiales, si corresponde.
- que se reconozca que la participación de una empresa asociada en una situación de este tipo constituye un incumplimiento potencial de la Política de responsabilidad de los socios. Se espera que la asociada rectifique la situación y lo comunique a Unilever lo antes posible. Si no lo hace, se puede producir un incumplimiento de la Política de responsabilidad de los socios, lo que en última instancia podría desembocar en que se ponga fin a la relación con esa empresa abastecedora.
- reunirse con A, o con sus representantes, para saber sus necesidades inmediatas de protección. Por ejemplo, las ONG locales pueden ofrecer un realojamiento temporal, canales de comunicación de emergencia u otras medidas de protección.
- reunirse con las fuerzas policiales locales para subrayar la gravedad de la situación y expresar la preocupación de la empresa por la posibilidad de que no se investigue el ataque. Es preciso hacer hincapié en que no se tolera ninguna forma de amenaza, intimidación o represalia contra la defensora de derechos humanos.

Medidas a más largo plazo:

- Elaboración de un plan de acción con la empresa asociada, y su aplicación, para que haga cumplir su política de no tolerancia a amenazas y ataques contra personas defensoras de derechos humanos, por ejemplo, códigos de conducta para el personal y capacitación sobre personas defensoras de derechos humanos.
- Análisis de la posibilidad de suspender la relación con la empresa proveedora, o ponerle fin, de conformidad con la Política de responsabilidad de los socios, si se descubre que tenía conocimiento del ataque, o que de algún modo fomentó o facilitó el ataque contra A, o que no actuó si tenía conocimiento del posible ataque y no informó de la situación como incumplimiento de la Política de responsabilidad de los socios.
- Recomendación a A de lugares donde la puedan apoyar para iniciar acciones mediante mecanismos de reclamación disponibles, como grupos locales de la sociedad civil que puedan proporcionar asesoramiento jurídico y apoyo.
- Cuando corresponda, análisis interno para determinar si se identificaron las represalias contra personas defensoras de derechos humanos en el mercado de manera suficiente como riesgo durante la diligencia debida en materia de derechos humanos, con el objetivo de reforzar procesos adicionales y la participación de la comunidad local y de grupos de interés.

Determinar si hay motivos para apoyar a personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales

Si se determina que el impacto sobre la persona defensora de derechos humanos no fue causado por las operaciones, los productos o servicios de la empresa, que no contribuyeron ni están directamente vinculados con ese impacto, esta no tiene la responsabilidad de abordarlo según los Principios Rectores de Naciones Unidas. Se debe a que el impacto queda fuera del ámbito de la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos, dado que no existe un vínculo directo entre la empresa y el impacto. Sin embargo, igual puede tratarse de una situación donde existen razones para responder en apoyo de las personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales, en concordancia con los valores expresados por Unilever y estos Principios, que reconocen explícitamente que la empresa tiene la oportunidad de actuar en apoyo de quienes defienden los derechos humanos y las libertades fundamentales de las que dependen.

Entre los ejemplos de situaciones en las que puede haber motivos para actuar se encuentran:

- que se hayan propuesto leyes que criminalizarían ciertos tipos de protesta no violenta, poniendo a las personas defensoras de derechos humanos en riesgo de detención por llevar a cabo su trabajo.
- que exista un menoscabo del Estado de derecho por la corrupción generalizada de la policía y el poder judicial, lo que conduce a la impunidad de quienes agreden a personas defensoras de derechos humanos.
- que se detenga a manifestantes contra un proyecto de ley que prohibiría la educación sobre cuestiones relacionadas con derechos de las personas LGBTQI+ y, que según informes, se les maltrate durante su reclusión.

En casos como los de los ejemplos anteriores, los Principios Rectores de Naciones Unidas no obligan a responder, pero aun así puede haber motivos para emprender acciones que ayuden a promover y apoyar los derechos humanos y el trabajo de quienes los defienden. Véase también el paso 5 sobre identificación de oportunidades a largo plazo para apoyar un entorno seguro y propicio para las personas defensoras de derechos humanos.

Al decidir si se debe responder en esos casos, es importante evaluar los costos relativos de la acción frente a la inacción. Actuar no necesariamente implica más riesgos o costos que no hacerlo; en determinadas situaciones, la inacción puede plantear incluso mayores riesgos que la acción.

Para evaluar si se debe actuar, es preciso considerar lo siguiente:

- ¿Actuar puede influir en el resultado de la situación y apoyar los derechos de una persona defensora?
 - Por ejemplo, si se detiene arbitrariamente a una persona defensora de derechos humanos y una respuesta contundente de las empresas puede ayudar a influir en la decisión de las autoridades de liberar a la persona defensora, puede tratarse de una situación en que conviene actuar, especialmente si la forma de acción elegida minimiza los riesgos de reacción negativa hacia la empresa.
- ¿Se pueden moderar los costos al actuar de cierto modo?
 - Por ejemplo, relacionarse con el gobierno de acogida en privado en lugar de públicamente puede reducir algunos riesgos de represalias.
- ¿La inacción hará que sea más difícil gestionar la situación a largo plazo?
 - Por ejemplo, no actuar puede permitir que otras personas decidan la forma de relatar la situación y dejar pocas opciones para que la empresa influya en las percepciones. Aunque se defina que no existe responsabilidad de responder, puede ser distinta la percepción de las partes interesadas sobre la oportunidad y responsabilidad de la empresa.
- ¿Existe la oportunidad de actuar conjuntamente con otras empresas del sector, empresas proveedoras, la sociedad civil u otras partes interesadas para amplificar nuestra voz y nuestro impacto?
- ¿Los costos y riesgos de no actuar son superiores a los costos y riesgos de actuar? (Véase el cuadro de la página 38).



Riesgos de la acción y de la inacción⁶

¿Los costos y riesgos de no actuar son superiores a los costos y riesgos de actuar?

Riesgos de actuar

- ¿Actuar podría exponer a las personas defensoras a más repercusiones o impactos negativos?
- ¿Actuar tiene riesgos jurídicos inherentes? (por ejemplo, riesgo de infringir el marco jurídico nacional).
- ¿Actuar expone a la empresa a riesgos de represalia de gobiernos o de otras partes?
- ¿Existen riesgos para la reputación asociados a la respuesta?
- ¿Hay riesgos comerciales y operativos de represalias de gobiernos de acogida o reacciones de los inversores que tener en cuenta?
- ¿Existen riesgos políticos y de reputación, como perjudicar las relaciones con los gobiernos de los países de acogida y la posibilidad de fortalecer o afectar las relaciones con personas empleadas, accionistas y consumidoras?

Riesgos de no actuar

- **Serios perjuicios para personas defensoras de derechos humanos y libertades:** pérdidas de vida, lesiones o mayor erosión de la sociedad civil y del “espacio compartido” que también beneficia a las empresas.
- **Daños a la reputación:** pérdida de apoyo o percepciones negativas de personas empleadas actuales y futuras, accionistas responsables y consumidoras.
- **Condiciones más peligrosas para el personal:** deterioro inmediato o a largo plazo de la seguridad.
- **Pérdida de la aceptación social para operar:** pérdida de confianza de la sociedad civil y las comunidades nacionales.

Las acciones pueden ser más poderosas cuando se emprenden junto con otras empresas del sector y otras partes interesadas y cuando las acciones se llevan a cabo a lo largo del tiempo. Véase también el paso 6 sobre acciones a largo plazo para apoyar un entorno seguro y propicio para las personas defensoras de derechos humanos.

⁶ *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders* (Espacio compartido bajo presión: apoyo empresarial a las libertades cívicas y las personas defensoras de los derechos humanos, hipervínculo en inglés).

Paso

5

Identificar formas adecuadas de actuación.

Una vez tomada la decisión de actuar o no en el Paso 4, es necesario que la empresa identifique qué tipos de respuesta es más razonable y eficaz ante una repercusión negativa, es decir, ante una amenaza o ataque que se realiza contra una persona defensora.

Determinar la actuación adecuada en respuesta a una repercusión o impacto negativo real requiere un análisis exhaustivo de muchos aspectos.

- Si es posible, hay que consultar a la o las personas defensoras afectadas para identificar las respuestas, pero la logística y la sensibilidad del impacto específico pueden hacer que sea imposible.
- De ser imposible, se puede ayudar a validar las decisiones de cuál es la acción adecuada mediante consultas con ONG asociadas, gobiernos del país de origen, otras partes del sector o grupos de interés.

El objetivo de actuar es mitigar el impacto en la o las personas defensoras en la medida de lo posible. Cuando no sea posible mitigar un impacto (por ejemplo, si una persona defensora fue objeto de violencia física), el objetivo de las acciones será evitar que se repita. **También puede ser necesario y adecuado que exista reparación si la empresa de alguna manera causó el impacto o contribuyó en él con sus acciones u omisiones** (véase el paso 6 sobre reparación).

Puede ser más eficaz reaccionar conjuntamente. Sin embargo, cuando existe la responsabilidad de prevenir o mitigar un problema de acuerdo con los Principios Rectores de Naciones Unidas, la acción nunca dependerá de que otras partes también estén dispuestas a actuar.

¿Reacciones públicas o privadas?

Las reacciones pueden ser públicas o privadas. Por ejemplo, las declaraciones y cartas pueden ser públicas o privadas. Es posible intercambiar en privado, entre bastidores, con gobiernos sin dar publicidad a ese diálogo. No necesariamente las acciones y respuestas públicas son más eficaces que un intercambio más discreto.

Por ejemplo, aunque una carta pública puede presionar al gobierno para que responda, también puede hacer que un gobierno esté menos dispuesto a hacer concesiones para evitar que se le vea cediendo ante intereses «extranjeros» o empresariales. En algunos casos, un diálogo privado puede aumentar la probabilidad de obtener resultados al permitir al gobierno «mantener las apariencias».

Sin embargo, también hay situaciones en las que sea imperativa una respuesta pública a una amenaza (para evitar un atentado o para condenar un atentado que ya se produjo). Pero es indispensable consultar de manera rápida y con decisión, siempre que sea posible, a las propias personas defensoras y a líderes de la comunidad local que las apoyan. Las embajadas del país de origen también pueden ofrecer asesoramiento oportuno y útil.

Actuar puede consistir en una respuesta o en una combinación de reacciones. Algunos ejemplos de acciones son:

Medidas de protección física: por ejemplo, realojar a una persona defensora en un lugar seguro o una casa de seguridad.

- Las medidas de protección física pueden ser oportunas cuando la vida o la seguridad de una persona defensora o su familia sufren amenazas o agresiones.
- Es posible que la empresa no pueda proporcionar medidas de protección directamente, sin embargo, puede ayudar a identificar organizaciones (como Front Line Defenders o alguna organización local, como instituciones nacionales de derechos humanos) que puedan hacerlo.
- **Por ejemplo, la Mesa redonda sobre aceite de palma sostenible** afirma que puede facilitar medidas de protección física a personas defensoras en situación de riesgo mediante la identificación de organizaciones que puedan proporcionar protección, como instituciones nacionales de derechos humanos y mecanismos regionales e internacionales de derechos humanos.

Condena pública a agresiones y amenazas.

- Enérgicas condenas públicas a las agresiones y amenazas contra personas defensoras pueden ayudar a evitar que se repitan porque dan la señal de que no se responderá con silencio ante esas acciones.
- **Por ejemplo, un grupo de empresas productoras de carbón de Colombia** (junto con actores de la administración pública y de la sociedad civil) crearon un protocolo conjunto para responder a las amenazas y la violencia contra personas defensoras. Como parte del protocolo, si se produce una amenaza, las empresas emiten declaraciones públicas en las que dejan claro que condenan la violencia y que no tolerarán ninguna amenaza ni ataque que se realice en su nombre o en su presunto "interés".

Participación comunitaria.

- El intercambio con la comunidad puede responder especialmente a las necesidades cuando personas de la comunidad amenazan o atacan a la persona defensora.
- La empresa puede organizar reuniones con las comunidades, con referentes de la comunidad, o pedir a ONG de confianza que faciliten reuniones comunitarias. La empresa puede subrayar que no tolera amenazas y atentados y tratar de calmar las tensiones. También puede comunicar su "política de puertas abiertas" a personas defensoras y a todas las demás partes interesadas para que planteen sus preocupaciones sobre impactos de proyectos.

Diálogo con autoridades policiales locales e instituciones de derechos humanos.

- Puede ser útil plantear a la autoridad policial local las amenazas y los ataques contra personas defensoras si las instituciones locales son responsables, pero con la aprobación de personas defensoras de derechos humanos. Es posible que quienes defienden los derechos humanos no quieran plantear ciertas cuestiones o situaciones a la policía local si creen que las autoridades son las que las atacan.
- Si existe una institución nacional de derechos humanos, puede ser útil remitirle el asunto o la situación. Algunas de esas instituciones tienen atribuciones para investigar situaciones en las que se agrede a personas defensoras.

Defensa directa ante las autoridades del país de acogida.

- Planteo del tema mediante un diálogo directo cuando las amenazas o los daños estén relacionados con el gobierno de acogida.
- Tratamiento del tema con las más altas jerarquías de la empresa, por ejemplo, las mayores autoridades de la empresa pueden dirigirse a las altas autoridades de gobierno.

Defensa directa ante las autoridades del país de acogida
(continuación).

- Intervención directa en el caso de personas defensoras de derechos humanos sometidas a acoso legal, arrestos o detenciones arbitrarias, mediante cartas o declaraciones que apelen directamente a quienes las perjudican para que cesen en sus acciones.
- Véase el ejemplo de la empresa finlandesa del sector de distribución y venta al público Grupo S, que apoyó al investigador y defensor de derechos humanos Andy Hall en una serie de demandas por difamación en Tailandia, por acusaciones de trabajo forzoso que había hecho Hall contra la proveedora del Grupo S Natural Fruits Ltd. El Grupo S inclusive declaró ante el tribunal como testigo en defensa de Hall, a quien, finalmente, la justicia absolvió de todo lo que se le acusaba.

Defensa indirecta ante gobiernos.

- Dirigirse al gobierno del país de acogida mediante el gobierno o la embajada del país de origen para expresar preocupación e instar al cese de las acciones que causan repercusiones negativas en los derechos de personas defensoras. Este tipo de medidas puede sumar canales de acceso e influencia para apoyar a personas defensoras y dar lugar a un entorno propicio de libertades fundamentales que es de vital importancia para el “espacio compartido” con las empresas.

Declaraciones y cartas públicas o privadas.

- Las declaraciones y cartas pueden subrayar que la empresa no tolera amenazas y agresiones contra personas defensoras y ayudan a atraer la atención pública ante un asunto, especialmente cuando el gobierno está implicado en ataques a personas defensoras.
- Pueden ser individuales o conjuntas con empresas homólogas y otras partes interesadas.
 - Las cartas individuales permiten a la empresa controlar el contenido y el tono.
 - Las cartas conjuntas pueden tener mayor impacto al hacer hincapié en las preocupaciones compartidas entre las partes interesadas y reducir los riesgos de contragolpe contra la empresa.
- **Por ejemplo, Tiffany & Co** firmó en 2015 una carta abierta al presidente de Angola en apoyo de Rafael Marques de Morais, periodista de investigación y defensor de los derechos humanos que se enfrentó a un proceso judicial por documentar abusos contra los derechos humanos en la industria del diamante.
- **Por ejemplo**, más de 200 empresas multinacionales y nacionales (entre ellas Unilever) firmaron una “Declaración de empresas preocupadas que operan en Myanmar” tras el golpe de Estado de la junta militar en febrero de 2021, en la que pedían respeto por el Estado de derecho y los derechos humanos.

Defensa colectiva mediante plataformas sectoriales y multipartitas.

- Pueden participar conjuntamente asociaciones industriales, cámaras de comercio y plataformas multipartitas para plantear preocupaciones directamente a gobiernos de países de acogida.
 - Esa defensa multilateral puede subrayar la seriedad con la que la empresa considera la situación y reflejar los riesgos para la reputación del sector y para su funcionamiento.
 - **Por ejemplo, quienes integran la Iniciativa de Comercio Ético y la Asociación de Trabajo Justo**, dos iniciativas multipartitas centradas en el abastecimiento responsable en el sector de vestimenta, mantuvieron un intercambio con el gobierno de Camboya mediante cartas y reuniones públicas para protestar contra la legislación que restringiría aún más la libertad de asociación y contra los ataques a activistas de derechos laborales.
-

Paso

6

Identificar oportunidades a largo plazo para apoyar a personas defensoras de derechos humanos y libertades fundamentales.

Se pueden adoptar medidas a más largo plazo para apoyar el trabajo de quienes defienden los derechos humanos, contribuir a reducir los riesgos que enfrentan y crear un entorno seguro y propicio para esas personas.

Se trata de medidas opcionales que dependerán de los temas y las situaciones, los problemas y las oportunidades. Pero pueden consolidar el espacio compartido del Estado de derecho, la gobernanza responsable y las libertades fundamentales de los que dependen tanto los negocios como la sociedad civil. También pueden reflejar y reforzar el compromiso de Unilever con los derechos humanos y, al mismo tiempo, demostrar ese apoyo de Unilever a las partes interesadas. Estas oportunidades a largo plazo para apoyar a quienes defienden los derechos humanos y las libertades fundamentales se pueden alinear con otros enfoques para tratar con instituciones y la sociedad civil en cuestiones de política pública y relaciones con las autoridades. La empresa puede emprender acciones a largo plazo por su cuenta, pero pueden ser más eficaces si se emprenden de forma colectiva con homólogos del sector y otras partes interesadas, sea a escala local, regional o mundial.

Las acciones a considerar abarcan el apoyo a:

- Una cultura de plena legalidad en la que participen las cámaras de comercio locales y regionales, redes locales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y asociaciones sectoriales.
- Relación y diálogo sobre cuestiones vinculadas a personas defensoras de derechos humanos mediante asociaciones sectoriales y multipartitas centradas en la actuación empresarial responsable, como Bonsucro y la Mesa redonda sobre aceite de palma sostenible, así como un intercambio mediante plataformas empresariales como las Redes locales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Actividades de prevención para evitar o reducir los daños al medio ambiente y a los derechos humanos (incluido el apoyo a leyes y políticas nacionales o locales), por ejemplo, en colaboración con grupos de la sociedad civil.
- Iniciativas para proteger las libertades fundamentales, lo que incluye demostrar que se apoya la libertad y el pluralismo de los medios de comunicación, la educación cívica, la información, y la lucha contra la desinformación: por ejemplo, con apoyo a organizaciones de la sociedad civil que trabajan en estos temas y participación mediante redes y plataformas empresariales.
- Apoyo expreso a la labor de las autoridades y organismos independientes (por ejemplo, el poder judicial, las instituciones nacionales de derechos humanos y de defensa del pueblo) y a las organizaciones de la sociedad civil que apoyan su labor.
- Respaldo a las medidas para contrarrestar la desinformación, promover la inclusión digital y la alfabetización: por ejemplo, mediante el apoyo a organizaciones de la sociedad civil que trabajan en estos temas.

Estas medidas son más eficaces cuando se adoptan de forma coherente a lo largo del tiempo, junto con otras.

Paso

7

Garantizar el acceso a una reparación eficaz, incluida la accesibilidad y la seguridad de los mecanismos de reclamación.

Es preciso que las personas defensoras de derechos humanos puedan plantear sus preocupaciones y reclamar ante la empresa, incluso en casos en que crean que han sido amenazadas o atacadas en relación con la empresa o sus asociadas.

El informe del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos sobre los Principios Rectores de Naciones Unidas y las personas defensoras de derechos humanos contiene recomendaciones sobre cómo deben garantizar las empresas que los mecanismos de reclamación sean seguros y accesibles para personas defensoras, a quienes se debe consultar en el desarrollo de los mecanismos de reclamación aplicables. El objetivo de garantizar el acceso a vías de recurso con mecanismos de reclamación de la empresa está en consonancia con los objetivos de nuestra Declaración de políticas sobre derechos humanos. La Política de responsabilidad de los socios también exige que las instituciones y empresas asociadas garanticen que el personal tenga acceso a mecanismos de reclamación acordes con los Principios Rectores de la ONU y fomenta, como iniciativa principal, que los mecanismos de reclamación sean accesibles para las comunidades.

Establecer normas sobre ausencia de represalias:

- Es preciso garantizar que todo mecanismo de reclamación que proporcione la empresa incluya principios de no represalia y tolerancia cero ante cualquier amenaza o agresión contra cualquier persona que se dirija al mecanismo para reclamar.
- Todas las formas de amenaza, agresión o represalia contra personas defensoras son motivo de denuncia, incluso si el origen de las amenazas no está claro en el momento de presentar la reclamación.
- Corresponde aclarar qué medidas se tomarán si se profieren amenazas de represalia contra cualquier persona que utilice el mecanismo.

Iniciativas principales para garantizar que los mecanismos de reclamación satisfagan las necesidades de las personas defensoras:

Se recomienda consultar y, cuando sea posible, aplicar estas iniciativas principales como parte

de los procesos para establecer mecanismos de reclamación, mejorarlos y revisarlos:

- Dar participación directa a personas defensoras en el diseño de mecanismos de reclamación en la medida de lo posible, consultando a quienes defienden los derechos humanos sobre lo siguiente:
 - Modalidad de canales de denuncia que prefieren las personas defensoras (oficinas físicas, línea telefónica directa, WhatsApp, etc.).
 - Formas de mantener la privacidad y el anonimato.
 - Preocupaciones por la seguridad al utilizar el mecanismo de reclamación: por ejemplo, ¿el proceso es abierto a observación de alguna manera? ¿Existe riesgo de que las autoridades públicas puedan solicitar acceso a determinada información sobre el mecanismo de denuncia que podría poner en mayor riesgo a personas defensoras de derechos humanos?
 - Riesgos de represalias que perciben y origen del riesgo.
- Cuando una persona defensora de derechos humanos utilice un mecanismo de reclamación proporcionado por la empresa, hay que animarla a contar con sus propios representantes (por ejemplo, asesoría letrada o una ONG) para garantizar que tenga acceso a asesoramiento independiente.
 - Cabe considerar si es posible proporcionar apoyo financiero para que las personas defensoras tengan acceso a asesoramiento independiente, por ejemplo, asesoría letrada independiente o una ONG.
- Es recomendable considerar las diferentes necesidades de hombres y mujeres
 - por ejemplo, las defensoras pueden desear que sus casos sean tratados exclusivamente por personal femenino del mecanismo de reclamación.

- **Trabajar siempre que sea posible con personas defensoras de derechos humanos y ONG locales en el desarrollo de mecanismos de reclamación dirigidos por la comunidad**, que permitan a quienes integran la comunidad plantear sus preocupaciones a la empresa de la forma que elijan.
 - Establecer medidas de privacidad y confidencialidad, como limitar el acceso a expedientes, seguridad informática, separar la información que revela la identidad del resto de la información sobre el caso, etc.
 - Considerar si existe riesgo de que las autoridades exijan acceso a información del mecanismo de denuncia, lo que podría poner a las personas defensoras en mayor riesgo. Si no hay motivos legales para negarse a proporcionar dicha información, es conveniente considerar si puede ser más apropiado remitir la situación a canales de reclamación externos que mantengan el anonimato y la seguridad de quienes defienden los derechos humanos.

Fuente de aprendizaje constante

Los mecanismos de reclamación, como los conciben los Principios Rectores de Naciones Unidas, son una fuente de “aprendizaje continuo” para la empresa sobre la forma en que los sistemas existentes abordan los riesgos para los derechos humanos. El escaso uso de un mecanismo de reclamación cuando los riesgos relacionados con personas defensoras son notorios no indica necesariamente que se hayan tratado bien estos riesgos, sino que también podría indicar que las personas defensoras de derechos humanos no confían en que el mecanismo proporcione una solución eficaz.

Es necesario que la empresa siga de cerca los casos presentados ante los mecanismos de reclamación para identificar “patrones de abuso contra las personas defensoras de los derechos humanos que puedan surgir (incluidas las amenazas contra los que utilizan el mecanismo de reclamación)”.⁷ Es recomendable comunicar las conclusiones dentro de la unidad de mercado o de negocio y a la Dirección Global de Sostenibilidad (Derechos Humanos).

Informes y seguimiento de la aplicación y las reclamaciones: ¿cómo se medirá el impacto?

Los mecanismos de reclamación tienen que registrar los incidentes en los que estén implicadas personas defensoras de derechos humanos, ya sea denunciadas por las propias personas defensoras o por otras partes. Puede ayudar a la empresa a comprender las tendencias de riesgos para las personas defensoras de derechos humanos y en qué medida están supuestamente relacionados con las actividades, productos o servicios de Unilever.

La ausencia de incidentes que impliquen a personas defensoras de derechos humanos no necesariamente supone que no existan esos incidentes. También podría indicar falta de confianza en el mecanismo de reclamación o falta de comprensión o conocimiento del proceso entre personas defensoras de derechos humanos.

La buena aplicación del mecanismo por lo general se refleja en que no haya incidentes, por tanto puede ser difícil definir parámetros de medición aplicables y establecerlos. Puede ser difícil identificar si la ausencia de incidentes está específicamente vinculada a acciones preventivas. Sin embargo, los mecanismos de reclamación pueden ofrecer algo de información para determinar si quienes defienden los derechos humanos confían en la empresa y en su mecanismo de reclamación. Los tipos de incidentes presentados, si los hay, pueden ofrecer indicios sobre el grado de eficacia de las acciones para mitigar riesgos.

⁷ Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, 2021.

Medición del impacto

Medir el impacto sobre las personas defensoras de derechos humanos y de estas orientaciones para aplicar principios presenta retos peculiares. Se deben a la complejidad y sensibilidad de los temas y contextos que pueden enfrentar la empresa y sus asociadas y al abanico de medidas que se pueden adoptar. Van desde medidas de debida diligencia preventiva hasta medidas reactivas de reparación. Además, lo más difícil para la empresa puede ser determinar una respuesta a la crisis que sea proporcional a la gravedad de la situación (sobre todo, ante una amenaza activa o un ataque a una persona defensora).

Los buenos resultados se determinarán sobre todo por la ausencia de incidentes en los que se hayan visto implicadas la empresa o una asociada, aunque sea de forma involuntaria o inadvertida, en un impacto negativo sobre una persona defensora de derechos humanos. Cuando un riesgo no se convierte en impacto, puede ser difícil identificar lo que habría sucedido si no se hubieran tomado medidas compatibles con estas orientaciones.

No obstante, si bien puede ser difícil medir los resultados, sí es posible medir cuánto aporta que se adopten medidas en respuesta a riesgos identificados.

Estas aportaciones se pueden medir de la siguiente manera

Aportaciones	Parámetros
Identificación de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Porcentaje de procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para materias primas o mercados de alto riesgo que tienen en cuenta explícitamente los riesgos para personas defensoras de derechos humanos como parte de la evaluación de riesgos. ■ Porcentaje de consulta a las partes interesadas (como parte de la diligencia debida) en las que participan personas defensoras de derechos humanos. ■ Porcentaje de procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos que evalúan riesgos diferenciados para quienes defienden los derechos humanos en función de vulnerabilidades interseccionales.
Respuesta a riesgos identificados.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Porcentaje de riesgos identificados para personas defensoras de derechos humanos que se abordaron mediante acciones preventivas.
Comunicación con instituciones o empresas asociadas.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Porcentaje de empresas asociadas de alto riesgo (por mercado o por producto) que han recibido información relacionada con cuestiones y situaciones que pueden suponer una amenaza para personas defensoras. ■ En qué medida las asociadas de alto riesgo (por mercado o por producto) comunican que han tomado medidas para aplicar estas orientaciones. ■ En qué medida las asociadas implicadas en una repercusión negativa sobre una persona defensora de derechos humanos han abordado con éxito la situación o aplicado los planes de acción acordados dentro del plazo previsto.
Mecanismos de reclamación.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de reclamaciones del mecanismo que implican impactos sobre una persona defensora de derechos humanos (sean presentadas por personas defensoras o por otras partes interesadas).

Aunque pueda ser más difícil atribuir los resultados a estos Principios y a la aplicación de estas orientaciones, es fundamental hacer un seguimiento de los resultados en la medida de lo posible. Puede ser pertinente que se midan:

- Los incidentes en que se establezca que hubo un impacto negativo sobre una persona defensora de derechos humanos y en los que se establezca que existió un vínculo o contribución directa de la empresa.
- Las acusaciones de que la empresa estuvo implicada en un impacto negativo sobre una persona defensora de derechos humanos, aunque no existiera vínculo con la empresa.
- Las medidas adoptadas en apoyo de personas defensoras de derechos humanos cuando existe una amenaza activa o en reacción inmediata a un ataque.
- Las medidas adoptadas para apoyar un entorno seguro y propicio para personas defensoras de derechos humanos en el mercado, por ejemplo, mediante la participación en redes locales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en asociaciones del sector (como la Mesa redonda sobre aceite de palma sostenible o el Foro de bienes de consumo), o planteando el tema ante empresas homólogas en foros sectoriales.

La forma más trascendente de reflejar buenos resultados de Unilever y sus asociadas a la hora de dar vida a estas orientaciones de aplicación. en apoyo a personas defensoras de derechos humanos se puede cristalizar en respuestas afirmativas a estas dos preguntas fundamentales:

1. ¿La empresa y sus instituciones o empresas asociadas han adoptado todas las medidas razonables de diligencia debida y compromiso con las partes interesadas para identificar y reducir los riesgos y amenazas y, en caso necesario, actuaron para evitar agresiones y ayudar a garantizar el acceso a reparación cuando suceden?
2. ¿La empresa y sus asociadas no sólo nunca son cómplices de amenazas o ataques contra personas defensoras, sino que además están dispuestas a tomar medidas razonables (en forma individual y colectiva con otros actores) para apoyar un entorno seguro y propicio para la tarea de vital importancia que realizan dichas personas?

La complejidad y sensibilidad de algunas cuestiones o situaciones pueden no sólo eludir la medición o evaluación de impactos, sino también plantear dilemas aún más fundamentales y decisiones difíciles para la empresa o para empresas asociadas. Estos dilemas y decisiones pueden

estar relacionados con la posibilidad de comprometerse y dialogar con una persona defensora o una comunidad local, o con la posibilidad de que el apoyo a una persona defensora o una comunidad ponga a la empresa o a una asociada en riesgo de conflicto con el gobierno del país anfitrión.

Frente a los dilemas

En esta parte se identifican algunos de los dilemas que pueden surgir a la hora de abordar los riesgos para personas defensoras de derechos humanos y se responde a ellos.

¿Qué hacer si las personas defensoras que gozan de la confianza de su comunidad se niegan a dialogar con nuestra empresa?

Es posible que algunas personas defensoras de derechos humanos no estén abiertas al diálogo. Una razón puede ser que crean que no hay posibilidad de diálogo positivo, por falta de confianza en el personal o las personas intermediarias de la empresa. Además, pueden creer que la interacción con la empresa puede exponerlas a más riesgos de represalias por parte de la empresa o a contragolpes en la comunidad. Otro motivo que esgrimen algunas personas defensoras de comunidades indígenas, es que rechazan el modelo de desarrollo económico y la actividad comercial que erosiona, en su opinión, la identidad cultural y economía tradicional del lugar.

Cuando las personas defensoras no están abiertas al diálogo, igual es importante mantener una política de puertas abiertas que las anime a participar en el futuro. La política de puertas abiertas puede comunicarse directamente o a través de ONG de confianza, líderes locales u otras personas o instituciones intermediarias. Invitar a participar a través de ONG locales u otras instituciones locales, como una oficina local de una institución nacional de derechos humanos, también es una opción que puede ayudar a generar confianza con el tiempo.

Cuando las personas defensoras no estén abiertas al diálogo, puede ser útil verificar las suposiciones sobre los riesgos que corren ellas o los temas que defienden a través de ONG, instituciones nacionales de derechos humanos, grupos de reflexión, universidades u otras instituciones de confianza.

¿En qué circunstancias debe condicionar o restringir la empresa el compromiso o el diálogo con una persona defensora de derechos humanos o un grupo de defensa?

Las personas defensoras de derechos humanos llevan a cabo sus actividades de forma no violenta.

La persona que participa en amenazas o ataques contra personal de la empresa o de una asociada no es una persona defensora, aunque sus objetivos declarados estén al servicio de los derechos humanos. Si una persona defensora empieza a ejercer la violencia, pierde su condición de defensora legítima y es conveniente retirarse de cualquier compromiso o intercambio.

En otros casos, a veces puede no estar claro si una persona defensora tiene legitimidad en la comunidad a la que dice representar. Si surgen dudas de que una persona defensora sea realmente legítima, es necesario actuar con la debida diligencia, basándose en las relaciones y la información de ONG u organizaciones de la sociedad civil de confianza, líderes locales (comunidad, gobierno local, líderes religiosos), instituciones nacionales de derechos humanos, medios de comunicación, homólogos del gobierno de origen o de acogida y otras fuentes. Sin embargo, aunque existan dudas razonables de que una persona defensora goce de legitimidad en su comunidad, cualquier decisión de restringir la participación debe tener en cuenta los posibles riesgos en la reputación.

¿Cómo evitar el riesgo de contribuir a aumentar los conflictos dentro de las comunidades en las que las personas defensoras de derechos humanos y parte de las comunidades están divididas?

Si una comunidad está profundamente dividida sobre un tema; por ejemplo, sobre una propuesta de adquisición de tierras por parte de la empresa o de una institución o empresa asociada, las personas defensoras pueden verse expuestas a amenazas y agresiones desde dentro de las comunidades o desde otros grupos que no estén vinculados a la empresa o a la asociada. Las agresiones pueden tener su origen en profundas divisiones dentro de una comunidad sobre la vía de desarrollo deseada, y en diferentes perspectivas sobre los efectos en los derechos humanos y los beneficios de un determinado proyecto para el desarrollo social.

Situación hipotética de ejemplo:

Una empresa se entera de que se han proferido amenazas contra una persona defensora que se opone a cierta actividad comercial. La investigación revela que el origen más probable de las amenazas procede de miembros de la comunidad y personas que trabajan en el proyecto que creen que las personas defensoras son obstruccionistas y «contrarias al desarrollo». A las personas que trabajan en el proyecto les preocupa perder el empleo si el proyecto no sigue adelante. Es necesario encaminar las respuestas a estas amenazas a reducir las tensiones dentro de la comunidad, al tiempo que se estudia si son necesarias medidas más urgentes para proteger a personas defensoras en riesgo. Las respuestas pueden ser más participación con la comunidad, donde la empresa haga hincapié en que desea escuchar las voces críticas y donde comunique que no tolera amenazas y ataques. Las respuestas también pueden abarcar intercambio con referentes de la comunidad para subrayar la importancia de respetar las opiniones de personas defensoras de derechos humanos que son críticas con el proyecto.

¿Qué hacer en situaciones en las que los gobiernos de acogida, las fuerzas policiales y otras autoridades actúan en connivencia o atentan contra personas defensoras?

En algunos casos, las personas defensoras de derechos humanos son objeto de agresiones y acoso de agentes vinculados al gobierno. Se dan diversas situaciones de este tipo, desde restringir el acceso de las ONG a recursos financieros del exterior o etiquetar a ONG o personas como “agentes extranjeros” hasta encarcelar a personas defensoras por su activismo no violento.

Cuando la empresa o una asociada tenga una relación existente con las autoridades policiales (por ejemplo, cuando las fuerzas de seguridad pública proporcionen seguridad para un proyecto), la empresa tiene que comunicar su política sobre personas defensoras de derechos humanos y dar a conocer que no tolera en absoluto amenazas o agresiones de tipo alguno. Es necesario abordar explícitamente los riesgos para las personas defensoras de derechos humanos a través de memorandos de entendimiento o acuerdos aplicables.

También es preciso que la no tolerancia a amenazas o ataques contra personas defensoras forme parte de las reglas de intercambio en dicha relación. La empresa puede establecer diálogos regulares con las fuerzas de seguridad para debatir los riesgos y escalar la cuestión a través de las cadenas de mando cuando sea necesario. Iniciativas como los Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos proporcionan orientación y una plataforma potencial para la coordinación y la acción.

Cuando no existe una relación con las fuerzas policiales y otros autores de agresiones, igual hay opciones disponibles, como se expone en los pasos 4 y 5 de estas orientaciones. Es necesario considerar cuidadosamente si se debe actuar y de qué manera. Actuar para apoyar o proteger a las personas defensoras de derechos humanos en colaboración con otras partes interesadas puede reducir a menudo los riesgos de represalias o reacciones violentas contra la empresa.

Situación hipotética de ejemplo:

En algunos casos, las empresas han tenido éxito a la hora de defender directamente ante los gobiernos, en privado y entre bastidores, que determinadas personas o grupos que se encuentran en la mira del gobierno necesitan protección, y que cualquier ataque en su contra sería considerado perjudicial tanto por la empresa como por la opinión pública internacional. La empresa tiene que estar preparada para comunicar la seriedad con la que se toma el asunto o la situación concreta, que es consciente de las amenazas específicas proferidas contra personas identificadas y que al gobierno le interese abstenerse de nuevas amenazas o ataques. Las intervenciones privadas pueden dar resultados cuando el intercambio público podría provocar un contragolpe del gobierno o de la opinión pública. Pero, al mismo tiempo, el silencio público puede suponer el riesgo de duras críticas de ciertos grupos de interés locales, nacionales o internacionales. Es preciso estudiar de forma meticulosa la manera de actuar –especialmente privada o pública– y, en la medida de lo posible, consultar con ministerios de asuntos exteriores y embajadas del país de origen, con personas defensoras y ONG aliadas.

Orientación para instituciones o empresas asociadas

Aplicación de la Política de responsabilidad de los socios

Se espera que las instituciones o empresas asociadas a Unilever respeten los derechos de quienes defienden los derechos humanos en aplicación de la Política de responsabilidad de los socios. La prevención de cualquier forma de represalia contra personas defensoras de derechos humanos forma parte integral del cumplimiento de los requisitos obligatorios de la Política de responsabilidad de los socios.

- La Política de responsabilidad de los socios establece que: “Existe tolerancia cero ante cualquier abuso, amenaza, intimidación o represalia contra quienes defienden los derechos humanos.”

A su vez, la Política de responsabilidad de los socios identifica como iniciativa principal: “No se llevan a cabo demandas estratégicas contra la participación pública (DECPP) utilizadas para silenciar a los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente y a las organizaciones de la sociedad civil que apoyan a los titulares de derechos afectados en su legítimo activismo.”

Por su parte, la Política sobre las personas y la naturaleza expresa:

- “Apoyamos firmemente el diálogo a través de canales de comunicación abiertos que permitan escuchar todas las voces, incluidas las de partes interesadas expertas independientes, las voces críticas, de titulares de derechos y sus representantes.

Nos comprometemos a colaborar y consultar de forma abierta y constructiva con personas defensoras de derechos humanos. Reconocemos que las personas defensoras de derechos humanos son vulnerables a ataques derivados de leyes restrictivas, estigmatización y silenciamiento de la disidencia. Condenamos toda amenaza, intimidación o represalia contra personas defensoras de derechos humanos”.

Es de vital importancia que instituciones y empresas asociadas identifiquen los riesgos de amenazas o ataques contra personas defensoras de derechos humanos y tomen medidas activas para hacer frente a dichos riesgos con el fin de garantizar que no se vean implicadas en ningún abuso, amenaza, intimidación o represalia.

Se espera que las asociadas cumplan los requisitos sobre defensa de los derechos humanos de la Política de responsabilidad de los socios. Estas orientaciones de aplicación ofrecen medidas prácticas para garantizar el cumplimiento. Sin embargo, las asociadas también pueden adaptar sus procesos y sistemas de mitigación de riesgos existentes para identificar y abordar los riesgos para personas defensoras.

Es preciso que las empresas asociadas **transmitan en cascada expectativas equivalentes** dentro de sus propias cadenas de suministro mediante una diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente que incluya la evaluación de riesgos para personas defensoras de derechos humanos.

Con este fin, esperamos que nuestras asociadas que potencialmente interactúan con personas defensoras de derechos humanos apliquen estas orientaciones, o medidas equivalentes, y que transmitan en cascada expectativas equivalentes en su cadena de suministro de terceras personas o empresas para:

1. Comprometerse a no tolerar ninguna forma de ataque, sea físico o de otro tipo, contra personas defensoras de derechos humanos, incluidas las que defienden cuestiones relacionadas con actividades de asociadas.

Es necesario que las instituciones y empresas asociadas garanticen que el personal correspondiente:

- Demuestre conocer bien de qué manera los compromisos de la asociada, de respetar los derechos de personas defensoras, se alinean con las normas y los marcos principales como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

- Entienda quiénes son las personas defensoras y por qué es importante su trabajo.

Es de esperar que instituciones y empresas asociadas consideren la posibilidad de capacitar sobre sus compromisos, el trabajo que realizan las personas defensoras y las formas en que pueden ser vulnerables a agresiones, capacitación que se adapte al contexto nacional y local específico.

2. Integrar los riesgos para personas defensoras de derechos humanos en sus propias evaluaciones de riesgos o sistemas de diligencia debida.

Es necesario que las asociadas identifiquen y aborden explícitamente los riesgos para personas defensoras de derechos humanos como parte de sus propios procesos de evaluación de riesgos y diligencia debida para garantizar el cumplimiento de la Política de responsabilidad de los socios. Esta evaluación de riesgos debe abarcar todas las actividades internas del grupo empresarial, así como las cadenas de suministro de terceras personas o empresas.

Estas orientaciones de aplicación ofrecen consejos prácticos sobre cómo hacerlo. Si bien la identificación de riesgos para personas defensoras puede integrarse en los procesos existentes, es preciso que las asociadas:

- Consulten con ONG y organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación y otras fuentes de información para comprender los riesgos para personas defensoras en el contexto de aplicación.

- Consulten con personas defensoras siempre que sea posible para comprender los riesgos a los que se enfrentan.
- Identifiquen los riesgos para personas defensoras, incluidos los riesgos de represalias, que están vinculados a actividades, productos o servicios de la asociada (por ejemplo, en relación con las adquisiciones de tierras, el uso del suelo, los efectos ambientales y las condiciones laborales en los centros de fabricación).
- Evalúen la gravedad de los riesgos como parte de la diligencia debida general.

3. Aplicar planes para hacer frente a los riesgos identificados, en colaboración con Unilever cuando corresponda.

Si se identifican riesgos para quienes defienden los derechos humanos o se producen repercusiones negativas, es necesario que las instituciones y empresas asociadas actúen inmediatamente para reducir estos riesgos o mitigar y reparar los impactos que puedan suceder. Deben:

- Elaborar un plan con plazos concretos, con controles que encaren los riesgos para personas defensoras.
 - Cuando se identifique un posible incumplimiento de la Política de responsabilidad de los socios, se debe comunicar a Unilever sin demora el plan para reparar la situación. En el caso de riesgos graves, puede ser necesario que Unilever apruebe el plan.

- Deben evaluarse y comunicarse periódicamente los avances del plan.
- Para las asociadas, en determinadas situaciones, especialmente cuando los riesgos sean graves, Unilever puede asesorar y aprobar un plan para prevenir o mitigar el problema.
- Si el riesgo está presente en la propia cadena de suministro de una asociada, Unilever puede asesorar y comprometerse a abordar el problema con la subproveedora de que se trate.

4. Garantizar que los mecanismos de reclamación sean seguros y accesibles para todas las personas que los usen, incluidas las que defienden los derechos humanos.

Es preciso que instituciones y empresas asociadas dispongan de sus propios canales de reclamación que permitan plantear sus preocupaciones directamente a las partes interesadas afectadas (entre ellas quienes defienden los derechos humanos). Para garantizar que los mecanismos de reclamación sean seguros y accesibles para personas defensoras, las asociadas deben tener en cuenta las acciones de estas orientaciones para comprender las medidas que pueden ser necesarias para garantizar que quienes defienden los derechos humanos puedan usar los mecanismos de reclamación existentes.

Además es recomendable que las asociadas:

- Utilicen el mecanismo de reclamación como fuente de aprendizaje permanente para informar los propios procesos de diligencia debida de la institución o empresa asociada con respecto a las personas defensoras de derechos humanos y los riesgos a los que se enfrentan.
- Garanticen que el acceso a un mecanismo de reclamación de una asociada no impida el acceso a otros mecanismos de reparación, incluso en la justicia.

Anexo: Marcos y normas

Los Principios de Unilever en apoyo de las personas defensoras de derechos humanos se sustentan en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y y en las normas internacionales de derechos humanos

y en las normas internacionales de derechos humanos a las que hacen referencia.

Existen dos marcos principales, complementarios que se refuerzan mutuamente (ambos concordantes con los Principios rectores de las Naciones Unidas), que abordan las responsabilidades de las empresas en relación con las personas defensoras de derechos humanos:

- el *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders* (Espacio compartido bajo presión: apoyo las personas defensoras de los derechos humanos, 2018, [hipervínculo en inglés](#)) proporciona un marco de decisión analítico y funcional para que las empresas determinen si deben apoyar a las personas defensoras y las libertades fundamentales y, en caso afirmativo, cómo hacerlo, ancladas en la responsabilidad normativa y la oportunidad discrecional de reaccionar ante amenazas y ataques.
- *Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Orientación para garantizar el respeto de las personas defensoras de derechos humanos* (2021) asesora a Estados y empresas sobre cómo prevenir y abordar las repercusiones negativas sobre los derechos humanos de personas defensoras, haciendo hincapié en la diligencia debida y la reparación.

Las orientaciones de aplicación se basan en estos dos documentos y, además, en las declaraciones y marcos internacionales pertinentes aplicables a personas defensoras de derechos humanos, entre ellos:

- [La Declaración de las Naciones Unidas sobre defensores de los derechos humanos.](#)
- [La Declaración de los Pueblos Indígenas](#) (que proporciona información para entender el consentimiento previo libre e informado y los derechos de los pueblos indígenas a la autodeterminación).
- [El trabajo de la Relator Especial sobre los defensores de los derechos humanos.](#)
- [El trabajo de la Relator Especial sobre el derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible.](#)
- [La Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, elaboradas para respaldar las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.](#)