



## Compromiso con la protección de las personas defensoras de los derechos humanos

Las personas defensoras de los derechos humanos (DDH) se enfrentan a menudo a intimidación, violencia y criminalización cuando las empresas no respetan los derechos humanos en sus cadenas de valor. Es urgente que las empresas tomen medidas rápidas en respuesta a esta crisis. Deben emprenderse acciones individuales y colectivas para desarrollar e implementar de forma rápida y responsable políticas y procedimientos específicos de tolerancia-cero en relación con la protección de los DDH afectados por la intimidación, la violencia y la criminalización en las cadenas de valor.

Este documento presenta recomendaciones sobre los requisitos mínimos para el desarrollo de políticas y procedimientos del sector privado relativos a la protección de los/as DDHs. El documento se basa en las recomendaciones esbozadas en documentos elaborados por la Coalición Iniciativa Tolerancia Cero (ZTI, por sus siglas en inglés), que son el resultado de las contribuciones de personas defensoras de derechos humanos, líderes y lideresas indígenas y organizaciones de la sociedad civil.

En el contexto del cumplimiento de sus responsabilidades de proteger y apoyar a los/as DDHs, las empresas deben adoptar políticas específicas de tolerancia-cero que se ajusten al derecho internacional, incluyendo los tratados de derechos humanos, y a las mejores prácticas emergentes. Las políticas de tolerancia-cero deben estar adecuadamente integradas en los sistemas de gestión de las empresas y ser difundidas. Para garantizar y demostrar el cumplimiento de las políticas de tolerancia-cero, las empresas deben emprender, actuar y hacer públicos los resultados de una diligencia debida y una práctica sólida en materia de derechos humanos en todas las relaciones comerciales y cadenas de valor. Por último, las empresas deben establecer acciones o participar en la puesta en marcha de medidas cuando se produzcan incumplimientos que den lugar a violaciones de los derechos de los/las DDHs. Las políticas de tolerancia-cero deben ir acompañadas de directrices de aplicación asociadas con planes de aplicación públicos, detallados y que establezcan plazos.

Las políticas de tolerancia-cero del sector privado deberían desarrollarse a través de consultas significativas y directas con los/as DDHs así como con las organizaciones de la sociedad civil locales e internacionales que los/las apoyan. Los/as DDHs saben por experiencia directa qué políticas y acciones son (in)efectivas. A la luz del derecho de los Pueblos Indígenas y Tribales (incluidos los pueblos afrodescendientes) y sus comunidades a ser consultados para obtener su consentimiento libre, previo e informado (CLPI) sobre las acciones que puedan afectarles, se requieren formas específicas de consulta con estos grupos para garantizar que se recaben sus opiniones y se las tengan en cuenta en la formulación de políticas.

A continuación se detallan las expectativas de las empresas en los siguientes términos:

1. El compromiso político: su contenido y cómo está integrado en la empresa,
2. El proceso para garantizar y demostrar el cumplimiento del compromiso,
3. Mecanismos para proporcionar o participar en la provisión de remedios en caso de incumplimiento que resulte en violaciones de los derechos de los/as DDHs.

## 1) El compromiso político: su contenido y cómo está integrado en la empresa.

**Adoptar:** Las empresas deben adoptar políticas específicas de tolerancia-cero que estén en consonancia con el derecho internacional, los tratados de derechos humanos y las mejores prácticas emergentes. Las políticas de tolerancia-cero deben contener —mínimamente—, los siguientes aspectos:

- a. Incluir un concepto amplio de DDH (basado en la Declaración de la ONU sobre los DDH) y aclarar la necesidad de una cooperación y negociación razonables con estas personas. El término DDH se refiere tanto a individuos como a comunidades u organizaciones. Por ejemplo, los individuos que buscan proteger el medio ambiente, la tierra y los derechos humanos asociados, así como los pueblos y comunidades indígenas, afrodescendientes, tradicionales y de otro tipo, pueden actuar como DDH.
- b. Reconocer que los pueblos indígenas y tribales tienen derechos colectivos a las tierras, territorios y recursos, y a la libre determinación, protegidos por los principales tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos, incluido el Convenio 169 de la OIT. También es clave la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP, por sus siglas en inglés), que proporciona una elaboración contextualizada de los principios generales de los derechos humanos. Los derechos deben reconocerse en virtud de tratados jurídicamente vinculantes en la medida en que se relacionan con las circunstancias históricas, culturales y sociales específicas de los Pueblos Indígenas, aclarando las normas mínimas para su reconocimiento, protección y promoción. Teniendo en cuenta este marco específico de derechos, muchos Pueblos Indígenas y organizaciones indígenas utilizan el término *Defensores de los Derechos Humanos Indígenas*.
- c. Reconocer que las personas defensoras de derechos humanos son especialmente importantes para una empresa como individuos y comunidades que trabajan para garantizar el respeto de los derechos humanos y que, a menudo, proporcionan alertas tempranas de impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos en las cadenas de valor de las empresas; volver a enmarcar el trabajo de las personas defensoras de derechos humanos como una contribución importante en lugar de establecerlo como un obstáculo para la realización de los derechos humanos.
- d. Reconocer que todas las partes, incluidas las empresas, tienen un papel que desempeñar a la hora de proteger el derecho a defender los derechos humanos, así como garantizar un entorno propicio para ello.
- e. Comprometerse a proteger a los denunciantes de irregularidades y a las personas defensoras de derechos humanos frente a represalias, por ejemplo, manteniendo su anonimato y solicitando su consentimiento antes de emprender cualquier acción que pueda suponer un riesgo de represalia.
- f. Comprometerse a no apoyar ni participar en demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPPs).
- g. Reconocer las amenazas a las que se enfrentan los/as DDHs, incluyendo sus causas subyacentes, y que las amenazas pueden ser desencadenadas explícita o implícitamente por diferentes actores, tanto públicos como privados.

- h. Comprometerse a apoyar a los/as DDHs en sus esfuerzos por garantizar la rendición de cuentas y la justicia por cualquier acto de represalia contra ellos, incluso mediante la cooperación con las fuerzas del orden y otros organismos, proporcionando asistencia (*gratuita* o financiera, por ejemplo), y solicitando a los gobiernos, solos o en concierto con otros actores, que investiguen las violaciones y proporcionen protección o reparación.
- i. Comprometerse a cooperar con las misiones de investigación independientes para evaluar la situación de los derechos humanos y de las personas defensoras de derechos humanos allí donde operen.
- j. Explicar las acciones a tomar cuando se detecten impactos y riesgos para los/as DDHs en sus operaciones a través de sus sistemas de diligencia debida o quejas planteadas por DDHs afectados o terceros.
- k. Explicar los procedimientos a seguir en caso de violación de las políticas de derechos humanos de la empresa por parte de proveedores o empresas participadas. Los detalles sobre dichos procedimientos podrían incluirse directamente en la política de tolerancia-cero o mediante una referencia a un protocolo de incumplimiento independiente, que establezca qué acciones de los proveedores, empresas participadas y socios de empresas conjuntas desencadenará la exclusión o rescisión de contratos (por ejemplo la exclusión de proveedores específicos de las cadenas de suministro, o la retirada total de las empresas de la inversión financiera); la suspensión de empresas/proveedores, sujeta al cumplimiento de planes de acción correctivos acordados con los/as DDH; la inclusión de proveedores o empresas participadas en una lista de vigilancia sujeta a investigaciones independientes sobre violaciones denunciadas referidas a sus políticas de tolerancia-cero; u otras expectativas de divulgación expresadas por los/as DDH durante los procesos de consulta.
- l. Se aplican a todos los proveedores a lo largo de la cadena de suministro de una empresa, incluidos los proveedores directos e intermediarios, y las empresas anteriores que producen materias primas.
- m. Respetar la legislación, las normas y las buenas prácticas internacionales en materia de derechos humanos:
  - Carta Internacional de Derechos Humanos,
  - Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
  - Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,
  - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos,
  - Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas,
  - Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales,
  - Declaración de la ONU sobre los derechos de los campesinos,
  - Declaración de la ONU sobre los Defensores de los Derechos Humanos,

- Resoluciones de la ONU sobre defensores de los derechos humanos
- Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable,
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: orientaciones para garantizar el respeto de los defensores de los derechos humanos.

**Integrar:** Cada empresa debe asegurarse de que su política de tolerancia-cero está adecuadamente integrado en sus sistemas de gestión para facilitar el éxito de su aplicación, a través de:

- n. Aprobar la política de tolerancia-cero al más alto nivel y hacer que el Consejo supervise su aplicación, asegurándose de que el Consejo es consciente de los riesgos más destacados, o más graves para los derechos humanos, y de que existen procesos adecuados para abordarlos de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.
- o. Integrar la política de tolerancia-cero en sus sistemas de gestión, de modo que se aplique como parte de las operaciones comerciales habituales de la empresa. Esto debería incluir contar con personal formado en derechos humanos con una clara supervisión y responsabilidad en materia de diligencia debida a nivel de alta dirección.
- p. Dar a conocer los detalles de cómo se internaliza la política en los sistemas de gestión (por ejemplo, quién es responsable de qué acciones en el flujo de trabajo y cómo se relacionan los procesos requeridos con otros procesos existentes).
- q. Respaldar la política con una declaración de voluntad de condenar públicamente los ataques contra las personas defensoras de derechos humanos.
- r. Garantizar que la política se difunda entre las comunidades afectadas en lenguas y formatos accesibles para ellas.
- s. Revisar periódicamente la política y adaptarla a medida que aparezcan nuevos datos y normas.

## **2) El proceso para garantizar y demostrar el cumplimiento del compromiso.**

Las empresas deben emprender, actuar y hacer públicos los resultados de una diligencia debida y una práctica sólida en materia de derechos humanos en todas las relaciones comerciales y cadenas de valor (incluidas las cadenas de suministro de materias primas hasta el punto de origen). Como parte de sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar, evaluar y abordar (prevenir y mitigar) los impactos potenciales y reales sobre los/as DDHs.

### **Identificar y evaluar:**

- a. Identificar y evaluar el impacto potencial y real sobre los/as DDHs de la conducta empresarial en al menos tres niveles:
  - Nivel 1: País.
  - Nivel 2: Proveedores y contratistas específicos.

Nivel 3: Proyecto. La evaluación a este nivel (basada en los parámetros clave establecidos en los Principios 18-21 de los Principios Rectores de la ONU) debería determinar si la inversión sigue adelante.

- b. En cada uno de estos niveles, las empresas deben identificar a los/as DDHs con los que deben comprometerse, en función de los derechos que sus operaciones puedan afectar.
- c. Garantizar la participación y el compromiso continuos y significativos de los titulares de derechos en las evaluaciones de impacto y la diligencia debida, así como en el desarrollo y la aplicación de medidas de prevención y mitigación.
- d. Tener en cuenta los factores del contexto (como las restricciones a las libertades cívicas) que apoyan o inhiben la capacidad de las comunidades y los/as defensores para organizarse y expresarse. La diligencia debida debe ser un proceso continuo que tenga en cuenta los cambios en las operaciones empresariales o en el entorno operativo que puedan exacerbar los riesgos para los/as DDHs.
- e. Las garantías de confidencialidad y seguridad de las comunicaciones deben proporcionarse siempre que se soliciten / se consideren necesarias.
- f. Si los pueblos indígenas y tribales pueden verse afectados, deberá obtenerse su CLPI para realizar cualquier evaluación de impacto a nivel de proyecto para una actividad propuesta, y posteriormente antes de que la actividad pueda llevarse a cabo, en consonancia con sus derechos en virtud del derecho internacional.
- g. Dado que la obtención del CLPI es un proceso continuo, garantice un compromiso continuado con estos titulares de derechos a lo largo de un proyecto o de la duración de una relación con un proveedor o una inversión, y no como un mero ejercicio puntual realizado al principio. Esto, con el fin de garantizar que se identifican y abordan los nuevos impactos sobre sus derechos, para supervisar la aplicación efectiva de las medidas de prevención, y para saber qué recursos proporcionar en caso de violaciones.

#### **Abordar (prevenir y mitigar) los impactos potenciales y reales:**

- h. Cuando se identifiquen denuncias de cualquier tipo de ataques o represalias contra DDHs en relación con una operación empresarial, adoptar medidas rápidas, definitivas y supervisadas con los socios empresariales para que se tomen las siguientes medidas:
  - Aborde las alegaciones de buena fe;
  - Prevenir la repetición, por ejemplo llevando a cabo una investigación interna o solicitando apoyo a las autoridades locales;
  - Mitigar el impacto;
  - Cancelar o suspender/desplazar responsablemente las operaciones cuando los problemas sean probados, persistentes o crónicos (previa consulta con los titulares de derechos afectados);
  - Adoptar medidas correctoras y garantizar que las víctimas determinen cómo debe ser la rendición de cuentas (véase la subsección 3).
- i. En zonas, proyectos y sectores de alto riesgo (incluidos los de pulpa y papel, aceite de palma y extractivos), desarrollar y aplicar herramientas de prevención de conflictos, sistemas de alerta temprana y medidas preventivas adicionales y específicas para

detectar, prevenir y evitar asesinatos, violencia, intimidación, criminalización y represión contra los/as DDH.

- j. Tener una "política de puertas abiertas" para los/as DDHs que deseen comprometerse con las empresas en relación con los impactos sobre los derechos humanos de sus actividades, o las de sus proveedores o socios comerciales, incluyendo una garantía de no represalia para cualquier compromiso de este tipo.
- k. Integrar y adoptar prácticas conformes con los derechos humanos para garantizar el respeto de los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas y tribales (por ejemplo, los pueblos afrodescendientes) afectados por las operaciones empresariales, incluido el derecho al CLPI. Esto se aplicará tanto a los proyectos llevados a cabo directamente por la empresa como por los proveedores/socios comerciales.
- l. Busque información independiente e imparcial de diversas fuentes (incluidas onegés nacionales e internacionales, comunidades afectadas, defensores de los derechos humanos, organizaciones gubernamentales e intergubernamentales) para determinar el historial, las políticas, los procedimientos y los compromisos en materia de derechos humanos de los posibles socios comerciales.
- m. Incluir esta información en la selección de todos los proveedores y socios comerciales (incluidos los proveedores directos e intermediarios, así como las empresas ascendentes) a nivel de grupo empresarial y apoyar (financieramente) la verificación por terceros de los sistemas HRDD de los proveedores y la aplicación de políticas para mantener las responsabilidades en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de valor.
- n. Priorizar el trabajo con empresas y proveedores, o trabajar sólo con ellos, que tengan compromisos políticos empresariales que reflejen de forma creíble el principio de tolerancia-cero ante los asesinatos, la violencia, la intimidación, la criminalización, la represión o cualquier otro tipo de represalia contra los/as DDH.
- o. Divulgar sus protocolos de incumplimiento (véase el punto 1 (k) anterior).
- p. Integrar las expectativas de los protocolos de incumplimiento en los contratos con los socios empresariales, estableciendo claramente que cualquier acto de violencia, represalias, acoso o cualquier otro tipo de afectación negligente o intencionado contra los derechos de los/as DDHs conllevará consecuencias inmediatas. Éstas deben estar informadas por los UNGP (incluso sobre cuándo y cómo desvincularse) y pueden incluir una o más de las siguientes:
  - a. Solicitud de una investigación independiente;
  - b. Suspensión de la contratación/pagos;
  - c. Rescisión del contrato;
  - d. Retirada de la relación comercial.
  - e. Adoptar medidas correctoras, incluido el pago de daños y perjuicios a las víctimas.
- q. Desarrollar un plan para prevenir y mitigar los riesgos para las personas defensoras de derechos humanos identificadas en la evaluación de impacto sobre los derechos humanos (EIDH) en consulta con aquellas, así como con las comunidades afectadas, incluyendo la consideración de cómo pueden ejercer influencia sobre los proveedores según el UNGP 19.

- r. Promover la transparencia en todas las operaciones y exigir a los socios comerciales que hagan lo mismo. Para ello es necesario facilitar información completa y accesible (tanto en el idioma como en la terminología) a las comunidades afectadas.
- s. Informar públicamente sobre el cumplimiento de la política de tolerancia-cero en todas las operaciones empresariales, con afirmaciones respaldadas por mecanismos de verificación creíbles e independientes que impliquen la participación significativa de las personas afectadas y de las personas defensoras de derechos humanos. No se puede confiar únicamente en los sistemas de certificación.

### **3) Mecanismos para proporcionar o participar en la provisión de remedios en caso de incumplimiento que resulte en violaciones de los derechos de los/as DDHs.**

Las empresas deben proporcionar o cooperar en la reparación cuando hayan causado o contribuido a causar impactos adversos en los defensores de los derechos humanos.<sup>1</sup> A tal efecto, las empresas deben:

- a. Establecer mecanismos de reclamación y rendición de cuentas seguros, eficaces y accesibles, alineados con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que incluyan protecciones para las personas defensoras de derechos humanos y los denunciantes de irregularidades, que gestionan las quejas de terceros y proporcionen reparación de las reclamaciones. Estos mecanismos deben ser culturalmente apropiados y respetar las costumbres, tradiciones, leyes y sistemas jurídicos de los pueblos indígenas, de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.
- b. Informar públicamente sobre las acciones emprendidas y los resultados de la reparación. Establezca requisitos obligatorios para que los proveedores, empresas participadas y/o socios de empresas conjuntas hagan lo mismo.
- c. Adoptar políticas explícitas de no injerencia, no represalias y cooperación (y exigir a los socios comerciales que hagan lo mismo) y apoyar a los/as DDH para que accedan a mecanismos judiciales y no judiciales, nacionales e internacionales, de reclamación y queja.
- d. Diseñar sus procesos de reparación de forma que permitan a las comunidades directamente afectadas y a las personas defensoras de derechos humanos determinar en cada caso cómo debe ser la rendición de cuentas.

---

<sup>1</sup> Cuando una empresa de una cadena de valor conoce o debería conocer una infracción relacionada con sus cadenas de valor y no toma medidas efectivas para abordar dicha infracción en un plazo razonable, esta omisión puede equivaler a una contribución de la empresa a la infracción y, en consecuencia, dar lugar a una obligación de reparación.