



# **Orientaciones sobre el respeto de los derechos de las personas defensoras de los derechos humanos**

**VOLUNTARY  
PRINCIPLES**  
ON SECURITY + HUMAN RIGHTS

# Prólogo

**En nombre de los miembros de la Iniciativa de Principios Voluntarios (VPI, por sus siglas en inglés), nos complace presentar las Orientaciones sobre el respeto de los derechos de las personas defensoras de los derechos humanos** como una adición oportuna e importante a los recursos de la Iniciativa. Como profesionales que implementamos los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV) en la práctica, reafirmamos el importante papel de las personas defensoras de los derechos humanos como se establece en este informe y como lo define la Relatora Especial sobre la Situación de los Defensores de Derechos Humanos de la ONU.

Las personas defensoras de los derechos humanos desempeñan una función fundamental en la protección de los derechos y la dignidad de las personas y las comunidades de manera pacífica y no violenta, y deben poder llevar a cabo su trabajo sin temor a represalias, hostigamiento o violencia física.

Estas orientaciones incluye una serie de recomendaciones alineadas con el enfoque de los PV. Alentamos a nuestros miembros y a cualquier persona que implemente los PV a integrar políticas y procedimientos diseñados para proteger a las personas defensoras de los derechos humanos en los sistemas de gestión de sus empresas, incluidas sus evaluaciones de riesgos, medidas de mitigación de riesgos y correctivas e interacción con las partes interesadas.

En situaciones en las que las personas defensoras de los derechos humanos enfrenten amenazas reales en el terreno, instamos a un enfoque que incluya múltiples partes interesadas que permita la colaboración y los esfuerzos colectivos de las empresas, la sociedad civil y los actores gubernamentales, así como de agencias y organizaciones afines, según corresponda, para promover la protección de las personas defensoras.

Como se señala en estas Orientaciones, también es importante abogar por el espacio cívico para la sociedad civil, junto con derechos humanos como la libertad de expresión y la libertad de asociación. Un espacio cívico abierto y amplio ayuda a construir un ambiente propicio para una fuerte cultura de derechos humanos que respete y proteja los derechos de todos.

En nombre de todos los miembros de la Iniciativa, nos gustaría expresar nuestro agradecimiento a Bennett Freeman Associates, LLC por haber elaborado la herramienta de orientación y a LITE-África por proporcionar información y perspectivas valiosas sobre las personas defensoras de los derechos humanos que enriquecieron el desarrollo de la herramienta.

**Miembros del Comité Directivo de la VPI, diciembre de 2023**

# Acerca de estas orientaciones

Estas orientaciones tienen como objetivo centrar el enfoque de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en las personas defensoras de los derechos humanos (DD. HH.) y el espacio cívico más amplio en el que trabajan. Ofrecen un marco analítico y operativo para identificar y abordar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. en todos los aspectos clave de la implementación de los PV: evaluación de riesgos y diligencia debida; participación de las partes interesadas y la comunidad y relaciones con las fuerzas de seguridad y los gobiernos del país anfitrión.

Este documento refleja y refuerza una dimensión central de la [estrategia 2019-2022 de la Iniciativa de Principios Voluntarios \(la Iniciativa o la VPI\)](#). La estrategia insta a los miembros de la Iniciativa a abordar los problemas subyacentes que crean condiciones para el conflicto, incluida la represión de las personas defensoras de los derechos humanos. Además, compromete a los miembros a que “tengan un impacto positivo en la gobernanza, la paz y la estabilidad local y a que desempeñen un papel proactivo en la prevención de conflictos” para implementar de manera efectiva los PV.<sup>1</sup>

Estas orientaciones respaldan y refuerzan la elevada prioridad que la Iniciativa otorga ahora a las personas defensoras de los DD. HH. Busca contribuir a entornos seguros y propicios para su trabajo vital mediante el establecimiento de procesos y acciones para identificar y disminuir los riesgos y, a su vez, los impactos adversos en las personas defensoras de los DD. HH. en una amplia variedad de circunstancias y situaciones.

Estas orientaciones también describen las formas prácticas en las que los implementadores de los PV y la Iniciativa de Principios Voluntarios como una plataforma de múltiples partes interesadas pueden desempeñar un papel proactivo de prevención de conflictos, en consonancia con su mandato definido y su capacidad limitada. La Iniciativa no solo tiene la responsabilidad de apoyar a las personas defensoras de los DD. HH., sino también la oportunidad de abogar por el “espacio compartido” del estado de derecho, la gobernanza responsable y las libertades cívicas de las que dependen tanto las empresas como la sociedad civil.

Las orientaciones fueron elaboradas para complementar otras herramientas de implementación recientes de los PV, incluida la [Herramienta de análisis de conflictos para empresas \(2022\)](#), la [Herramienta sobre género y grupos desfavorecidos \(2023\)](#) y otras herramientas disponibles en la [Biblioteca de recursos de la VPI](#). También se relaciona y hace referencia a las [Herramientas de la Guía orientativa de implementación](#) de los Principios Voluntarios de 2012 en diversas ocasiones.

Además, las orientaciones se basan en una serie de recursos externos, fundamentalmente en [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders](#) (Espacio compartido bajo presión: apoyo empresarial a los

defensores de las libertades cívicas y los derechos humanos, 2018) y la [Orientación para garantizar el respeto de las personas defensoras de derechos humanos del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos](#) (2021), dos marcos complementarios sobre estos temas, que se refuerzan mutuamente, desarrollados para las empresas. El Anexo II de esta guía contiene una lista de recursos adicionales para consultar.

Por último, estas orientaciones también pueden apoyar los esfuerzos de las empresas que integran la Iniciativa para cumplir con sus responsabilidades globales de respetar los derechos humanos en virtud de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs) y, cuando corresponda, las Directrices de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable para Empresas Multinacionales (Directrices de la OCDE).

Aunque estas orientaciones se centran en los sectores extractivo y del agronegocio, también son relevantes para los sectores de energía renovable y madera, entre otros. Están dirigidas a los pilares de implementadores empresariales, de gobiernos y organizaciones no gubernamentales (ONG) de la Iniciativa, pero también pueden servir como un recurso para todos los actores, sean o no miembros de la Iniciativa, que comparten un interés en la protección de las personas defensoras de los DD. HH. y promueven un entorno seguro y propicio para las libertades cívicas.

Además de los recursos externos mencionados anteriormente, estas orientaciones se apoyan de manera directa en entrevistas con casi 30 organizaciones y participantes de los pilares corporativo, de ONG y de Gobierno de la Iniciativa y observadores de la Iniciativa, además de ONG que no integran la Iniciativa, expertos independientes y defensores de los DD. HH.

Estas orientaciones se han beneficiado significativamente del trabajo de LITE-Africa para entrevistar a las personas defensoras de los DD. HH. e informar sobre su situación en África para este proyecto. El [informe de LITE-Africa](#) utilizado en este trabajo es un estudio independiente de casos y experiencias relevantes y las recomendaciones que incluye también han servido de base para estas orientaciones, particularmente los ejemplos de caso de Nigeria.

<sup>1</sup> <https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2019/12/VoluntaryPrinciplesStrategyDocument2019-2022.pdf>



# Contenido

<b>Acerca de estas orientaciones</b> .....	<b>3</b>
<b>Sumario de recomendaciones</b> .....	<b>5</b>
<b>Sección 1: Las personas defensoras de los derechos humanos y la VPI: responsabilidades y oportunidades</b> .....	<b>7</b>
A: El cierre del espacio cívico y el aumento de los ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos en todo el mundo .....	7
B: Marcos establecidos para la acción.....	8
C: Los sectores extractivo y del agronegocio y las personas defensoras de los derechos humanos: mayores expectativas...	8
<b>Sección 2: Identificación y reducción de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos</b> .....	<b>11</b>
Acción 1: Desarrollar, divulgar e implementar una política de tolerancia cero para las amenazas y los ataques contra las personas defensoras .....	12
Acción 2: Garantizar la claridad operativa sobre quiénes son las personas defensoras de los DD. HH. e identificarlas para la consulta y el diálogo.....	15
Consideraciones para identificar a las personas defensoras .....	16
Acción 3: Integrar a las personas defensoras de los derechos humanos en la evaluación de riesgos de los PV y la diligencia debida en materia de DD. HH. ....	19
<b>Sección 3: Integración de las conclusiones de las evaluaciones de riesgos y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los acuerdos y contratos de seguridad</b> .....	<b>27</b>
Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. en los acuerdos de seguridad con las fuerzas de seguridad pública .....	27
Integrar el respeto por las personas defensoras de los derechos humanos y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los contratos de seguridad con los proveedores de seguridad privada .....	28
Integrar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. en la capacitación de los proveedores de seguridad pública y privada.....	28
Involucrar a las partes interesadas para reducir los riesgos.....	29
Abordar los factores de conflicto entre los defensores de los derechos humanos y la empresa.....	31
<b>Sección 4: Abordaje de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos: responder cuando se producen amenazas y ataques</b> .....	<b>33</b>
Investigar la relación de la empresa con el riesgo/daño: Determinar si hay causalidad, contribución o vinculación .....	33
Actuación si no hay vinculación con un riesgo o impacto adverso: El caso de negocios y la opción moral de actuar en situaciones específicas .....	35
<b>Sección 5: Determinación de las formas de acción apropiadas para responder a los riesgos o daños</b> .....	<b>37</b>
Mapear las opciones para la mitigación del riesgo y asignar la responsabilidad interna.....	37
Identificar formas de acción .....	38
<b>Sección 6: Garantizar que los mecanismos de denuncias sean seguros y accesibles para las personas defensoras</b> .....	<b>43</b>
<b>Sección 7: Medición del impacto y evaluación de los resultados</b> .....	<b>47</b>
<b>Sección 8: Incidencia de la VPI en apoyo a las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas</b> ....	<b>49</b>
<b>Anexo I: Cláusulas modelo con relación a las personas defensoras de los derechos humanos para las fuerzas de seguridad del gobierno y los proveedores de seguridad privada</b> .....	<b>53</b>
Cláusulas modelo para acuerdos de seguridad con las fuerzas de seguridad del gobierno .....	53
Cláusulas modelo para contratos con proveedores de seguridad privada .....	55
<b>Anexo II: Recursos</b> .....	<b>56</b>
<b>Anexo III: Personas entrevistadas y revisores</b> .....	<b>58</b>

# Sumario de recomendaciones

Esta tabla resume las principales recomendaciones en estas orientaciones para las empresas y para la Iniciativa.

Recomendaciones para los implementadores de PV de las empresas	
<p>Desarrollar, divulgar e implementar una política de tolerancia cero para las amenazas y los ataques contra las personas defensoras de los DD. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar y publicar una política de no tolerancia absoluta a las amenazas y los ataques</li> <li>Ampliar el compromiso de la política a los contratistas de seguridad, tanto pública como privada</li> <li>Comunicar claramente el compromiso al personal y los contratistas de seguridad</li> <li>Integrar el compromiso de la política en los códigos de conducta</li> <li>Implementar la política a nivel de grupo, país y sitio/proyecto</li> </ul>
<p>Garantizar la claridad operativa sobre quiénes son las personas defensoras de los derechos humanos e identificarlas para la consulta y el diálogo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprender los roles de las personas defensoras de los DD. HH., tanto en contextos generales como locales</li> <li>Mapear a las personas defensoras de los DD. HH. relevantes y las organizaciones de defensores a nivel internacional, regional, nacional y de proyecto/sitio en la etapa más temprana posible de la planificación/exploración del proyecto y al ingresar a nuevos mercados, regiones o contratos</li> </ul>
<p>Integrar a las personas defensoras de los derechos humanos en la evaluación de riesgos de los PV y la diligencia debida en materia de DD. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos se aborden explícitamente en los procesos de evaluación de riesgos de las evaluaciones de impacto de DD. HH. y los PV</li> <li>Identificar los problemas del espacio cívico que impulsan los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. en las evaluaciones de impacto en los derechos humanos y los VP, y en los procesos más amplios de evaluación de riesgos</li> </ul>
<p>Consultar a las personas defensoras de los DD. HH. como parte del diálogo con las partes interesadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las barreras, los beneficios y las oportunidades para dialogar con las personas defensoras de los DD. HH.</li> <li>Construir relaciones con las personas defensoras de los DD. HH. en la etapa más temprana posible</li> <li>Consultar directamente a las personas defensoras de los DD. HH. sobre los riesgos que enfrentan</li> <li>Analizar los impactos diferenciados sobre las mujeres defensoras de los DD. HH. y las personas defensoras de DD. HH. de otros grupos en riesgo de vulnerabilidad y/o marginación, como las personas defensoras indígenas</li> <li>Consultar con los gobiernos anfitriones y otras partes interesadas para comprender un panorama de riesgo más amplio para las personas defensoras de los DD. HH. y los factores que impulsan los riesgos</li> </ul>
<p>Integrar las conclusiones de las evaluaciones de riesgos y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los acuerdos y contratos de seguridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer la responsabilidad para abordar los riesgos identificados</li> <li>Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. en los memorandos de entendimiento/acuerdos con las fuerzas de seguridad</li> <li>Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. en los contratos con proveedores de seguridad</li> <li>Integrar los riesgos de las personas defensoras de los DD. HH. en la capacitación del personal de seguridad del sitio y en la capacitación/diálogos con las fuerzas de seguridad pública, cuando sea posible</li> <li>Analizar las interacciones de la empresa con los factores sistémicos que impulsan los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.</li> <li>Involucrar al gobierno local en diálogos sobre los factores sistémicos que impulsan los riesgos</li> </ul>

Responder cuando se produzcan amenazas o ataques

- Evaluar la relación de la empresa con el riesgo/daño: ¿causalidad, contribución o vínculo directo?
- Determinar las razones para la acción: analizar la oportunidad discrecional y la opción moral de actuar
- Considerar los costos y los riesgos de la acción en comparación con la inacción en casos específicos de riesgo/daño

Garantizar que los mecanismos de denuncia sean seguros y accesibles para las personas defensoras

- Identificar las barreras de acceso para las personas defensoras de los DD. HH., incluidas las mujeres defensoras de DD. HH. y los grupos vulnerables
- Establecer medidas de seguridad y protección cuando sea relevante
- Establecer procesos para derivar situaciones a las fuerzas del orden u otros mecanismos de denuncia estatales

## Recomendaciones a la VPI como una iniciativa de múltiples partes interesadas

Fortalecer el diálogo sobre las libertades cívicas entre los miembros de la Iniciativa y en las iniciativas de múltiples partes interesadas convergentes

- Usar la voz colectiva de la VPI para actuar en apoyo de las personas defensoras de los DD. HH. y las libertades cívicas
- Perfeccionar los mensajes y facilitar el diálogo con los gobiernos del país anfitrión a través de la coordinación con los gobiernos del país de origen, las iniciativas de múltiples partes interesadas estrechamente relacionadas (ICoCA y EITI) y las iniciativas de la industria (ICMM e Ipieca)
- Fortalecer los diálogos sobre cuestiones relacionadas con las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas entre los miembros de la Iniciativa

Demostrar apoyo a las libertades cívicas a través de grupos de trabajo en el país

- Apoyar proyectos piloto ya iniciados para desarrollar la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil/defensores de DD. HH. para colaborar con los grupos de trabajo en el país
- Apoyar el fortalecimiento de los grupos de trabajo nacionales y la difusión del aprendizaje y el intercambio de mejores prácticas

# Sección 1

## Las personas defensoras de los derechos humanos y la VPI: responsabilidades y oportunidades

### A: El cierre del espacio cívico y el aumento de los ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos en todo el mundo

Tanto las empresas como la sociedad civil dependen de un “espacio compartido” definido por elementos comunes y fundamentales.<sup>2</sup> Estos elementos incluyen las libertades cívicas de expresión, asociación y reunión, así como el estado de derecho y la gobernanza responsable. Las libertades cívicas permiten realizar esfuerzos para frenar la corrupción, garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, proteger la salud pública, fomentar la sostenibilidad ambiental, promover la diversidad de género y, especialmente, defender los derechos humanos. Además, las libertades cívicas apoyan entornos empresariales y de inversión sostenibles y rentables, así como la licencia social para operar con partes interesadas locales y globales.

Al mismo tiempo, el ejercicio de las libertades cívicas a menudo se entrelaza con problemas y tensiones entre los gobiernos de los países anfitriones, las fuerzas de seguridad y las comunidades

locales en los países donde operan los miembros de la Iniciativa y otros implementadores de los PV. Las personas defensoras de los DD. HH. a menudo están en la línea de frente de estos problemas y tensiones, a veces de manera crítica para los gobiernos y las empresas de la VPI, y muchas veces ponen en riesgo su trabajo e incluso su vida.

A nivel mundial, la defensa de los derechos humanos se ha vuelto cada vez más peligrosa. Desde 2015, el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos registró casi 4700 ataques físicos y judiciales contra defensores de DD. HH. en relación con la actividad empresarial. Solo en 2022, se registraron 555 ataques contra personas defensoras de los DD. HH. Los ataques incluyen tanto agresiones físicas como persecuciones legales y judiciales: casi la mitad de los ataques registrados en 2022 consistieron en hostigamiento e intimidación legal y judicial, como arrestos arbitrarios y demandas estratégicas contra la participación pública (DECPP).<sup>3</sup> Global Witness reportó 200 asesinatos de personas defensoras de la tierra y el medio ambiente en 2021.<sup>4</sup> Sin embargo, se entiende que este problema está muy subestimado, ya que a menudo no se informan los ataques no letales. Además, muy pocos gobiernos rastrean o informan sobre ataques contra personas defensoras de los DD. HH.<sup>5</sup>



### ¿Por qué el trabajo de las personas defensoras de los derechos humanos es importante para las empresas?

- Como los canarios en las minas de carbón en el pasado, las personas defensoras a menudo ofrecen una alerta temprana de los problemas, exponen los abusos, exigen responsabilidad y aceleran las reformas hacia un espacio cívico abierto y el estado de derecho.
- Las personas defensoras suelen ser respetadas en sus comunidades locales y por las partes interesadas internacionales, lo que puede sumar o restar valor a la licencia social de una empresa para operar en función de la calidad del compromiso y, a su vez, de la confianza que se pone a prueba a lo largo del tiempo.

2 Shared Space Under Pressure: Business Support for Human Rights Defenders, 2018

3 [https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/hrds-2022/human-rights-defenders-business-in-2022-people-challenging-corporate-power-to-protect-our-planet/?utm\\_source=direct\\_email&utm\\_medium=direct\\_email&utm\\_campaign=2305HRDs&utm\\_content=email](https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/hrds-2022/human-rights-defenders-business-in-2022-people-challenging-corporate-power-to-protect-our-planet/?utm_source=direct_email&utm_medium=direct_email&utm_campaign=2305HRDs&utm_content=email)

4 <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/decade-defiance/>

5 Ver [A Crucial Gap: The Limits to Official Data on Attacks Against Human Rights Defenders and Why it is Concerning](#), International Land Coalition, 2020

El duro entorno en el que actúan las personas defensoras de los derechos humanos está estrechamente relacionado con la erosión del espacio cívico en todo el mundo, como parte de un movimiento global hacia el autoritarismo. CIVICUS estima que solo el 3,1% de la población mundial vive en países con un espacio cívico abierto.<sup>6</sup> La libertad de expresión y la libertad de prensa están en declinación. El Comité para la Protección de los Periodistas informó que en 2021 el número de periodistas encarcelados alcanzó un número récord, en una tendencia que se remonta al menos a seis años atrás. Además, países de todas las regiones han utilizado la pandemia de Covid-19 como pretexto para restringir la libertad de expresión. Freedom House, que rastrea el estado de la democracia liberal en todo el mundo, informa un declive de los indicadores democráticos que ya dura dieciséis años, con solo dos de cada diez personas en todo el mundo viviendo en países “libres”.<sup>7</sup> El Índice Global de Derechos de la ITUC registró un aumento “sin precedentes” en los ataques a la libertad de expresión y de reunión, con 64 países que niegan o limitan la libertad de expresión y de reunión, mientras que el 74% de los países impiden el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato.<sup>8</sup>

## B: Marcos establecidos para la acción

**Las empresas de todo el mundo tienen la responsabilidad fundamental de “no hacer daño” a las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas al no participar o contribuir a los ataques contra ellas o en acciones que limiten el espacio cívico.** Esta responsabilidad se ha vuelto cada vez más amplia y precisa con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la abundante legislación de diligencia debida en materia de derechos humanos, elaborada por dos marcos importantes centrados específicamente en los defensores de los DD. HH.

- El marco [Shared Space Under Pressure](#), de 2018, proporciona orientación para que las empresas respeten y, cuando sea necesario, protejan los derechos de las personas defensoras, incluida la responsabilidad normativa y la oportunidad discrecional de actuar en diferentes circunstancias.
- El informe del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos de 2021: [“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”](#) proporciona orientación para los esfuerzos de las empresas destinados a integrar el respeto de los defensores en los procesos de diligencia debida y la reparación de daños.
  - **Estos dos marcos son distintos pero complementarios y se refuerzan mutuamente:** Shared Space Under Pressure proporciona orientación más analítica y operativa para las empresas sobre actuar o no en circunstancias específicas, y cómo hacerlo; la orientación del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, por su parte, se centra de manera más explícita e incisiva en la diligencia debida preventiva y las medidas reactivas.

## C: Los sectores extractivo y del agronegocio y las personas defensoras de los derechos humanos: mayores expectativas



### ¿Quiénes son las personas defensoras de los derechos humanos?

- Las personas defensoras trabajan de manera no violenta, individual y colectivamente para promover o defender los DD. HH. a través de actividades como la **organización sindical, la defensa legal o judicial, la organización comunitaria, las protestas o manifestaciones en defensa de los derechos humanos, las campañas de incidencia y el periodismo.**
- Las personas defensoras de los derechos humanos pueden ser de cualquier edad, sexo, género, afiliación religiosa, origen étnico o nacionalidad.

Para obtener más información sobre la definición e identificación de las personas defensoras de los DD. HH., consulte la Sección 2.

Los miembros de la Iniciativa actúan en los sectores asociados con los mayores riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos. Desde la creación de la base de datos de ataques contra personas defensoras de los DD. HH. vinculados a la actividad empresarial por iniciativa del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (BHRRCC, por sus siglas en inglés), **la minería y el agronegocio han sido de forma consistente los dos sectores asociados con la mayor parte de los ataques. En la base de datos del BHRRCC, el 36% de los ataques registrados se relacionan con actividades extractivas.**<sup>9</sup>

**Aunque los Principios Voluntarios no mencionan explícitamente a las personas defensoras de los DD. HH., su creación, en el año 2000, fue motivada en parte por las amenazas y los ataques contra ellas perpetrados por las fuerzas de seguridad, así como por los riesgos y problemas de seguridad endémicos del sector extractivo.**

**La implementación de los PV, especialmente a través de políticas, contratos y capacitación de las fuerzas de seguridad, ha tenido un éxito significativo en la reducción de incidentes con heridos de miembros de la comunidad y personas defensoras de los derechos humanos en las interacciones con las fuerzas de seguridad.** Pero los riesgos para las personas defensoras persisten, principalmente debido a factores que están en gran medida fuera del control, si no de la influencia, de los implementadores de los PV, incluida la presencia de actores armados que no pertenecen a las fuerzas de seguridad pública, la represión de las libertades cívicas y las violaciones al estado de derecho. Además, las amenazas se materializan de diferentes maneras que pueden ser difíciles de identificar por los implementadores por los implementadores de los PV como directamente relevantes para sus proveedores de servicios de seguridad. Por ejemplo, las amenazas y ataques pueden ser

<sup>6</sup> The CIVICUS Monitor: Tracking Civic Space, <https://monitor.civicus.org/quickfacts/> (consultado el 21 de mayo de 2022)

<sup>7</sup> <https://cpi.org/reports/2021/12/number-of-journalists-behind-bars-reaches-global-high/>

<sup>8</sup> Índice Global de los Derechos de ITUC-CSI 2021, <https://www.globalrightsindex.org>

<sup>9</sup> <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database>, informe Zero Tolerance initiative 's Enough!, Hearing the Human (BHRRCC, IPRI, FLD, ProDESC, etc.), Global Witness - Abastecimiento responsable



perpetrados por individuos o grupos fuera del horario de trabajo y/o no uniformados, a través de la colusión con otros actores, por terceros y a través del acoso legal y judicial.

Algunas partes interesadas esperan que la Iniciativa de Principios Voluntarios y los miembros de su empresa aborden de manera más seria y consistente los problemas más amplios de las libertades cívicas (libertad de expresión, reunión y asociación) que contribuyen a un entorno “seguro y propicio” para que las personas defensoras de los DD. HH. realicen su trabajo.

Estas realidades y expectativas han impulsado las agendas estrechamente relacionadas de las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas y las empresas, especialmente las empresas extractivas y del agronegocio, en un momento de crecientes presiones para que las empresas adopten posiciones sobre cuestiones sociales que para algunos parecen políticas, incluso cuando no son intencionalmente partidarias.

Las empresas de la VPI deben abordar y disminuir los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. para avanzar en la misión de los Principios Voluntarios, así como para cumplir con las crecientes expectativas de las partes interesadas y los inversores.<sup>10</sup> Apoyar y proteger a las personas defensoras de los derechos humanos está implícito en los PV, que se crearon para “guiar a las empresas en el mantenimiento de la seguridad de sus operaciones dentro de un marco operativo que garantice el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales” y se desarrollaron en respuesta a casos de violencia y ataques por parte del personal de seguridad contra miembros de la comunidad, algunos de los cuales eran personas defensoras de los DD. HH. Ahora, este objetivo debería ser explícito para las empresas y los implementadores de PV y para la VPI como una iniciativa de múltiples partes interesadas.



**Los Principios Voluntarios han tenido un impacto positivo, pero ahora deben abordar expectativas que han cambiado esencialmente. El orden internacional basado en reglas está bajo ataque. Los costos de no defender el estado de derecho ya no son solo una cuestión de reputación”.**

*Miembro de una ONG*

Cumplir con estas expectativas para contribuir positivamente a un entorno “seguro y propicio” para las personas defensoras de los derechos humanos requiere procesos de evaluación de riesgos y diligencia debida para identificar riesgos específicos dentro y fuera de los acuerdos y contratos de seguridad. Hacen falta compromisos y acciones, tanto preventivas como reactivas.

Si bien la situación a nivel mundial sigue siendo grave, ahora se presta mayor atención a los derechos de las personas defensoras y los riesgos que enfrentan, como lo demuestra el surgimiento de declaraciones de políticas de las empresas (muchas directamente inspiradas y basadas en el marco Shared Space) sobre el respeto a las personas defensoras de los DD. HH. en los sectores extractivo, del agronegocio y otros. Estas orientaciones proporcionarán recomendaciones más específicas con respecto a la importancia de dichas declaraciones de políticas en la Sección 2, que también incluye un ejemplo de redacción de políticas que abordan problemas y objetivos concretos relacionados con las personas defensoras de los derechos humanos.

## Ejemplos de declaraciones de políticas y compromisos de diferentes sectores:

La política de derechos humanos de [H&M](#) reconoce la importancia de las libertades cívicas y las personas defensoras de los derechos humanos: “También reconoce la importancia de las libertades cívicas y las personas defensoras de los derechos humanos para llamar la atención sobre los problemas de nuestra cadena de valor. Defender las libertades cívicas puede ser un uso importante de la influencia para ayudar a proteger a las personas defensoras de los derechos humanos y para preocupaciones compartidas, como los derechos laborales o los derechos ambientales, podemos apoyar activamente el trabajo de las personas defensoras de los derechos humanos”.

[Novartis](#) incluye el respeto por las libertades cívicas y las personas defensoras de los derechos humanos en su Declaración de compromiso con los derechos humanos: “Reconocemos la importancia crítica de un espacio cívico abierto del que dependen tanto las empresas como la sociedad civil. Mantenemos una política de tolerancia cero ante cualquier amenaza, intimidación o ataque contra las personas defensoras de los derechos humanos en relación con nuestras operaciones y relaciones comerciales. De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, somos conscientes de nuestra responsabilidad en ciertas circunstancias de actuar junto con otras partes interesadas, cuando sea posible, para prevenir o mitigar las amenazas, la intimidación o los ataques. Aplicaremos la diligencia debida en materia de derechos humanos en los países pertinentes para incluir una evaluación de la situación de las personas defensoras de los derechos humanos, así como del espacio cívico y el estado de derecho”.

La política de derechos humanos de [Meta \(Facebook\)](#) expresa el compromiso a trabajar junto con las personas defensoras: “Trabajamos de manera proactiva con las personas defensoras de los derechos humanos para comprender sus necesidades y los mayores riesgos para los derechos humanos que enfrentan. Nos esforzamos por ofrecer medidas específicas para proteger su seguridad y mitigar dichos riesgos. Condenamos todas las amenazas, actos de intimidación y represalia, persecución y ataques físicos y legales contra las personas defensoras de los derechos humanos. Nos esforzamos por apoyar su importante trabajo y, en particular, los derechos fundamentales de la libertad de expresión, reunión y participación política, según lo definido por las normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente”.

<sup>10</sup> Consulte el Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos (BHRRC) y The B Team

Varias empresas miembros de la VPI ya han asumido compromisos políticos con los defensores de los DD. HH. y las libertades cívicas:

[Anglo American](#) fue parte de un grupo de empresas que emitió, en diciembre de 2018, el “primer llamado de la historia” a proteger a las personas defensoras de los DD. HH. en una declaración conjunta a través de la Business Network on Civic Freedoms and Human Rights Defenders, que destacó el “papel crucial” de las personas defensoras de los DD. HH. y se comprometió a “encontrar formas efectivas en que las empresas puedan contribuir positivamente a situaciones donde las libertades cívicas y las personas defensoras de los derechos humanos estén bajo amenaza”.

[bp](#) incorporó el respeto por las libertades cívicas y las personas defensoras de los DD. HH. en su política general de derechos humanos con una declaración que condena los ataques contra las personas defensoras: “Con respecto a nuestras actividades, no toleraremos ni contribuiremos a ataques ni a amenazas físicas o legales contra quienes ejerzan de manera segura y legal su derecho humano a la libertad de expresión, protesta pacífica o reunión, incluso cuando actúen como defensores de los derechos humanos, o contra los trabajadores que buscan ejercer su derecho a la libertad de asociación”.

[Shell](#) integró el respeto por las libertades cívicas y las personas defensoras de los DD. HH. en su política de derechos humanos: “La libertad de expresión, de asociación y de reunión pacífica son derechos humanos. La protección de estos derechos contribuye al buen funcionamiento de una sociedad democrática. Shell no interfiere ni inhibe las actividades pacíficas, legales y seguras de las personas defensoras de los derechos humanos para ejercer esos derechos, incluso si están vinculados a cuestiones relacionadas con nuestras operaciones comerciales. Shell no apoyará ni contribuirá con represalias, amenazas, intimidación o ataques contra quienes planteen inquietudes relacionadas con los derechos humanos en relación con sus operaciones”.

[Newmont](#) también tiene una declaración pública sobre el respeto por las personas defensoras de los DD. HH.: “Otro grupo potencialmente vulnerable son las personas defensoras de los derechos humanos, que han ganado atención internacional dado el creciente número de ataques que sufrieron en los últimos años. Nuestros valores fundamentales de integridad y responsabilidad respaldan nuestro compromiso de respetar a las personas defensoras de los derechos humanos, y no aprobamos ninguna forma de ataque contra ellas ni contra nadie que se oponga a nuestras actividades. También esperamos que nuestros socios comerciales no toleren tales ataques. Si bien no siempre estamos de acuerdo con las posiciones adoptadas por las personas defensoras de los derechos humanos, creemos que una sociedad civil activa y abierta, apoyada por el estado de derecho, es esencial”.

# Sección 2

## Identificación y reducción de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos

Los PV comprometen a las empresas a realizar evaluaciones de riesgos de seguridad, incluidos “factores políticos, económicos, civiles o sociales” que contribuyen al potencial de violencia. Todas las empresas también tienen la responsabilidad independiente de respetar los derechos humanos en virtud de los [UNGP](#), que requieren la diligencia debida en materia de derechos humanos, además de evaluaciones de impacto periódicas. La diligencia debida, según se define en los UNGP, ahora se considera una responsabilidad de línea de base y debe integrarse con los procesos de evaluación de riesgos relacionados con los PV. Estos procesos también deben identificar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.

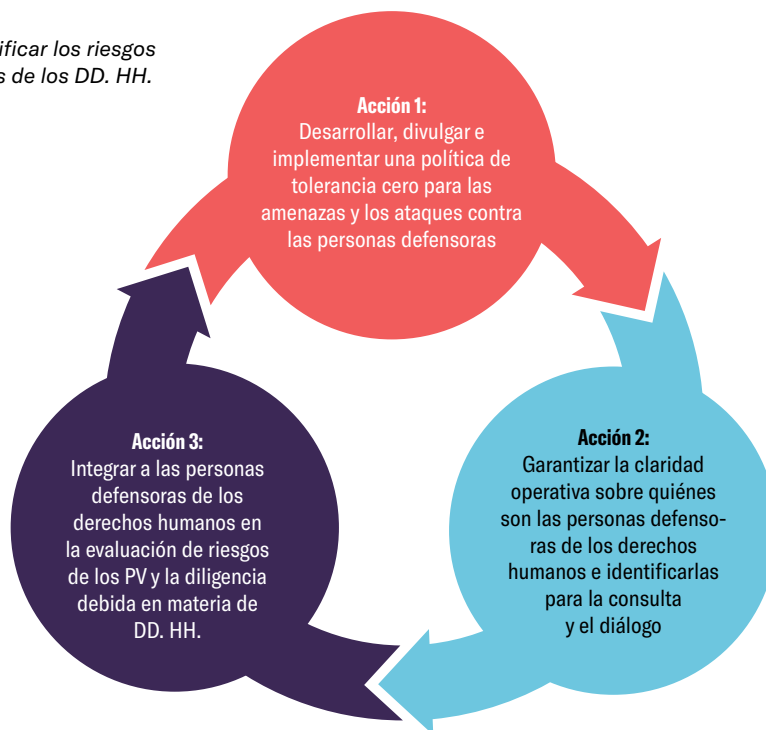
**Pero en la práctica, los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos a menudo no se identifican con suficiente claridad o especificidad para abordarlos adecuadamente, y mucho menos para permitir que las empresas contribuyan positivamente a un entorno seguro y propicio.** Como se señaló anteriormente, el sector extractivo y el agronegocio son los dos sectores asociados con los mayores riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos.<sup>11</sup> Las empresas deben comprender cómo se relacionan los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. con sus operaciones para tomar las medidas adecuadas para reducirlos, incluso cuando la mayoría de los gobiernos no informan sobre asesinatos y ataques.

**Esta sección ofrece tres conjuntos de acciones que las empresas pueden integrar con los procesos existentes de evaluación de riesgos y diligencia debida para garantizar que se identifiquen riesgos específicos y diferenciados para las personas defensoras de los DD. HH. Identifica cómo las empresas pueden:**

- Desarrollar e implementar una política sobre defensores de los derechos humanos y libertades cívicas relacionadas
- Aplicar definiciones de defensores de los derechos humanos para guiar la evaluación de riesgos y la diligencia debida
- Identificar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. a través de la participación y el diálogo

Estos tres conjuntos de acciones, y los pasos específicos relacionados con cada uno, pueden y deben adoptarse simultáneamente como elementos de un proceso integral de diligencia debida en materia de derechos humanos:

Figura 1: Acciones para identificar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.



11 BHRRC, Programa de Libertades Cívicas y Personas Defensoras de Derechos Humanos, <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database>

# Acción 1: Desarrollar, divulgar e implementar una política de tolerancia cero para las amenazas y los ataques contra las personas defensoras

**Como primer paso, las empresas deben adoptar una política de no tolerancia absoluta para cualquier amenaza a las personas defensoras de los DD. HH., ya sea física, de reputación o legal. Cuando sea necesario, dicha política debe desarrollarse y aplicarse en consulta con personas defensoras locales y/u ONG para garantizar una consideración suficiente de las situaciones locales que pueden estar relacionadas con personas y grupos marginados en particular. Esta política de tolerancia cero debe extenderse a los contratistas y socios de negocios.**

La declaración de política puede ser una política o una declaración independiente centrada específicamente en las personas defensoras de los derechos humanos, o puede integrarse a la política de derechos humanos de la empresa.



## ¿Por qué se debe considerar explícitamente a las personas defensoras de los DD. HH. en las declaraciones de políticas y la diligencia debida en materia de derechos humanos si ya realizamos la diligencia debida diseñada para cubrir todos los DD. HH.?

Las personas defensoras de los derechos humanos se enfrentan a riesgos específicos y diferenciados debido a su trabajo, que a menudo, pero no siempre, se superponen con los riesgos de otras partes interesadas. Por ejemplo, las personas defensoras de los derechos humanos pueden correr el riesgo de ser arrestadas arbitrariamente y, a su vez, criminalizadas y deslegitimadas, lo que no se aplica a otros miembros de la comunidad. Los factores más destacados que impulsan los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. también pueden diferir de los que presentan riesgos para otros miembros de la comunidad y partes interesadas. Por ejemplo, los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos pueden provenir de un estado de derecho débil, la polarización dentro de las comunidades o los conflictos con los gobiernos, mientras que los impactos adversos para la comunidad en general pueden ser impulsados más por factores operativos, como la ubicación de los sitios del proyecto y el reasentamiento.



## ¿Es necesario realizar evaluaciones de riesgos separadas específicamente para las personas defensoras de los derechos humanos?

Las siguientes acciones pueden y deben integrarse con los procesos existentes de evaluación de riesgos y diligencia debida. En la mayoría, pero no en todos los casos, no es necesario realizar evaluaciones de riesgos específicas para las personas defensoras de los DD. HH. Más bien, los procesos descritos en esta guía están diseñados para garantizar que las personas defensoras de los DD. HH. se consideren de forma explícita y consistente en las evaluaciones de riesgos y con suficiente claridad para permitir que las empresas aborden los riesgos para estas personas y decidan cuándo y cómo actuar.

### **Independientemente del formato exacto y el lenguaje preciso, la declaración de política debe ser:**

- Adoptada en los niveles más altos de la organización
- Difundida públicamente en el sitio web de la compañía
- Comunicada a las partes interesadas internas y externas a través de los canales apropiados (ver a continuación)
- Implementada a través de políticas y procesos operativos relevantes, con líneas claras de responsabilidad y recursos apropiados para la implementación, integrados en los sistemas de gestión de la empresa

### **Contenido de la declaración de política**

La declaración de política debe, como mínimo, expresar la no tolerancia de la empresa a cualquier forma de amenaza y ataque contra las personas defensoras de los derechos humanos, incluidos los ataques legales (judiciales), de reputación y físicos.

Una empresa puede desear consultar a expertos externos, incluidas ONG que trabajan con personas defensoras, sobre cuestiones relacionadas con las personas defensoras de los derechos humanos y/o con la implementación de los PV, durante el desarrollo de la declaración.



## Una declaración de política específica sobre las personas defensoras de los derechos humanos es importante porque:

- Centra la atención dentro de la empresa en los riesgos diferenciados para las personas defensoras de los DD. HH.;
- Incentiva la comprensión entre el personal y los contratistas sobre la legitimidad de las personas defensoras de los DD. HH. y la importancia de su trabajo;
- Establece responsabilidades a nivel ejecutivo y aclara las expectativas del personal;
- Informa los códigos de conducta, capacitación y orientación;
- Comunica el compromiso de la empresa a todas las partes interesadas, incluidos los contratistas de seguridad, las contrapartes gubernamentales, la sociedad civil y las propias personas defensoras de los DD. HH.

## Una declaración de política sobre defensores de derechos humanos puede:

### Expresar la no tolerancia y/o condena absoluta a los ataques físicos y legales contra las personas defensoras de los derechos humanos

[bp](#): “Con respecto a nuestras actividades, no toleraremos ni contribuiremos a ataques ni amenazas físicas o legales contra quienes ejerzan de manera segura y legal su derecho humano a la libertad de expresión, protesta pacífica o reunión, incluso cuando actúen como personas defensoras de los derechos humanos, o contra los trabajadores que buscan ejercer su derecho a la libertad de asociación”.

### Afirmar el respeto por las libertades cívicas

[Shell](#): “La libertad de expresión, de asociación y de reunión pacífica son derechos humanos. La protección de estos derechos contribuye al buen funcionamiento de una sociedad democrática”.

### Declarar explícitamente que el compromiso se extiende a las personas que protestan pacíficamente

[Newmont](#): “... no aprobamos ninguna forma de ataque contra [las personas defensoras de los DD. HH.] ni contra nadie que se oponga a nuestras actividades”.

### Aclarar las expectativas de los contratistas y socios de negocios, incluidos los proveedores de seguridad

[Grupo adidas](#): “...Esperamos que nuestros socios comerciales sigan la misma política; no deben inhibir las acciones legales de una persona defensora de los derechos humanos ni restringir su libertad de expresión, su libertad de asociación o su derecho de reunión pacífica.”

[Vale](#): “Vale también espera que sus clientes, proveedores y socios respeten los derechos de las personas defensoras de los derechos humanos y actúen de la misma manera”.

### Confirmar el compromiso de la empresa de interactuar directamente con las personas defensoras de los derechos humanos

[Meta \(Facebook\)](#): “Trabajamos de manera proactiva con las personas defensoras de los derechos humanos para comprender sus necesidades y los mayores riesgos para los derechos humanos que enfrentan”.

[Vale](#): “...buscar el compromiso con las personas defensoras de los derechos humanos para abordar los desafíos comunes, a través de un diálogo constante y proactivo”.

### Expresar apoyo al trabajo de las personas defensoras de los derechos humanos

[Declaración de la Business Network on Civic Freedoms and Human Rights Defenders \(firmada por Anglo American, entre otras empresas\)](#): “Reconocemos que las personas defensoras son socios importantes para identificar riesgos o problemas en nuestras actividades comerciales, fomentar la diligencia debida y proporcionar soluciones cuando se produce un daño”.

### Comprometerse a actuar en apoyo de las personas defensoras en ciertas circunstancias

[Novartis](#): “De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, somos conscientes de nuestra responsabilidad en ciertas circunstancias de actuar junto con otras partes interesadas, cuando sea posible, para prevenir o mitigar las amenazas, la intimidación o los ataques”.

[Grupo adidas](#): “También presentaremos peticiones a los gobiernos, solos o junto con otros actores, cuando consideremos que los derechos y las libertades de las personas defensoras de los derechos humanos con las que estamos comprometidos han sido afectados por las actividades del Estado o sus agentes”.

## Implementación de la declaración de política

La implementación de la política a través de mecanismos operativos y sistemas de gestión es tan importante como la adopción del propio compromiso de la política. La implementación comienza con la traducción de la declaración de compromiso en políticas operativas, como códigos de conducta para el personal y los socios comerciales, según sea necesario.

### Los pasos clave para implementar la declaración de política mediante políticas y procesos operativos incluyen:

<b>Establecer responsabilidades a nivel de grupo para la implementación</b>	Establecer la responsabilidad a nivel de grupo para la supervisión y la ejecución de la política. La implementación de la política puede necesitar involucrar varias funciones corporativas (asuntos públicos/relaciones con el gobierno, asuntos legales/cumplimiento, seguridad).
<b>Establecer responsabilidades a nivel local para la implementación</b>	Establecer responsabilidades a nivel de país/proyecto/sitio según corresponda, incluso con el personal responsable de la implementación de los PV, incluidos los gerentes de seguridad del sitio.
<b>Integrar la declaración de la política en los códigos de conducta</b>	Por ejemplo, el <a href="#">Código de conducta del personal de BHP</a> establece que el personal nunca debe: “Amenazar, castigar, disciplinar o tomar represalias contra cualquier persona, dentro o fuera de BHP, por plantear o ayudar a abordar un problema de derechos humanos”.
<b>Integrar la declaración de la política en los contratos o códigos de conducta para los proveedores de seguridad y otros proveedores y contratistas</b>	Por ejemplo, el <a href="#">Código de conducta de los proveedores de Kellanova</a> establece que: “Los proveedores no participarán en ninguna forma de represalia, incluidas amenazas, intimidación, ataques físicos o legales contra las personas defensoras de los derechos humanos o del medio ambiente, o aquellos que ejerzan sus derechos a la libertad de expresión, asociación, reunión pacífica o protesta contra el negocio o sus operaciones”.
<b>Integrar la declaración de la política en la capacitación sobre derechos humanos y seguridad</b>	Consulte la Sección 3 sobre acciones preventivas para reducir los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos.

La implementación de la política/declaración debe incluir un plan para comunicar la política de manera efectiva, a nivel mundial y local. Los canales de comunicación pueden incluir:

- Correos electrónicos internos, publicaciones en blogs, sitios web y comunicaciones del CEO o el liderazgo ejecutivo al personal, explicando la justificación del compromiso y su implementación:
- La comunicación directa a los proveedores de seguridad, proveedores de otras áreas y contratistas a través de correo electrónico, seminarios web o reuniones en persona después de la comunicación inicial, que debe provenir de la dirección ejecutiva
- Carteles o folletos en los sitios del proyecto, en lugares visibles
- Comunicaciones a las partes interesadas de ONG a nivel mundial y local
- Reuniones comunitarias, especialmente donde el riesgo de amenazas y ataques es alto
- Plataformas y aplicaciones de redes sociales

**La política debe ser visible y accesible para las propias personas defensoras de los DD. HH. y para los miembros de la comunidad. El objetivo es asegurarse de que todas las partes interesadas sean conscientes de que la empresa no tolerará ninguna forma de amenaza o ataque contra las personas defensoras de los DD. HH., ya sea perpetrado por su propio personal, por las fuerzas de seguridad o por cualquier persona no identificada. Este objetivo es crítico donde el riesgo de ataques y amenazas a las personas defensoras de los DD. HH. es alto, donde existe un historial de desconfianza entre las personas defensoras de los DD. HH. y el personal de seguridad, y donde las amenazas y ataques pueden ser perpetrados por personal que no sea de seguridad o por terceros que creen que, de alguna manera, están ayudando a la empresa.**



**En algunos casos, vemos que se hacen amenazas contra las personas defensoras de los DD. HH. en nuestro nombre sin ningún tipo de mandato o incentivo de nuestra parte”.**

*Empresa de minería, miembro de la VPI*

## Acción 2: Garantizar la claridad operativa sobre quiénes son las personas defensoras de los DD. HH. e identificarlas para la consulta y el diálogo

La implementación efectiva de los compromisos con la política y la identificación de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos comienza con la definición y la comprensión de quiénes son estas personas. Durante el desarrollo de estas orientaciones, los entrevistados de diferentes grupos de partes interesadas de la Iniciativa, incluidas las empresas, señalaron que muchas empresas carecen de claridad sobre quiénes pueden considerarse personas defensoras de los DD. HH.

Como primer paso, las empresas deben desarrollar una orientación interna sobre quiénes son las personas defensoras de los derechos humanos y cómo trabajan, incluso en el contexto regional y local, para ayudar a identificar a las personas defensoras de los DD. HH. para la consulta y el diálogo, así como para comprender la importancia de su trabajo.

La siguiente tabla proporciona **ejemplos ilustrativos** de tipos de personas defensoras de los derechos humanos y formas de activismo relacionadas con los derechos humanos:

Tipos de personas defensoras	¿Qué derechos/temas defienden?	Ejemplos de formas de defensa de los derechos humanos
Representantes sindicales y personas defensoras de los derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Libertad de asociación</li> <li>▪ Condiciones laborales más seguras</li> <li>▪ Salario digno/mejores condiciones salariales y de empleo</li> <li>▪ Protección de la salud y la seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Esfuerzos para formar un sindicato o elegir a un representante de los trabajadores en el sitio/lugar de trabajo</li> <li>▪ Campañas de promoción sobre temas de empleo/lugar de trabajo, solo o con organizaciones sindicales internacionales</li> <li>▪ Huelgas</li> </ul>
Defensores de la tierra y el medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impacto de los proyectos planificados o en curso sobre el derecho a la salud, la alimentación, la vivienda, los medios de subsistencia, etc.</li> <li>▪ Oposición o mejores condiciones de reasentamiento</li> <li>▪ Derecho a la tierra de los pueblos indígenas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movimientos sociales, organización de comunidades para protestar contra actividades planificadas o en curso</li> <li>▪ Manifestaciones y otras formas de acción directa</li> <li>▪ Campañas en redes sociales</li> </ul>
Personas defensoras indígenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protección de los derechos de un grupo indígena, incluidos sus derechos a la tierra, el medio ambiente, la continuidad de su cultura y forma de vida tradicional, incluso contra los impactos causados por las operaciones y los proyectos corporativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movilización de sus comunidades</li> <li>▪ Protestas contra proyectos y operaciones de la empresa propuestos y establecidos</li> <li>▪ Referendos locales</li> <li>▪ Protocolos de consentimiento libre, previo e informado<sup>12</sup></li> </ul>
Abogados y abogadas que velan por el interés público	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oposición a proyectos o aspectos de operaciones que creen que interfieren con el disfrute de un derecho humano</li> <li>▪ Apoyo a las víctimas de violaciones de los derechos humanos a través de los tribunales</li> <li>▪ Responsabilidad de los gobiernos nacionales o locales mediante demandas contra el estado por abusos contra los derechos humanos o incumplimiento de las leyes que protegen los derechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Litigios en los tribunales del país de origen o anfitrión en nombre del público, una comunidad o individuos contra empresas o agencias gubernamentales</li> </ul>

<sup>12</sup> Ver, por ejemplo, <https://iwgia.org/en/resources/publications/305-books/4419-the-un-guiding-principles-on-business-human-rights-and-indigenous-peoples---progress-achieved.-the-implementation-gap-and-challenges-for-the-next-decade.html>

Tipos de personas defensoras	¿Qué derechos/temas defienden?	Ejemplos de formas de defensa de los derechos humanos
ONG locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Una variedad de cuestiones, incluidos los derechos sociales, económicos y culturales, los derechos civiles y políticos (libertad de expresión, cuestiones del estado de derecho/corrupción)</li> <li>▪ Apoyo a las víctimas de violaciones de los derechos humanos, a veces en conjunto con ONG nacionales y, con menos frecuencia, internacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campañas de incidencia y sensibilización</li> <li>▪ Representación de las comunidades en las interacciones con los gobiernos y las empresas</li> <li>▪ Campañas de incidencia contra una empresa o sus actividades</li> <li>▪ Recopilación y difusión de pruebas sobre violaciones de los derechos humanos</li> <li>▪ Apoyo a las víctimas de abusos</li> <li>▪ Educación y capacitación en derechos humanos</li> </ul>
Periodistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejora de la protección de los derechos para poner fin a la impunidad y exponer las violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Investigación y publicación de información sobre violaciones de los derechos humanos y laborales a través de los medios de comunicación</li> </ul>

## Consideraciones para identificar a las personas defensoras

### Creación de un mapa de partes interesadas de personas defensoras:

**Las empresas deben mapear a las personas defensoras relevantes para el contexto local**, ya sea a nivel de sitio/operativo o a nivel de país/distrito. Este mapa podría ser un subconjunto definido de otros mapas más generales de las partes interesadas. Se debe considerar cuidadosamente la sensibilidad de este documento y el potencial de uso indebido, como se discute a continuación.

**La identificación de quiénes son las personas defensoras de los derechos humanos en el contexto local requiere un diálogo cuidadoso y diligencia debida.** Si las empresas no están seguras de quiénes son las personas defensoras de los derechos humanos en su contexto local, deben consultar con los líderes comunitarios, ONG, expertos y, si es posible sin poner a las personas defensoras en riesgo, con los funcionarios del gobierno local que conocen a las personas defensoras que actúan en el área.

Al consultar con expertos y otros agentes para mapear a las partes interesadas que defienden los DD. HH., las empresas deben ser conscientes de que las personas defensoras a menudo están sujetas a campañas de desprestigio y otros ataques a la reputación que podrían agregar una capa de complejidad para obtener asesoramiento de dichas partes interesadas.



## Protección de la información sobre las personas defensoras de los derechos humanos

La identificación y el mapeo de las personas defensoras de los DD. HH. como parte del mapeo de las partes interesadas, es un paso importante para garantizar que la empresa comprenda los riesgos específicos que pueden enfrentar estas personas. Ser claro sobre quiénes son las personas defensoras de los derechos humanos ayuda a comprender los factores impulsores y el potencial de los conflictos y ayuda a identificar las medidas de mitigación.

Sin embargo, existe el riesgo de que la información sobre las personas defensoras de los derechos humanos individuales y las ONG pueda ser utilizada por actores malintencionados o descuidados (ya sean autoridades u otras personas) para comprometer su seguridad. En algunos casos, las empresas pueden estar legalmente obligadas a proporcionar a los gobiernos acceso a esta información. En otros casos, actores privados podrían obtener acceso no autorizado, a través de piratería, fugas de información u otros medios.

Por lo tanto, al mapear a las personas defensoras de los derechos humanos, se debe considerar cuidadosamente:

- Tratar el mapa de partes interesadas como un documento sensible y de acceso restringido
- Usar seudónimos y otras medidas de disfraz de identidad en el mapa de partes interesadas y almacenar la información de identificación por separado
- Almacenar la información de contacto y otros datos que podrían utilizarse para comprometer a las personas defensoras por separado del mapa de partes interesadas y restringir cuidadosamente el acceso a dicha información

**Este paso corresponde al Paso 1.1 en las Herramientas de orientación para la implementación de los Principios Voluntarios. Las empresas pueden agregar a las personas defensoras de los DD. HH. como una categoría específica en su mapa de partes interesadas en el paso 1.1, Planificación de acciones**

Es posible encontrar recursos existentes útiles para mapear a las partes interesadas en las [Herramientas de orientación para la implementación de los PV, Módulo 1](#).



### Al identificar a las personas defensoras de los DD. HH. individuales y las organizaciones/ONG de defensa de los DD. HH., las preguntas relevantes que las empresas deben hacer incluyen:

- ¿Esta organización/persona defensora de los DD. HH. realiza actividades para abogar por la protección y promoción de los derechos humanos, incluidos los problemas ambientales y climáticos relacionados con los DD. HH.?
- ¿Esta organización/persona defensora de los DD. HH. trabaja en temas relacionados con nuestras operaciones y/o industria?
  - Si no es así, ¿trabaja en otros temas de interés mutuo (por ejemplo, anticorrupción, rendición de cuentas de las instituciones locales/nacionales)?
- ¿Esta persona defensora de los DD. HH. goza de respeto y confianza en la comunidad o entre otras partes interesadas? Si la opinión está dividida, puede requerirse una mayor diligencia debida.
- ¿Hemos identificado a las personas defensoras de los DD. HH. de grupos potencialmente vulnerables o subrepresentados, incluidas defensoras mujeres, niñas e indígenas?

Antes de acercarse a las organizaciones o personas defensoras de los DD. HH. identificadas, la empresa también debe preguntar:

- Si buscamos involucrar a estas personas defensoras/organización de DD. HH. en el diálogo, ¿enfrentan riesgos al establecer esta relación? Por ejemplo, ¿la exposición en la comunidad podría resultar en ataques por parte del gobierno, otros miembros de la comunidad o en acoso y amenazas online?
- ¿Cuáles son nuestros objetivos al consultar a este grupo o persona defensora de los derechos humanos (por ejemplo, obtener información sobre los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH., aprender sobre los problemas de los que se ocupan, dialogar sobre los problemas que afectan a las comunidades y las operaciones)?

## ¿Las personas que protestan contra las operaciones de la empresa a través de la desobediencia civil o intentan detener las operaciones de la empresa son personas defensoras de los derechos humanos?

Las personas defensoras de los derechos humanos hacen **activismo de manera no violenta**. La VPI no apoya ni aprueba ningún ataque o amenaza contra las fuerzas de seguridad ni el personal de seguridad de las empresas, incluso si se realizan actos violentos debido a una preocupación por el impacto de las operaciones de la empresa.<sup>13</sup>

**Sin embargo, las protestas no violentas pueden incluir acciones directas, como manifestaciones o incluso intentos de impedir la continuidad de las operaciones de la empresa.** Por ejemplo, los grupos de defensores de los derechos humanos pueden intentar bloquear de forma no violenta el acceso de la empresa a una carretera haciendo una sentada en la carretera, o pueden formar una cadena humana alrededor de los equipos de construcción para interrumpir las operaciones. Cuando los defensores de derechos humanos participan en acciones directas, puede ser porque creen que el proyecto resultará en daños irreversibles a los derechos humanos, que la situación es urgente y/o que otras formas de activismo pacífico no serán escuchadas ni tendrán éxito.



**Por ejemplo:** Las personas defensoras de los derechos humanos de la tribu sioux de Standing Rock participaron en múltiples formas de acciones directas, como encadenarse a equipos de construcción, establecer un campamento para proteger las fuentes de agua y, en algunos casos, invadir propiedades en un intento de impedir que continuara la construcción del oleoducto U. S. Dakota Access, que cruzaría las tierras de la Reserva Indígena de Standing Rock. Las personas defensoras de los DD. HH. creían que permitir que la construcción continuara causaría un daño irreversible a sus derechos al patrimonio cultural.

## ¿Una persona puede autodenominarse defensora de los derechos humanos?

**No todas las personas que dicen ser defensoras lo son. Sin embargo, en caso de duda, las empresas siempre deben tener una mente abierta y equivocarse por el lado de la inclusión en lugar de la exclusión. Si hay dudas sobre la legitimidad y credibilidad de una persona que se autodenomina defensora de los derechos humanos, las empresas deben buscar consultar con ONG internacionales y locales y expertos de confianza que conozcan la comunidad.**

En tales casos, se debe llevar a cabo una diligencia debida cuidadosa en estrecha consulta con las comunidades locales y las partes interesadas, cuando sea necesario, identificadas o facilitadas por ONG nacionales y/o internacionales. Al mismo tiempo, las empresas deben ser conscientes de que las personas defensoras de los DD. HH. pueden ser estigmatizadas y vilipendiadas en los medios de comunicación nacionales y locales, por lo que confiar solo en la reputación local de una persona defensora de los derechos humanos puede no ser una diligencia debida suficiente.



**Las empresas deben reconocer que los movimientos sociales son formas legítimas de participación. Los movimientos sociales son la forma en que las comunidades se fortalecen para hacerse escuchar cuando no perciben que tienen la oportunidad de transmitir sus puntos de vista a través de los canales de participación tradicionales”.**

*ONG que no integra la VPI*

Las empresas no tienen la obligación de interactuar con ninguna persona que se presente como defensora de los derechos humanos. En algunos casos, una empresa puede identificar que hay serias dudas sobre si la persona en cuestión tiene el respeto o la confianza de la comunidad. Las empresas deben considerar los riesgos de la desvinculación o la falta de interacción en cada instancia específica. Sin embargo, incluso si es poco probable que el diálogo sea productivo, las empresas pueden enfrentar riesgos de reputación si se desvinculan o se niegan a interactuar, lo que en algunos casos puede superar los riesgos potenciales de la interacción. Además, las empresas a veces pueden buscar involucrar a las personas defensoras de los DD. HH. incluso cuando hay dudas sobre su posición en la comunidad porque el compromiso proporciona perspectivas y puntos de vista importantes sobre la dinámica de la comunidad.

**Las empresas también deben tener en cuenta que no es necesario que las personas defensoras de los derechos humanos tengan razón en términos legales.** Por ejemplo, las personas defensoras de los derechos humanos pueden creer firmemente que la licencia de una empresa para operar una mina no debería haberse otorgado porque creen que la tierra pertenece a la comunidad. Pueden estar equivocados sobre la propiedad de la tierra; el proceso de otorgamiento de la licencia puede haberse realizado en pleno cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes que respetan los derechos. Del mismo modo, una persona defensora de los DD. HH. puede afirmar que la contaminación que provoca una carretera causa enfermedades entre los miembros de la comunidad. Puede estar equivocada sobre las causas de la enfermedad, que puede deberse a diferentes factores que no están vinculados a las operaciones de la empresa. **Pero estar equivocado en cuestiones de hecho o de derecho no significa que una persona defensora de los derechos humanos no esté actuando de buena fe. “Una empresa no tiene que estar de acuerdo con las posiciones de las personas defensoras de los derechos humanos después de considerar los problemas que plantean en cuanto a sus argumentos y como parte de su diligencia debida en materia de DD. HH. Sin embargo, no debe desacreditar o negarse a interactuar con personas defensoras de los derechos humanos por estos motivos.**



**Es cierto que algunas personas que dicen ser defensoras de los derechos humanos no son legítimas, pero eso solo se puede descubrir a través de la consulta y el diálogo”.**

*ONG que no integra la VPI*

<sup>13</sup> Tenga en cuenta que esta situación es diferente de las situaciones de autodefensa razonable y proporcional.

Las empresas deben considerar que el hecho de no proporcionar información adecuada de manera oportuna a la comunidad y a las personas defensoras de los derechos humanos puede contribuir a una situación en la que estas personas estén mal informadas sobre aspectos de un proyecto. Como parte de sus responsabilidades generales con respecto a los derechos humanos en virtud de las normas y marcos internacionales, las empresas siempre deben compartir información precisa, completa y oportuna con las comunidades, de una manera accesible, y consultar con las comunidades antes de tomar decisiones, reconociendo los derechos de las comunidades a opinar sobre si se implementan los proyectos y cómo.



**Las personas defensoras de los derechos humanos no siempre deben tener razón. Podemos tener diferentes puntos de vista acerca de los hechos. En cierto modo, no importa quién tenga razón o no, siguen siendo defensores. Pero esa es una posición difícil de conciliar para algunas personas de la empresa”.**

*Miembro corporativo de la VPI,  
sector de minería*

### **Acción 3: Integrar a las personas defensoras de los derechos humanos en la evaluación de riesgos de los PV y la diligencia debida en materia de DD. HH.**

**La identificación de riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. debe formar parte explícita y definida de los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, así como de la evaluación de riesgos de los PV. Los PV piden a las empresas que identifiquen los riesgos asociados con “factores políticos, económicos, civiles o sociales” junto con el “potencial de violencia”, la capacidad de las instituciones gubernamentales para garantizar la responsabilidad, las causas fundamentales del conflicto y los registros y riesgos de derechos humanos asociados con los contratistas de seguridad. Las evaluaciones de estos factores también deben incluir evaluaciones de los riesgos específicos para las personas defensoras de los derechos humanos.**

**Los contextos operativos de las empresas de la Iniciativa implicarán diferentes grados de riesgo para las personas defensoras de los derechos humanos. Pero todas las empresas que adhieren a los PV deben al menos evaluar si sus operaciones, políticas, personal o las fuerzas de seguridad que involucran pueden representar riesgos importantes para las personas defensoras de los DD. HH. durante las evaluaciones de los factores políticos, económicos, civiles o sociales y/o la diligencia debida en materia de derechos humanos.**

La identificación de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos requiere diálogo y, en algunos casos, la evaluación de una serie de factores políticos, económicos, civiles o sociales, incluido el análisis de las desigualdades y vulnerabilidades estructurales, así como el potencial de conflicto.

**Es posible que las empresas deseen utilizar el [Paso 2.2 de las Herramientas de orientación para la implementación de los PV](#) para mapear las fuentes de riesgo para los DD. HH., en función de su análisis de los factores anteriores y el compromiso y las consultas con las personas defensoras de los derechos humanos.**

**Las personas defensoras de los derechos humanos a menudo están expuestas a amenazas y ataques cuando se oponen a un proyecto planificado o buscan resistir los impactos adversos en los DD. HH. de los proyectos en curso. Cuando buscan defender derechos que no están protegidos o no son respetados, a menudo desafían las narrativas oficiales sobre los costos y beneficios del desarrollo y el crecimiento económico y los derechos y la gobernanza de recursos valiosos, como los minerales, el petróleo y las tierras cultivables. Por ese motivo, se enfrentan a intereses poderosos.** Las personas defensoras de los derechos humanos pueden enfrentar represalias por parte de los miembros de la comunidad y/o los trabajadores del proyecto que pueden no estar de acuerdo acerca del impacto en los derechos humanos y los beneficios de un determinado proyecto. Las personas defensoras de los derechos humanos pueden enfrentar ataques y represalias por parte de actores gubernamentales y no estatales que los etiquetan como “contrarios al desarrollo” o “saboteadores”.

Las empresas deben comprender los factores económicos y sociales subyacentes que pueden generar riesgos de amenazas y ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos.

## Los factores que indican un alto potencial de amenazas y ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos incluyen:

<b>Limitaciones a las libertades cívicas (libertad de expresión, libertad de asociación, libertad de reunión)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ El espacio cívico es crucial para que las personas defensoras de los DD. HH. puedan actuar. Donde está reprimido, el activismo de las personas defensoras de los DD. HH. es más difícil y peligroso.<sup>14</sup></li><li>▪ La represión en el espacio cívico hace que las personas defensoras de los derechos humanos sean objeto de vigilancia, criminalización, demandas y otras formas de amenazas y ataques; también restringe potencialmente la financiación y tiene repercusiones para el empleo de las personas defensoras de los derechos humanos y sus familias, el acceso a la vivienda y a la financiación.<sup>15</sup></li><li>▪ Las restricciones al espacio cívico crean un entorno que permite amenazas y ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos, no solo por parte de los actores gubernamentales sino también de los actores no estatales al etiquetar sus actividades como ilegales, antipatrióticas, contrarias al desarrollo, etc.</li><li>▪ La represión de las libertades cívicas dificulta la rendición de cuentas al restringir los flujos de información.</li></ul>
<b>Debilidad del estado de derecho</b> <b>Altos niveles de corrupción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La corrupción socava la rendición de cuentas, lo que debilita los elementos disuasivos institucionales para la violencia contra las personas defensoras de los derechos humanos</li><li>▪ La corrupción contribuye a un clima de impunidad para los ataques al debilitar las instituciones estatales, incluidos los fiscales, el poder judicial y la policía</li><li>▪ La corrupción socava y debilita a los reguladores del sector y la confianza en las instituciones encargadas de prevenir y abordar los impactos adversos en los derechos humanos asociados con las empresas, creando un potencial de conflicto</li></ul>
<b>Discriminación de género</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Las mujeres defensoras de los derechos humanos pueden enfrentar riesgos graves adicionales, incluidos los riesgos de violencia de género y la estigmatización por actuar fuera de las normas de género tradicionales de su sociedad</li><li>▪ Las defensoras de DD. HH. pueden tener más dificultades para ser vistas como defensoras de DD. HH. creíbles y, por lo tanto, los riesgos que enfrentan pueden ser subestimados</li></ul>
<b>Polarización política</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La polarización puede permitir amenazas y ataques contra las personas defensoras de los DD. HH. al empoderar a los elementos marginales; creando una mentalidad de nosotros contra ellos, donde las personas defensoras de los DD. HH. son vistas como enemigas y, por lo tanto, como objetivos para atacar</li><li>▪ La polarización disminuye la confianza entre los grupos, lo que aumenta el potencial de amenazas y ataques contra grupos específicos a los que pueden pertenecer las personas defensoras de los derechos humanos</li></ul>
<b>Racismo estructural o discriminación contra ciertos grupos; tensiones étnicas o religiosas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ El racismo estructural o la discriminación sistemática contra ciertos grupos aumenta el potencial de conflicto, puede hacer que las personas defensoras de los DD. HH. de los grupos desfavorecidos sean objeto de violencia por parte de los agentes estatales y puede impedir o socavar la confianza entre las personas defensoras de los DD. HH. y el personal de la empresa</li></ul>
<b>Desigualdad económica extrema</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Las desigualdades económicas extremas pueden ser una fuente de conflictos entre los diferentes grupos dentro y entre las comunidades; las personas defensoras de los derechos humanos pueden ser etiquetadas como “contrarios al desarrollo” en un intento de desacreditarlas, lo que a su vez corre el riesgo de exponerlos a la reacción violenta de los miembros de la comunidad “favorables al desarrollo”</li><li>▪ Las desigualdades pueden disminuir la confianza entre los diferentes grupos y clases económicas, incluso entre los defensores de derechos humanos y el personal de seguridad, lo que puede evitar que se aborden otros riesgos</li></ul>

14 Shared Space Under Pressure, página 20-21

15 Shared Space Under Pressure, página 21



### Entornos de conflicto/ posconflicto

- Cuando hay conflictos, los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. casi siempre también están presentes debido a los niveles generalmente elevados de violencia y los niveles potencialmente bajos de control y/o responsabilidad del gobierno<sup>16</sup>: en los entornos afectados por el conflicto siempre se debe iniciar un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos “aumentado” o “mejorado”
- La participación de personal excombatiente en las fuerzas de seguridad privada o pública puede aumentar el potencial de violencia, al igual que las relaciones continuas entre las fuerzas de seguridad pública o privada y los grupos armados no estatales o las redes delictivas organizadas
- Los entornos de conflicto/posconflicto generan enemistad y desconfianza que pueden hacer que las personas defensoras de los DD. HH. de ciertos grupos sean objeto de violencia por parte de otros grupos

### Procesos inadecuados de CLPI/ inclusión en CLPI

- Cuando los derechos de los grupos indígenas, incluido su derecho a la autodeterminación, no se protegen ni se respetan, las personas defensoras de los derechos humanos de los grupos indígenas que los apoyan pueden enfrentar niveles más altos de riesgo de violencia
- Cuando el proceso de consentimiento libre, previo e informado (CLPI) está controlado por gobiernos o empresas, es posible que los pueblos indígenas no lo consideren legítimo

### Divisiones comunitarias con relación a los impactos y beneficios del proyecto

- Los trabajadores del proyecto, incluidas las fuerzas de seguridad, pueden tomar represalias contra las personas defensoras de los DD. HH. que se oponen a los proyectos debido al temor a la pérdida de empleo e ingresos
- Los miembros de la comunidad y otros actores pueden tomar represalias contra las personas defensoras de los DD. HH. debido a las diferentes perspectivas sobre los beneficios del proyecto, incluidos los beneficios de desarrollo social

## Consultar con las personas defensoras de los DD. HH. como parte del diálogo con las partes interesadas

### La evaluación de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos implica, en primer lugar, la consulta con las personas defensoras de los DD. HH.

Las empresas deben consultar directamente con las personas defensoras de los DD. HH. en la etapa más temprana posible de la planificación del proyecto para obtener su perspectiva sobre los impactos potenciales del proyecto y los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. Las empresas extractivas pueden interactuar y realizar consultas con las personas defensoras de los DD. HH. antes de la actividad de exploración y/o antes de obtener una licencia de proyecto; las empresas del agronegocio pueden hacerlo antes de la compra de tierras. Las empresas deben ver a las personas defensoras de los DD. HH. no solo como “partes interesadas” potencialmente afectadas, sino como “socios valiosos”<sup>17</sup> para comprender los impactos potenciales de un proyecto. En tal sentido, si las empresas pueden interactuar de manera efectiva con las personas defensoras de los DD. HH., incluso cuando las opiniones puedan diferir, obtienen información muy valiosa sobre los impactos en los derechos humanos que lo ayudará a involucrar a las comunidades locales y disminuir el riesgo de seguridad.



**En un caso, el personal de seguridad de una empresa pertenecía al grupo étnico dominante en el país, mientras que las comunidades afectadas pertenecían al grupo tradicionalmente desfavorecido, que había sido objeto de violencia por parte de los miembros del grupo dominante. En situaciones como esa, simplemente no existe la posibilidad de que las personas defensoras de los DD. HH. confíen en la compañía. Si las empresas no analizan estas dinámicas, no obtienen un panorama completo”.**

*Miembro de una ONG que integra la VPI*

El compromiso efectivo con las personas defensoras de los DD. HH. puede ser especialmente difícil cuando existe un legado de desconfianza o conflicto. Para ayudar a involucrar a las personas defensoras de los DD. HH. y construir relaciones donde la confianza mutua sea posible, las empresas deben:

- Considerar los riesgos integrales para las personas defensoras de los DD. HH., no solo los riesgos asociados con los acuerdos de seguridad
  - Comprender que, aunque los PV se centran en los acuerdos y contratos de seguridad, los riesgos pueden surgir de formas diferentes y con una definición menos clara, pero de maneras que, de todos modos, afectan el entorno operativo general de seguridad
  - Reconocer los factores históricos que impulsan el conflicto, incluido un legado de conflicto o una historia de desconfianza creada por otras empresas y/o el gobierno
  - Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos que abarque el panorama completo de los riesgos e impactos que enfrentan las partes interesadas
- Asegurar que el personal a cargo de las evaluaciones y los procesos de diligencia debida tenga suficiente contexto y conocimiento local, mientras se garantiza que el personal de la sede central pueda:
  - Comprender cómo su propio personal local interactúa con las comunidades, especialmente donde persisten legados de desconfianza con las empresas (incluida la suya) y/o los gobiernos
- Incluir personal a nivel de la sede central en las consultas y estrategias de participación
  - Las personas defensoras de los DD. HH. pueden querer asegurarse de que sus preocupaciones con respecto a los impactos del proyecto y sus riesgos de seguridad sean escuchadas por la sede corporativa

<sup>16</sup> Ver Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y el PNUD, Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos, junio de 2022. <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>, así como el informe 2020 del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas, A/75/212, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N20/190/21/PDF/N2019021.pdf?OpenElement>

<sup>17</sup> Orientación del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre defensores de los derechos humanos



**Se consulta a las mujeres a menudo a último momento, cuando se las debería consultar en la etapa más temprana posible”.**

*ONG que no integra la VPI, América Latina*

- Considerar los riesgos potenciales que implica para las personas defensoras de los derechos humanos el hecho de que se las vea interactuando con la empresa, como la reacción violenta de los compañeros, el riesgo de exposición dentro de una comunidad y la exposición a ataques por parte de los actores gubernamentales
- Establecer canales y lugares para la interacción:
  - Realizar consultas dedicadas **exclusivamente con mujeres defensoras de DD. HH., de ser posible, dirigidas por mujeres intermediarias**, para garantizar que las defensoras de derechos humanos sean escuchadas y se sientan cómodas para hablar
  - Considerar la posibilidad de realizar consultas específicas con personas defensoras de los DD. HH. de otros grupos marginados, si es posible dirigidas por intermediarios representativos del grupo en cuestión Por ejemplo, las personas defensoras de los DD. HH. de una minoría racial marginada pueden sentirse más cómodas para hablar libremente en entornos de consulta destinados específicamente a ellas
  - Considerar los lugares para la interacción: Las personas defensoras de los DD. HH. pueden sentirse menos cómodas para hablar cuando las reuniones se llevan a cabo en las instalaciones corporativas; tratar de celebrar consultas en un terreno más “neutral”
  - Considerar formas discretas de consultar con las personas defensoras de los DD. HH. que pueden enfrentar ataques o represalias si se les ve participando en una consulta organizada por la empresa
  - Abstenerse de involucrar a las fuerzas de seguridad en consultas con las personas defensoras de los DD. HH. sobre el riesgo que enfrentan
  - Garantizar la accesibilidad para los diferentes grupos, como las personas defensoras de indígenas, las minorías étnicas, incluidas las posibles barreras lingüísticas y la accesibilidad a los lugares donde se realizan las reuniones de consulta



**Los miembros del pilar de ONG consideran que la creciente competencia por los recursos, como el agua, la tierra y el medio ambiente, entre las comunidades y los sectores extractivo y del agronegocio es la causa fundamental del aumento de la violencia y los ataques contra las personas defensoras. También está la agitación de las comunidades anfitrionas con respecto a los medios de subsistencia y los problemas laborales, que a menudo ponen a las personas defensoras contra las empresas”.**

*Investigación de LITE-Africa*

- Escuchar sin prejuicios y sin juzgar las preocupaciones de las personas defensoras de los DD. HH. y tratar de comprender por qué han elegido el enfoque de su activismo:
  - Buscar comprender las preocupaciones de las personas defensoras de los DD. HH. y los riesgos que enfrentan, en lugar de convencerlas de la perspectiva de la empresa
  - Consultar con las personas defensoras de los DD. HH. antes de tomar decisiones clave; las consultas deben consistir en escuchar, no en informarles sobre las decisiones que ya se tomaron

**“Cuando existe un legado de desconfianza entre las personas defensoras de los DD. HH. y la empresa, puede ser útil involucrar a ONG independientes en la realización o mediación de consultas con ellas. Sin embargo, las empresas aún deben mantener una ‘política de puertas abiertas’ para que las personas defensoras de los DD. HH. planteen sus inquietudes.**



**Siempre mantenemos una política de puertas abiertas para que cualquier persona defensora de los DD. HH. converse con nosotros. En algunos casos, hemos resuelto problemas junto con organizaciones internacionales u ONG en los que las personas defensoras de los DD. HH. optaron por no interactuar directamente con nosotros, pero aun así dejamos la puerta abierta para la participación en un momento futuro. En algunos casos, se tarda un tiempo hasta que las personas defensoras de los DD. HH. estén listas para conversar”.**

*Empresa miembro de la VPI, minería*

**Comprender los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. también debe implicar consultar tanto con el gobierno local como con los gobiernos nacionales para comprender la capacidad del gobierno para proteger los derechos y garantizar que asuman la responsabilidad, así como los problemas sistémicos que pueden plantear riesgos.** Esta consulta puede realizarse como parte de un diálogo más amplio de las partes interesadas con representantes clave del gobierno durante las evaluaciones de riesgos de los PV o la diligencia debida más amplia en materia de derechos humanos. **Consulte también la Sección 3** sobre cómo abordar los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos a través de diálogos con diversas partes interesadas.

## **¿Cómo pueden presentarse las amenazas a las personas defensoras de los derechos humanos?**

Al evaluar los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos, las empresas deben ser conscientes de que las amenazas y los ataques que enfrentan **pueden no limitarse a la violencia física por parte del personal de seguridad privada o pública.**

Igualmente relevantes pueden ser las amenazas o ataques de personas o grupos no identificados, las amenazas digitales, como la vigilancia, y las amenazas legales o judiciales (como arrestos arbitrarios o criminalización) y los ataques a la reputación, como las campañas de difamación y desprestigio. **Cuando las empresas se centran estrictamente en las relaciones de los PV con los proveedores de seguridad, es posible que no perciban diferentes formas que adoptan las amenazas, que también están vinculadas a las operaciones de la empresa.**

## **Comprender los riesgos diferenciados, incluso que las mujeres y los hombres defensores de los derechos humanos enfrentan riesgos diferentes**

Al analizar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH., la empresa no debe asumir que todas enfrentan los mismos riesgos. Como parte de la evaluación de riesgos, la empresa debe analizar:

- Cómo las mujeres y los hombres pueden estar sujetos a riesgos diferentes
- Riesgos diferenciados para los grupos marginados o potencialmente vulnerables



### **¿Qué formas adoptan las amenazas a las personas defensoras de los DD. HH.?**

- Asesinatos/asesinatos selectivos
- Secuestros, desapariciones
- Violencia física por parte de las fuerzas de seguridad pública o privada uniformadas
- Violencia por parte de personas no uniformadas o pandillas armadas no estatales
- Amenazas contra las personas defensoras de los DD. HH. y/o sus familias
- Amenazas o violencia de género, incluida violencia sexual
- Acoso sexual
- Criminalización, como arrestos y detenciones arbitrarias e investigaciones penales
- Demandas/demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPP, por sus siglas en inglés)
- Acoso en línea, doxing (revelación de información privada), robo de datos
- Vigilancia
- Infiltración en organizaciones de defensores de DD. HH. /ONG por parte de actores estatales y no estatales
- Difamación, campañas de difamación/calumnia

**La Herramienta de género y grupos desfavorecidos se puede utilizar junto con las Herramientas de orientación de implementación de los PV y esta guía para garantizar que la empresa identifique riesgos diferenciados para mujeres y hombres y para grupos desfavorecidos o potencialmente vulnerables.**

## Los ejemplos de riesgos diferenciados incluyen:

### Mujeres defensoras de DD. HH.

- Las mujeres defensoras de los derechos humanos pueden convertirse en objetivos debido a su género;
- Las mujeres defensoras de los derechos humanos enfrentan mayores riesgos de violencia de género, por ejemplo, violación o agresión sexual, amenazas de violación, “crímenes de honor” contra mujeres que se consideran de mente abierta, de manera que violan las normas de género de sus sociedades y el acoso sexual;
- Las mujeres defensoras de DD. HH. pueden estar más expuestas a campañas de rumores y calumnias destinadas a desacreditar su papel como defensoras de DD. HH. al dañar su reputación en las comunidades, especialmente cuando se considera que las mujeres defensoras de DD. HH. violan las normas tradicionales de género;
- Las mujeres defensoras de DD. HH. pueden estar más expuestas a las amenazas contra sus familias;
- Las mujeres defensoras de DD. HH. pueden ser más vulnerables a otras formas de violencia, por ejemplo, agresiones físicas

### Personas defensoras de DD. HH. LGBTQ+

- En los países donde se restringen los derechos a las personas LGBTQ+, por ejemplo, donde se criminalizan las parejas o el sexo entre personas del mismo sexo, las personas defensoras LGBTQ+ pueden ser más vulnerables a la criminalización y los arrestos, la violencia sexual y los ataques físicos;
- Las personas activistas LGBTQ+ pueden convertirse en objetivos debido a su orientación sexual o su identificación de género;
- Las personas defensoras de DD. HH. LGBTQ+ pueden ser más vulnerables al “doxing” (revelación de información privada) y la exposición que intenta desacreditarlos o convertirlos en objetivos de violencia;
- Las personas defensoras de DD. HH. LGBTQ+ pueden estar más expuestas a las amenazas y el ciberacoso;

### Defensores de DD. HH. indígenas

- Cuando las personas defensoras de los DD. HH. indígenas carecen de protecciones legales para los derechos a la autodeterminación y los derechos de su grupo, pueden ser más vulnerables a los impactos adversos de los proyectos y experimentar más barreras para defender sus derechos;
- Cuando no se obtiene el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) antes del inicio de un proyecto, aumenta el riesgo de conflicto;
- Las personas defensoras de los DD. HH. indígenas pueden ser más vulnerables a la pobreza, las barreras del idioma y las barreras físicas que impiden una consulta efectiva (por ejemplo, vivir en áreas remotas de difícil acceso);
- Las personas defensoras de los DD. HH. indígenas pueden carecer de acceso a protecciones y recursos gubernamentales.

### Minorías raciales y étnicas y grupos no dominantes

- Los miembros de grupos raciales y étnicos no dominantes pueden ser más vulnerables a ser etiquetados como contrarios al desarrollo o como que trabajan en contra del interés del grupo mayoritario/dominante
- Las personas defensoras de los DD. HH. de grupos no dominantes pueden ser atacadas debido a su raza u origen étnico
- Es menos probable que la policía investigue las denuncias de amenazas y ataques a personas defensoras de DD. HH. de grupos no dominantes, lo que conduce a la impunidad

### Caracterización de los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. y sus causas

Las empresas deben mapear los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. como elementos explícitos de la evaluación de riesgos de sus PV y la diligencia debida en materia de derechos humanos. Como parte de la evaluación de riesgos, también se debe evaluar la gravedad y la probabilidad de los riesgos. La gravedad del riesgo debe ser el principio rector al priorizar las acciones para abordar los riesgos identificados.

Las empresas pueden utilizar las plantillas de evaluación de riesgos del **Módulo 2 de la Herramienta de orientación para la implementación** (IGT, por sus siglas en inglés) para ayudar a evaluar la probabilidad y la gravedad de los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.

Las amenazas y los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. pueden representar riesgos para sus vidas y afectar su bienestar y seguridad física y mental, su libertad y, en tal sentido, a menudo son riesgos graves que deben priorizarse.

### A continuación, se muestra un ejemplo de cómo se pueden mapear los riesgos, adaptado del paso 2.3 de IGT:

Tipo de riesgo	Declaración o escenario de riesgo	Partes interesadas afectadas	Partes interesadas involucradas	Causas del riesgo	Consecuencias potenciales
<b>Riesgo para las personas defensoras de los DD. HH.</b>	Personas defensoras de los DD. HH. que protestan por la construcción de carreteras fuera del perímetro del proyecto informan que han recibido amenazas a la seguridad de sus familias a través de SMS y volantes	Personas defensoras de los DD. HH. que actualmente se oponen a la construcción de carreteras y sus familiares	Los perpetradores no han sido verificados, pero las personas defensoras de los DD. HH. afirman que las amenazas provienen de personas “vinculadas” a nuestro contratista de seguridad	Algunas partes de la comunidad son fuertemente favorables al proyecto, mientras que otras se oponen profundamente, lo que ha causado conflictos dentro de la comunidad; el personal de seguridad se identifica con las partes favorables al proyecto de la comunidad  La debilidad del estado de derecho ha creado espacio para la criminalidad y para altos niveles de violencia	Amenazas a la libertad de expresión y reunión de las personas defensoras de los DD. HH. y a la seguridad de las personas  Amenazas al derecho a la vida de las personas defensoras de los DD. HH. y a la seguridad de las personas





# Sección 3:

## Integración de las conclusiones de las evaluaciones de riesgos y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los acuerdos y contratos de seguridad

**Esta sección de las orientaciones se centra en cómo las empresas pueden integrar el respeto a las personas defensoras de los derechos humanos en los acuerdos, contratos y en las capacitaciones de las fuerzas de seguridad. Garantizar que los acuerdos y contratos de seguridad pública y privada consideren e integren los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. es una acción preventiva esencial para reducir dichos riesgos. Esta sección se centra en las acciones preventivas, mientras que la Sección 4 analiza las responsabilidades y opciones para responder si se producen amenazas y ataques.**

### Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. en los acuerdos de seguridad con las fuerzas de seguridad pública

La provisión de seguridad por parte de las fuerzas de seguridad pública generalmente indica un mayor riesgo desde el principio:

- La necesidad de involucrar a las fuerzas de seguridad pública para proteger un proyecto a menudo indica un mayor riesgo de conflicto, situaciones conflictivas posteriores al conflicto y/o altos niveles de criminalidad o volatilidad;
- Las fuerzas de seguridad pública siguen sus propias estructuras de mando, que no están bajo el control de la empresa, una vez que se despliegan las fuerzas.

Cuando las fuerzas de seguridad pública proporcionan la seguridad del proyecto a largo o corto plazo, las empresas deben garantizar que las expectativas sobre las personas defensoras de los derechos humanos se integren en los memorandos de entendimiento y en los diálogos sobre las normas de conducta esperadas.



**Hay que tener muy claras las expectativas antes del despliegue, porque una vez que se despliegan las fuerzas de seguridad pública, su personal sobre el terreno tiene un control limitado. Siempre enfatizamos nuestro compromiso con los PV y los Principios Rectores de la ONU y buscamos acordar las reglas de enfrentamiento y el uso de la fuerza con la policía y los militares a través de memorandos de entendimiento”.**

*Empresa miembro de la VPI, minería*

#### **Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los memorandos de entendimiento y los acuerdos con las fuerzas de seguridad pública**

- Reunirse con las fuerzas de seguridad pública para discutir la posición de la empresa con respecto a las personas defensoras de los DD. HH.
  - Explicar quiénes son las personas defensoras de los DD. HH. y cuáles son sus derechos
  - Proporcionar ejemplos de cómo y por qué la empresa valora a las personas defensoras de los DD. HH. y el trabajo que realizan
  - Discutir las obligaciones del gobierno para proteger los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas defensoras de los DD. HH.
- Integrar la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los memorandos de entendimiento
- Discutir escenarios sobre cómo las fuerzas de seguridad manejarán diferentes formas de enfrentamientos con las personas defensoras de los DD. HH.
- Discutir y acordar las reglas de enfrentamiento/uso aceptable de la fuerza
- Acordar cómo se manejarán los informes de violaciones del memorando de entendimiento o de cualquier caso reportado de amenazas o ataques, incluidos los posibles motivos para rescindir el memorando de entendimiento
- Discutir los factores sistémicos que impulsan los riesgos con las fuerzas de seguridad pública y cómo estos riesgos pueden plantear desafíos de seguridad

# Integrar el respeto por las personas defensoras de los derechos humanos y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los contratos de seguridad con los proveedores de seguridad privada

Las empresas que adoptan los PV ya habrán comunicado a los proveedores de seguridad privada sus expectativas en torno al respeto de los derechos humanos. Para integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en contratos de seguridad con proveedores privados, las empresas deben:

## Comunicar la no tolerancia a las amenazas y los ataques en términos claros y específicos

- Comunicar la política en una carta del CEO/ejecutivos corporativos, seminarios web y/o reuniones con los proveedores de seguridad privada
- Reunirse con proveedores de seguridad nuevos/potenciales para discutir las expectativas de la empresa de no tolerar amenazas ni ataques a las personas defensoras de los DD. HH.
  - Explicar los derechos y las funciones legítimas de las personas defensoras de los derechos humanos
  - Indicar qué grupos o individuos defensores de DD. HH. específicos la empresa considera que están en riesgo, cuando sea relevante
- Comunicar formas de garantizar la implementación de la política de no tolerancia
- Comunicar la política a través del compromiso con las iniciativas de múltiples partes interesadas estrechamente relacionadas (ICoCA y EITI) y otras iniciativas relevantes (ICMM, Ipieca y la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible)

## Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en los códigos de conducta de los proveedores de seguridad privada

- Incluir una cláusula de no tolerancia a las amenazas y los ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos en los contratos con los proveedores de seguridad privada
- Exigir a los contratistas de seguridad privada que se aseguren de que su personal firme códigos de conducta que prohíban cualquier forma de amenazas y ataques contra las personas defensoras de los DD. HH.
- Comunicar las normas de conducta esperadas en las interacciones con las personas defensoras de los DD. HH.
- Asegurarse de que se establezcan medidas claras que se tomarán si se producen violaciones al código de conducta, que estén alineadas con los PV, con respecto a las personas defensoras de los DD. HH.

# Integrar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. en la capacitación de los proveedores de seguridad pública y privada

Muchas empresas que integran la VPI ya realizan capacitaciones con proveedores de seguridad privada y/o pública sobre derechos humanos, derecho internacional humanitario, uso aceptable de la fuerza, reducción de conflictos, reglas de enfrentamiento y estándares de conducta esperados. La capacitación también debe incluir un módulo sobre personas defensoras de los derechos humanos, incluida la importancia de su trabajo, sus derechos y las formas de interactuar con ellas:

## Integrar el respeto por las personas defensoras de los DD. HH. y la no tolerancia a las amenazas y los ataques en las capacitaciones pertinentes para proveedores de seguridad privada

- Proporcionar orientación a las fuerzas de seguridad sobre situaciones y escenarios que involucran a personas defensoras de los derechos humanos
- Llevar a cabo una capacitación específica sobre los derechos y cuestiones relacionadas con las personas defensoras de los derechos humanos
- Adaptar las orientaciones que puedan haberse desarrollado sobre una base genérica global a las circunstancias nacionales y locales.
  - Las empresas deben desarrollar sus propias directrices y procedimientos específicos, pero al mismo tiempo coordinar y cooperar con otras empresas de la Iniciativa cuando sea posible y necesario cuando operen en el mismo país/región y enfrenten riesgos y responsabilidades similares
- Involucrar a las ONG locales con conocimiento de los temas de defensores de DD. HH. en la creación y/o realización conjunta de capacitaciones para las fuerzas de seguridad (pública o privada), cuando sea posible



### Ejemplo: Alianzas con ONG para brindar capacitación a las fuerzas de seguridad pública

Una empresa minera de la VPI se asoció con una ONG que trabaja en temas de personas defensoras de los derechos humanos para diseñar y llevar a cabo una capacitación para la policía local que brinda seguridad en relación con sus proyectos. La capacitación abordará los derechos de las personas defensoras de los DD. HH. y los riesgos que enfrentan.

### La capacitación de los proveedores de seguridad pública y privada debe incluir:

- Los derechos de las personas defensoras de los DD. HH., así como la legitimidad e importancia de su trabajo
  - Definiciones de personas defensoras de los DD. HH. con ejemplos locales, cuando sea posible
  - Explicación de los roles de las personas defensoras de los DD. HH. y por qué algunas de ellas pueden oponerse a ciertos aspectos de las operaciones de la empresa
  - Una evaluación de la situación del espacio cívico local y nacional y cómo se compara con las normas internacionales pertinentes (por ejemplo, los Pactos sobre derechos civiles y políticos, la Declaración sobre los derechos de los defensores, la OIT 169, etc.)
  - Tipos de amenazas que enfrentan las personas defensoras de los DD. HH. en el contexto local, incluidos los actores gubernamentales y no estatales, además de las amenazas que surgen en las interacciones con las fuerzas de seguridad
  - Por qué las amenazas y los ataques a las personas defensoras de los derechos humanos ocurren en el contexto local, con base en la evaluación de riesgos de la empresa y el diálogo con las personas defensoras de los DD. HH. (sin exponer la información confidencial de los diálogos con las personas defensoras)
- Normas esperadas según los códigos de conducta/memorandos de entendimiento con respecto a las personas defensoras de los DD. HH.
  - Escenarios de posibles interacciones con las personas defensoras de los DD. HH., ya sea a través de fuerzas uniformadas o no
  - Expectativas y procesos para reportar amenazas e incidentes que involucran a personas defensoras de los DD. HH.



**En los últimos dos años, tuvimos que acostumbrarnos a hacer más cosas de forma virtual. Ahora estamos implementando capacitación online sobre derechos humanos para proveedores de seguridad”.**

*Miembro de una empresa que integra la VPI, sector de minería*

## Involucrar a las partes interesadas para reducir los riesgos

**Estas medidas preventivas con los proveedores de seguridad son esenciales. Pero la empresa también debe comprometerse con las partes interesadas, incluidas las personas defensoras de los DD. HH. cuando sea posible, a abordar y disminuir los riesgos como parte de los diálogos sobre cuestiones más amplias de seguridad y derechos humanos.** Cuando los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. son graves (como en situaciones de conflicto), la empresa debe tratar de interactuar con el gobierno anfitrión y las fuerzas del orden, así como con otras empresas que operan en la misma región, con las comunidades locales y la sociedad civil.

Un modelo que podría emularse es de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés) en Guyana, donde las comunidades indígenas tienen un asiento designado en el Grupo de Múltiples Partes Interesadas del EITI. Grupos locales de la sociedad civil han llevado a cabo actividades de divulgación de la EITI en comunidades indígenas afectadas por la minería.

Como resultado, las comunidades ahora están monitoreando la calidad del agua en los ríos locales y, a su vez, disminuyendo una posible fuente de conflicto.

*Notas de orientación del EITI, Participación de la sociedad civil*

## Acciones locales y a nivel de proyecto

<b>Involucrar al gobierno local en las discusiones sobre los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Llevar a cabo conversaciones y reuniones con los socios del gobierno local (alcaldía, poder judicial local, departamentos locales de minería y energía o agricultura) sobre los factores que impulsan los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.</li><li>▪ Considerar la posibilidad de convocar reuniones con el gobierno local y las ONG que trabajan en cuestiones relacionadas con las personas defensoras de los derechos humanos para abordar los riesgos y las responsabilidades cuando se producen amenazas y ataques</li></ul>
<b>Consultar con los defensores y las ONG sobre cómo abordar los riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Consultar a las personas defensoras de los DD. HH. de manera proactiva y regular para comprender sus preferencias de apoyo y protección</li><li>▪ Garantizar que las personas defensoras de derechos humanos/ONG incluyan representantes de mujeres defensoras de los DD. HH./organizaciones lideradas por mujeres y, cuando corresponda, grupos potencialmente subrepresentados o vulnerables.</li></ul>



### Ejemplo de acciones a largo plazo que abordan los factores que impulsan los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.

En Kenia, una empresa minera se comprometió con la sociedad civil local y el miembro del pilar de ONG de la VPI International Alert a evaluar y desarrollar la capacidad del departamento local de minería, a fin de mejorar la regulación y la supervisión del sector minero desde el inicio del proyecto. Si bien esta acción no se centró específicamente en las personas defensoras de los DD. HH., buscó reducir el potencial de conflicto con las comunidades y disminuir la probabilidad de incidentes futuros que podrían resultar de la falta de una regulación clara y aplicada al sector.

## Acciones a nivel nacional y regional

Los Grupos de trabajo de la VPI en el país (ICWG, por sus siglas en inglés), que incluyen representantes de la sociedad civil y la comunidad local, son un mecanismo crítico para detectar riesgos a las personas defensoras de los DD. HH. Los ICWG podrían ser los puntos focales de tres formas de acción coordinada relacionadas para abordar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH.:

- Desarrollar estrategias para reducir las amenazas a las personas defensoras de los DD. HH. en regiones/países específicos, especialmente con más de una empresa de la VPI que esté próxima en la misma región;
- Consultar e invitar a las personas defensoras de los derechos humanos a participar en las reuniones del Grupo de trabajo en el país, según corresponda;
- Apoyar “entornos propicios seguros” para las personas defensoras de los DD. HH. y las comunidades locales, tanto de forma reactiva como proactiva (ver también las Secciones 4 y 6). Al plantear problemas más amplios de restricciones a las libertades cívicas y/o amenazas contra los defensores de derechos humanos a través del ICWG, una empresa puede elevar el problema y reducir el riesgo de reacción violenta.

Los miembros del pilar de ONG (miembros del pilar de ONG nacionales y/o internacionales) ya son parte integral de los ICWG; por ejemplo, los ICWG de Ghana y Nigeria están copresididos por miembros del pilar de ONG. **Los ICWG deben fortalecer la participación de la sociedad civil para incluir a miembros de grupos de partes interesadas directamente afectados y de la sociedad civil local/personas defensoras de derechos humanos, incluidos los grupos subrepresentados o vulnerables.**



### Ejemplo: Mozambique

Mozambique tiene dos grupos de trabajo complementarios: un Grupo de trabajo nacional, lanzado en noviembre de 2021, que aborda temas de seguridad y derechos humanos para el sector extractivo en todo el país, y un Grupo de trabajo técnico, en la provincia de Cabo Delgado. El Grupo de trabajo técnico aborda las cuestiones de seguridad y derechos humanos desde una perspectiva más operativa. Ambos grupos de trabajo están dirigidos por el Ministerio de Justicia de Mozambique y coordinados por una organización local de la sociedad civil, el Centro para la Democracia y los Derechos Humanos (CDD), con asesoramiento técnico del Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF).

Los participantes de la sociedad civil han enfatizado la “importancia de garantizar un grupo inclusivo y asegurar una representación adecuada de las mujeres y las jóvenes que sufren de manera desproporcionada la situación de los derechos humanos”. También incluyeron un componente cada vez más local en ambos grupos de trabajo. El DCAF ha apoyado un proceso para desarrollar la capacidad de la sociedad civil para participar en los ICWG.

El documento [Del compromiso al impacto: Una guía para los grupos de trabajo locales sobre empresas, seguridad y derechos humanos](#) (2020) proporciona valiosas lecciones aprendidas de los grupos de trabajo establecidos y recomendaciones a los miembros de los pilares del gobierno, las empresas y las ONG para garantizar la eficacia de los ICWG.

Las empresas también pueden considerar y coordinar acciones para abordar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. a través de la industria y/o de otras iniciativas de múltiples partes interesadas, incluida la Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés) y la Asociación del Código Internacional de Conducta (ICoCA, por sus siglas en inglés), así como organizaciones de la industria global como el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) e Ipieca (consultar también la Sección 4 con respecto a dicha cooperación).

**Los gobiernos de los países de origen también pueden apoyar los esfuerzos para abordar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH., ya sea a través de la participación bilateral o a través de los Grupos de trabajo de la VPI en el país (ICWG).** Varios gobiernos de países de origen de la VPI, incluidos los EE. UU., Canadá y Suiza, apoyan y abogan directamente por los problemas de las personas defensoras de los derechos humanos, además de participar activamente en los PV y las iniciativas relacionadas, incluidas la EITI e ICoCA.

Las empresas deben alentar a los gobiernos de origen a desempeñar un papel más activo, tanto a través de los ministerios de relaciones exteriores como directamente a través de las embajadas/consulados, planteando inquietudes a los gobiernos del país anfitrión sobre los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos en relación con los proyectos extractivos y del agronegocio. Las empresas también pueden beneficiarse del asesoramiento y, a veces, del apoyo directo de los gobiernos de sus países de origen (como se explica más adelante en la Sección 4).

## Abordar los factores de conflicto entre los defensores de los derechos humanos y la empresa

Para reducir de manera efectiva los riesgos y las amenazas a las personas defensoras de los DD. HH., es importante no solo abordar estos problemas desde la perspectiva de la seguridad, sino también comprender por qué las personas defensoras actúan en ciertos lugares. Muchos riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos surgen en un contexto de conflicto con respecto a los impactos o las acciones de la empresa, las divisiones dentro de la comunidad sobre los beneficios y los riesgos de un proyecto o de situaciones en las que las personas defensoras de los DD. HH. creen que la empresa no ha seguido los procesos apropiados para la evaluación de riesgos, la consulta o el consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Los conflictos también pueden surgir de problemas heredados que son anteriores a la participación directa de la empresa, como la forma en que el gobierno adquirió la tierra para el desarrollo, pero que continúan afectando las percepciones de las actividades actuales de la empresa.



**A veces, las amenazas contra las personas defensoras de los DD. HH. provienen de diferentes partes de una comunidad. Pero incluso si no tenemos un vínculo formal con las amenazas realizadas, es una situación que surge del conflicto que ayudamos a crear”.**

*Empresa miembro de la VPI, minería*

## **Ejemplo ilustrativo de empresa minera (basado en una composición a partir de diferentes situaciones):**

Una empresa minera recibe información de que personas defensoras de los derechos humanos que se oponen a sus actividades, incluso protestando en el camino de acceso de la compañía e interrumpiendo las operaciones, están sufriendo amenazas. Las fuentes de las amenazas no están del todo claras; algunas de las personas que amenazan son, según se informa, empleados de seguridad de la empresa que vigilan el acceso al sitio del proyecto, pero sin uniforme y fuera del horario de trabajo.

La empresa investiga más a fondo la situación y descubre que las amenazas probablemente surgen de conflictos dentro de la comunidad, donde a algunos les preocupa la posible pérdida de empleos si las operaciones de la empresa se interrumpen aún más. Sin embargo, otros miembros de la comunidad, incluidas las personas defensoras de los DD. HH., están preocupados por la contaminación ambiental y los impactos en los cursos de agua.

Para abordar esta situación, la empresa contrata a una ONG que conoce a la comunidad y es respetada localmente para ayudarla a realizar reuniones con la comunidad, incluidas reuniones dedicadas con mujeres, para discutir el impacto, positivo y negativo, del proyecto. La empresa escucha las inquietudes y revisa sus planes para administrar los relaves a fin de abordar algunas de las inquietudes de las personas defensoras de los DD. HH. Si bien las personas defensoras de los DD. HH. todavía se oponen al proyecto, se ha establecido una base para el diálogo y se ha reducido la tensión en la comunidad.

Si bien las acciones no abordaron directamente la situación de seguridad, la empresa se comprometió con las personas defensoras de los DD. HH. a abordar las causas subyacentes de los riesgos que les afectan a ellos y a las comunidades locales, que a su vez afectan el entorno operativo, la situación de seguridad y la reputación local e internacional. La empresa también discute la situación con su proveedor de seguridad y enfatiza a todo el personal de seguridad que no aprueba ninguna forma de represalia contra las personas defensoras de los DD. HH.



# Sección 4

## Abordaje de los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos: responder cuando se producen amenazas y ataques

**Esta sección analiza situaciones en las que se produce una amenaza o ataque contra una persona defensora de los DD. HH. Discute cómo una empresa puede evaluar si tiene la responsabilidad normativa de actuar de manera coherente con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (UNGP), es decir, si ha causado o contribuido a una amenaza o daño, o si está directamente vinculada a través de sus relaciones de negocio. Incluso si no existe la responsabilidad de responder, una empresa puede determinar que de todas formas tiene una oportunidad discrecional de proteger o apoyar a las personas defensoras de los DD. HH., ya sea porque existe una justificación de “caso de negocios” o porque identifica una opción moral de actuar. Además, la sección analiza el pragmatismo flexible que debería guiar a las empresas en un espectro de posibles acciones en respuesta a las amenazas y los ataques contra las personas defensoras de los DD. HH.**

Abordar los riesgos identificados es una parte integral de la responsabilidad de respetar los derechos humanos según se define en los UNGP. Esta responsabilidad también se aplica junto con las responsabilidades y compromisos de la compañía de acuerdo con los PV.

### Investigar la relación de la empresa con el riesgo/daño: determinar si hay causalidad, contribución o vinculación

**Los pasos anteriores para mitigar los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. en la Sección 3 son preventivos y su objetivo es reducir o mitigar los riesgos. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de prevención, pueden ocurrir casos en los que una empresa que adhiere a los PV se entera de que se ha realizado una amenaza o ataque contra una persona defensora de los DD. HH. Esta sección aborda esas situaciones.**

Los casos de presuntas amenazas o daños a las personas defensoras pueden materializarse de diferentes maneras. Una empresa puede ser notificada de un presunto incidente a través de un canal de denuncias. Las amenazas pueden mencionarse en la comunidad local, o la persona defensora de los DD. HH. u otras partes interesadas, como las ONG y los líderes de la sociedad civil, pueden comunicárselo directamente a la empresa.

En estos casos, la empresa debe investigar el presunto incidente para comprender los hechos y evaluar su relación con la supuesta amenaza o daño. En los casos de presuntas amenazas o ataques contra personas defensoras de los DD. HH., la responsabilidad de la empresa de actuar se define no solo por sus compromisos en virtud de los PV, sino también por los estándares globales establecidos que definen las responsabilidades con respecto a los derechos humanos de una empresa. En otras palabras, la empresa debe observar las normas, incluidos los UNGP y, cuando corresponda, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, para evaluar y comprender el grado de su propia participación en un presunto impacto adverso y determinar su responsabilidad de abordar el impacto o riesgo.

Los UNGP y las Directrices de la OCDE establecen que cuando una empresa está involucrada en un impacto adverso a los derechos humanos, tiene la responsabilidad de abordarlo:<sup>18</sup>

- Si la empresa ha **causado o contribuido** a un riesgo o impacto negativo, es responsable de tomar medidas para abordar el riesgo y remediar el impacto adverso
- Si una empresa **está “directamente vinculada”** a un riesgo a través de sus relaciones comerciales, incluidas las relaciones con los proveedores de seguridad pública y privada, debe utilizar su influencia para prevenir o mitigar el riesgo

Cuando una empresa tiene conocimiento de una denuncia de amenazas y ataques contra defensores de DD. HH., debe emplear sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para investigar los hechos de los incidentes y determinar su relación con el daño. Dichas determinaciones pueden requerir la

participación de las personas defensoras de los DD. HH. afectadas, la sociedad civil y las ONG, los gobiernos y otras partes interesadas, según la situación.

Si una empresa determina a través de su investigación del incidente que uno de sus proveedores de seguridad, ya sea pública o privada, ha causado el daño, puede haber un vínculo directo entre las operaciones de la empresa y el impacto adverso (a través de su relación con el proveedor de seguridad). Además, la empresa debe investigar si sus propias acciones u omisiones crearon una situación en la que también pudo haber contribuido al impacto adverso.

Las siguientes preguntas son relevantes para la evaluación de una empresa de su relación con el impacto adverso, de acuerdo con los UNGP y la orientación en el marco Shared Space y la orientación del Grupo de Trabajo de la ONU:

## Preguntas para evaluar el vínculo de la empresa con el impacto o riesgo identificado

- ¿Alguna acción u omisión de la empresa ha causado o contribuido a una situación en la que un socio comercial causó un daño a las personas defensoras de los derechos humanos o impactó de forma adversa las libertades cívicas? ¿La empresa trató de influir en las acciones de los proveedores de seguridad privada o pública de manera que sea más probable que un proveedor amenace o ataque a una persona defensora de los DD. HH.?
  - Por ejemplo, la empresa podría estar causando o contribuyendo a un abuso de los derechos humanos al llamar a las fuerzas de seguridad armadas para que impidan que un grupo de activistas protesten pacíficamente, a pesar de ser conscientes de los riesgos de abusos
  - Por ejemplo, la empresa podría estar contribuyendo a un impacto adverso si alienta a un proveedor de seguridad a tomar medidas más decisivas contra las personas defensoras de los DD. HH. disruptivas, sin identificar si existe el riesgo de que tales acciones conduzcan a amenazas o ataques contra dichas personas.
- ¿La falta de acción a lo largo del tiempo creó una situación en la que se considera que la empresa contribuye a una situación/daño causado por un socio comercial, al hacer que sea más probable que ocurra un impacto adverso?
  - Por ejemplo, la empresa podría estar contribuyendo a un abuso de los derechos humanos si no actúa contra un proveedor de seguridad privada que acosa o intimida a las personas defensoras de los DD. HH. (incluso si la empresa prohíbe este tipo de acción a través de sus códigos de conducta)
  - Por ejemplo, la empresa podría estar contribuyendo a un impacto adverso si no comunica su no tolerancia a las amenazas y los ataques contra las personas defensoras de los DD. HH., a pesar de saber que los riesgos para esas personas estaban presentes en el área operativa
- ¿El impacto adverso está directamente relacionado con las propias operaciones, productos o servicios de la empresa a través de una relación comercial?
  - Por ejemplo, cuando una persona defensora de los DD. HH. es amenazada por un miembro de la policía local que presta servicios a la empresa, a pesar de las cláusulas en los acuerdos, contratos o memorandos de entendimiento que prohíben tales amenazas y ataques.
  - Por ejemplo, cuando un empleado de una empresa de seguridad privada ataca a una persona defensora de los DD. HH., en violación de las cláusulas contractuales del proveedor.
- ¿Las percepciones de las partes interesadas y de la empresa sobre su vínculo con la situación específica están alineadas o en conflicto?

**Si la empresa determina que ha causado o contribuido a un daño contra una persona defensora de los derechos humanos, debe proporcionar acceso a un recurso correctivo efectivo (consulte la Sección 7). También debe tomar medidas para abordar las acciones o inacciones que están causando o contribuyendo al impacto adverso.** Abordar las acciones o inacciones que están causando o contribuyendo al impacto adverso puede requerir una respuesta en varias dimensiones. Las acciones pueden incluir una combinación de, por ejemplo, medidas disciplinarias contra el personal infractor, capacitación del personal y los proveedores de seguridad, respuestas a la comunidad y otras acciones. Algunas acciones pueden ser más efectivas cuando se ejecutan en cooperación con otras partes interesadas, como los aliados de la sociedad civil. En la Sección 5, a continuación, se analiza la forma de evaluar y seleccionar las formas de acción apropiadas.

<sup>18</sup> Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principios 15 - 21

En el caso de “vinculación directa” con el impacto adverso, la empresa debe tomar medidas para tratar de prevenir o mitigar el impacto, utilizando su influencia con las fuerzas de seguridad pública o privada, el gobierno u otras entidades que estén causando el daño. En los casos de “vinculación directa”, la empresa puede tener un control limitado o nulo sobre los actores que están causando el daño, por ejemplo, si el impacto adverso es provocado por la policía local u otras instituciones gubernamentales. Pero aun así debe tratar de prevenirlo o mitigarlo influyendo, en la medida de lo posible, en las acciones de quienes causan el impacto adverso. La identificación de las formas de acción apropiadas, incluida la manera de usar y aumentar la influencia, cuando sea necesario, se analiza con más detalle en la Sección 5.

## Actuación si no hay vinculación con un riesgo o impacto adverso: El caso de negocios y la opción moral de actuar en situaciones específicas

Si la diligencia debida de la empresa determina que no existe un vínculo entre una amenaza o un daño a una persona defensora de los derechos humanos y las operaciones, los productos o los servicios de la empresa a través de sus relaciones comerciales, es posible que la empresa aún deba decidir si actúa o no. La siguiente sección analiza las opciones de acción en apoyo de las personas defensoras de los DD. HH. en situaciones específicas, y un entorno seguro y propicio para las personas defensoras de los DD. HH. en general.

Hay varios **elementos de un caso de negocios** para que las empresas apoyen a las personas defensoras de los derechos humanos en un entorno seguro y propicio de libertades cívicas:<sup>19</sup>

- **Proteger el “espacio compartido” del estado de derecho, la gobernanza responsable y las libertades cívicas:** proporcionar los marcos legales e institucionales y las protecciones necesarias para iniciar nuevos emprendimientos y proyectos; involucrar a nuevos proveedores y socios; y mantener la confianza en la previsibilidad y la estabilidad del entorno comercial a largo plazo de un país.
- **Gestionar el riesgo operacional y de reputación:** gestionar los riesgos de reputación locales o internacionales para que no haya una percepción de silencio frente a la injusticia flagrante y los impactos adversos a los derechos humanos.
- **Demostrar la gestión de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG):** permitir que los inversores socialmente responsables se aseguren de que la empresa ha identificado y abordado los riesgos ASG.
- **Superar la desconfianza y salvaguardar la licencia social para operar, que a veces es intangible y otras es visceral:** proteger el apoyo de las comunidades locales y las partes interesadas globales, incluidas las ONG internacionales, las organizaciones de medios de comunicación, los inversores responsables y otras organizaciones internacionales.

**Para que estos elementos fundamentales del espacio compartido sobrevivan y prosperen, puede haber un caso de negocios convincente para apoyar las libertades cívicas que también asegure un entorno seguro y propicio para las personas defensoras de los derechos humanos.**



### Ejemplo: el caso de negocios y la opción moral de actuar

En 2002, BP se enteró de las amenazas de muerte contra un destacado defensor de los derechos humanos que trabajaba cerca del sitio de un proyecto. Se sabe que BP transmitió un mensaje al gobierno del país anfitrión, a altos niveles, posiblemente coordinado con los gobiernos del Reino Unido y los Estados Unidos, de que cualquier ataque atraería la atención e indignación local e incluso global. No se produjo ningún ataque.

**Sin embargo, incluso cuando no hay un caso de negocios convincente, las empresas pueden tomar la decisión moral de actuar en ciertas circunstancias, basándose en dos principios fundamentales:**<sup>20</sup> el principio de “no hacer daño” postula la responsabilidad de evitar perpetrar acciones dañinas o apoyar esas acciones realizadas por otros; y el principio de “buen samaritano”, que postula la responsabilidad de hacer el bien cuando sea posible. Estas consideraciones morales están arraigadas en siglos de teología religiosa y filosofía moral y están incorporadas tanto a la ética común como a la jurisprudencia contemporánea.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, 2018

<sup>20</sup> Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, 2018

<sup>21</sup> Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, 2018

## Analizar los riesgos de las acciones frente a la inacción

Al decidir si es necesario actuar, se deben analizar los posibles riesgos tanto de la acción como de la inacción. Las empresas a menudo asumen que las acciones conllevan riesgos y no evalúan los costos y los riesgos (a más más largo plazo) de la inacción:<sup>22</sup>

Riesgos de la acción	Riesgos de la inacción
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Más riesgos o daños a las personas defensoras de los derechos humanos</b> de manera que puedan ejercer presiones adicionales inadvertidas sobre ellas</li><li>▪ <b>Riesgos legales y jurisdiccionales</b> para cumplir con las leyes nacionales del gobierno del país anfitrión y, al mismo tiempo, respetar los derechos humanos</li><li>▪ <b>Riesgos comerciales y operativos</b> de represalias por parte de los gobiernos anfitriones en forma de pérdida de licencias, retrasos en los proyectos, lentitud en la adopción de medidas con respecto a los visados del personal o una reacción orquestada de los consumidores (como en el caso de H&amp;M en China) y la incapacidad de atraer a los inversores a un proyecto debido a la percepción de los riesgos</li><li>▪ <b>Riesgos políticos y de reputación:</b> equilibrar el daño potencial a las relaciones con los gobiernos del país anfitrión versus el apoyo del personal, los accionistas y los consumidores</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Daños graves a las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades:</b> pérdida de vidas, lesiones a las personas defensoras de los derechos humanos o una mayor erosión de la sociedad civil y el “espacio compartido”, que también beneficia a las empresas</li><li>▪ <b>Daño reputacional:</b> pérdida de apoyo o percepciones negativas por parte del personal actual y potencial, los accionistas responsables y los consumidores</li><li>▪ <b>Condiciones más peligrosas para el personal:</b> deterioro de la seguridad, inmediato o a largo plazo</li><li>▪ <b>Pérdida de la licencia social para operar:</b> pérdida de confianza ante la sociedad civil nacional y las comunidades que puede impedir o perjudicar las operaciones (como lo que ocurrió con Shell en Ogoniland/Nigeria y con Newmont en Cajamarca/Perú)</li><li>▪ <b>Acción regulatoria, nacional e internacional:</b> la falta de acción puede fortalecer el impulso de la regulación y la legislación</li></ul>

## Al evaluar los riesgos y los costos de las acciones frente a la inacción, las empresas deben considerar si:

- Los riesgos de la acción **pueden mitigarse mediante el tipo de acción elegida**, como la participación privada entre bastidores, en lugar de a través de declaraciones o acciones públicas.
- **Se puede influir en el enfoque y el impacto de las acciones en mayor medida a través de la acción que a través de la inacción**, cuando otros actores pueden tomar el control tanto de la narrativa como de los resultados.
- **Gestionar y mitigar los riesgos de la inacción puede ser** más difícil que gestionar y mitigar los riesgos de la acción.

<sup>22</sup> Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, 2018

# Sección 5

## Determinación de las formas de acción apropiadas para responder a los riesgos o daños

Una vez que una empresa ha identificado la responsabilidad de actuar para abordar una amenaza o daño a una persona defensora de los DD. HH. o la oportunidad de actuar para apoyar a las personas defensoras de los DD. HH. que sufren amenazas, debe identificar las formas de acción apropiadas. Si bien la sección anterior abordó cómo una empresa puede identificar si debe actuar, esta sección trata las opciones de cómo actuar una vez que se ha tomado la decisión de actuar. Esta sección se aplica tanto a situaciones en las que una empresa tiene la responsabilidad de actuar porque está involucrada en el impacto, como se discutió en la Sección 4, como a situaciones en las que una empresa identifica una “oportunidad discrecional para actuar”

Se pueden adoptar diferentes formas de acción de manera individual y/ o colectiva, privada y/o pública, consecutiva o concurrente, dependiendo del tipo de daño o amenaza, así como del grado de acceso e influencia que la empresa pueda tener con relación al gobierno del país anfitrión. Se pueden adoptar medidas basadas en principios en una variedad de formas que reflejen un “pragmatismo flexible” adaptado a diferentes problemas y situaciones.

## Mapear las opciones para la mitigación del riesgo y asignar la responsabilidad interna

Las empresas pueden desarrollar un “mapa de calor” para analizar la gravedad potencial y la probabilidad de los riesgos (consulte la Sección 2) y las opciones para responder. [Para mapear las opciones para la mitigación de riesgos se puede usar el paso 2.5 de la Guía orientativa de implementación de la VPI \(IGT\)](#). Este “mapa de calor” también puede adaptarse para incluir la responsabilidad de abordar los riesgos.

El siguiente ejemplo, adaptado del paso 2.5 de la Guía orientativa de implementación, ilustra diferentes tipos de riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. junto con posibles opciones para abordar dichos riesgos:

Nivel de riesgo	Escenario/ declaración de riesgo	Posibles medidas de reducción del riesgo	Notas y consideraciones	Responsable por las acciones
Alto	Algunas mujeres defensoras de DD. HH. están sujetas a campañas de difamación, que se cree están vinculadas a los proveedores de seguridad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"><li>Plantear inquietudes al proveedor de seguridad y acordar un plan para abordar la conducta de los proveedores de seguridad no uniformados</li><li>Aumentar la capacitación para proveedores de seguridad para integrar escenarios sobre mujeres defensoras de los derechos humanos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Confirmar las fuentes de los ataques si no están claras</li><li>Considerar las preocupaciones de confidencialidad de las mujeres defensoras de DD. HH. y consultar discretamente sobre las acciones que la empresa puede adoptar</li></ul>	Jefe de seguridad del sitio  Gerente de país, relaciones con la comunidad

La empresa debe asignar la responsabilidad de abordar los riesgos a las personas más capaces de adoptar las medidas necesarias a nivel de sitio/ proyecto, al tiempo que asigna la responsabilidad de supervisión a nivel regional y/o del grupo. Si la situación incluye riesgos graves o el riesgo de participación en abusos contra los defensores de los derechos humanos es alto, la empresa puede desear asignar la responsabilidad de la supervisión de las acciones de mitigación a nivel ejecutivo y/o del consejo de administración. La estructura exacta de presentación de informes y supervisión serán específicas de acuerdo con la organización de cada empresa.

## Identificar formas de acción

**Si se determina que un empleado del proveedor de seguridad u otro contratista o proveedor amenazó o perjudicó a una persona defensora de los DD. HH., ya sea estando uniformado o no, la respuesta siempre debe incluir una acción directa para abordar el problema con el proveedor en cuestión.** Esto debe incluir un plan supervisado y de duración determinada para abordar el problema y evitar que vuelva a ocurrir. La empresa también debe buscar un acuerdo sobre un plan para que la entidad que causa el daño proporcione reparación a la persona defensora de los DD. HH.

La empresa debe asignar a una persona la responsabilidad interna de garantizar que el problema se aborde adecuadamente con el proveedor de seguridad. Por ejemplo, si se determina que un proveedor de seguridad inició un ataque a una persona defensora de los DD. HH., la empresa puede asignar la responsabilidad de la siguiente forma:

<p><b>Director(a) de seguridad mundial y de seguridad del sitio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de reunirse con el proveedor de seguridad/gobierno para acordar un plan de acción, que incluye posibles medidas disciplinarias y/o derivación a las fuerzas del orden</li> <li>• Responsable de acordar un plan para evitar que vuelva a ocurrir</li> <li>• Responsable de informar cómo se abordan los riesgos al gerente de Seguridad del grupo y al equipo de derechos humanos/relaciones comunitarias del país</li> </ul>
<p><b>Gerente(a) del país, Derechos humanos/Relaciones con la comunidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede supervisar y aprobar planes de acción para mitigar el problema con el proveedor de seguridad</li> <li>• Puede supervisar y aprobar un plan de reparación con el proveedor de seguridad</li> <li>• Trabajar con el director o la directora de seguridad del sitio para asesorarlo sobre los planes para abordar los riesgos de que el hecho se repita</li> <li>• Responsable de informar al Grupo sobre los riesgos y cómo se abordan</li> </ul>
<p><b>Ejecutivos(as) corporativos(as)/ Consejo de administración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En casos de riesgo grave, situaciones de conflicto, etc.: responsables de supervisar cómo se abordan los riesgos y aprobar informes periódicos sobre el problema</li> </ul>



## De lo contrario, la respuesta de una empresa a un riesgo informado o percibido para las personas defensoras de los DD. HH. dependerá de varios factores específicos de la situación:

- **Naturaleza del riesgo de daño**
  - Por ejemplo, una amenaza a la vida de una persona defensora de los DD. HH. requiere una respuesta inmediata y urgente que puede implicar medidas de protección proporcionadas por el gobierno o por ONG, mientras que el acoso online de las personas defensoras de los DD. HH. puede requerir una respuesta a más largo plazo para demostrar apoyo a su trabajo y para abordar los problemas que causan divisiones dentro de las comunidades
- **Preferencias e inquietudes de las personas defensoras de los DD. HH. sobre los diferentes tipos de acción**
  - Por ejemplo, las personas defensoras de los DD. HH. pueden no desear acudir a la policía si creen que la policía es cómplice de abusos en su contra
- **Grado en que las fuentes de los riesgos son claras**
  - Por ejemplo, si una empresa no puede verificar las fuentes de las amenazas sufridas por las personas defensoras de los DD. HH. incluso después de haber investigado completamente la situación, es posible que deba emplear respuestas más generales orientadas a la comunidad destinadas a reducir la tensión con o dentro de las comunidades locales para disminuir la probabilidad de que se repitan las amenazas que creen que están vinculadas
- **Responsabilidad de los actores gubernamentales**
  - Por ejemplo, en una situación en la que hay poca presencia del gobierno o en la que se sabe que el gobierno tiene una postura hostil hacia las personas defensoras en general o hacia un tipo particular de personas defensoras (por ejemplo, de pueblos indígenas), la empresa puede necesitar involucrar una ONG u otros intermediarios en mayor medida, incluso si los problemas normalmente deberían ser abordados por el gobierno
- **Relaciones de la empresa con las personas defensoras de los DD. HH.**
  - Por ejemplo, cuando hay una discordia significativa o falta de confianza, es posible que la empresa deba involucrar a intermediarios en sus respuestas o de lo contrario sus acciones no tendrán credibilidad
- **Relaciones con la sociedad civil y la comunidad en general**
  - Por ejemplo, una empresa que ya tiene relaciones sólidas con la sociedad civil local probablemente pueda involucrarla en el diseño de una respuesta
- **En los casos de “vinculación directa”, la posición de la empresa influirá en la viabilidad de varias respuestas (pero eso no afecta la responsabilidad de actuar)**
  - Por ejemplo, una empresa tendrá un alto grado de influencia sobre un proveedor de seguridad privada, pero puede no tener el mismo grado de influencia sobre los agentes gubernamentales

## Capacidad de influenciar

La capacidad de influenciar casi siempre será una consideración crítica para tomar determinaciones difíciles sobre si se debe participar o intervenir, y cómo, en apoyo de las personas defensoras de los DD. HH. y/o las libertades cívicas. La capacidad de influenciar es tangible e intangible, pero es poderosa cuando se implementa con cuidado. Las fuentes de la capacidad de influenciar de una empresa incluyen:

- El tamaño y el peso de la presencia económica y comercial: operaciones y/o relaciones de abastecimiento (incluidas el empleo y las contribuciones fiscales)
- El nivel de acceso y el grado de influencia potencial ante el gobierno del país anfitrión
- El nivel de acceso a públicos relevantes a través de medios de comunicación tradicionales y las redes sociales.
- Apoyo del gobierno del país de origen y la influencia de ese gobierno ante los gobiernos de los países anfitriones
- La calidad de las relaciones globales y locales entre las partes interesadas

Es común que las empresas subestimen su capacidad de influenciar. La falta de capacidad de influenciar tampoco debe verse como una excusa para la inacción si existe la responsabilidad de actuar, aunque influirá en qué acciones son posibles y útiles. Las formas de aumentar o desarrollar la capacidad de influenciar incluyen:

- Actuar junto con otras empresas y/o a través de múltiples partes interesadas
- Reforzar la capacidad de influenciar trabajando en conjunto con el gobierno del país de origen

La respuesta adecuada a una situación que implique una amenaza o riesgo para las personas defensoras de los DD. HH. puede combinar algunas acciones inmediatas con respuestas a largo plazo que aborden las condiciones que representan amenazas para ellas. Las acciones pueden evolucionar de forma consecutiva o concurrente a medida que la situación se desarrolla y lo exige.

## Un espectro de acciones con “pragmatismo flexible”

Los cuadros a continuación proporcionan ejemplos de “formas flexibles” de acción que las respuestas pueden adoptar para responder a la notificación de que se realizó una amenaza o ataque contra una persona defensora de los DD. HH. a nivel local/de proyecto y a nivel nacional y mundial.<sup>23</sup> **En todos los casos, las personas defensoras de los DD. HH. deben ser consultadas en la mayor medida posible sobre cualquier acción antes de adoptarla.**

### Acciones a nivel local:

<p><b>Condenar toda forma de violencia contra las personas defensoras de los DD. HH.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si se realiza una amenaza que está vinculada a las operaciones de una empresa, pero donde las fuentes de las amenazas o ataques no están claras, la empresa puede necesitar:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condenar públicamente las amenazas o los ataques, dejando claro que la empresa no tolerará ninguna violencia de este tipo en su nombre o en el de los “intereses” percibidos;</li> <li>• Alentar a cualquier persona afectada a acercarse al mecanismo de denuncias de la compañía;</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Trabajar con las autoridades locales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remitir la situación a las fuerzas del orden cuando corresponda (pero solo si es aprobado por las personas defensoras de los DD. HH. que sufren la amenaza/ataque)</li> <li>▪ Hacer un seguimiento de la aplicación de la ley a través de correspondencia o reuniones para subrayar las preocupaciones de la empresa sobre la situación y su deseo de ver acciones rápidas</li> </ul>
<p><b>Trabajar directamente con la comunidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajar directamente con la comunidad donde las personas defensoras de los DD. HH. están sufriendo amenazas/ataques, posiblemente a través de intermediarios de una ONG de confianza, para expresar la preocupación de la empresa</li> <li>▪ Establecer un diálogo sobre las amenazas y los ataques a las personas defensoras de los DD. HH., asegurando una “política de puertas abiertas” para expresar las preocupaciones y un lugar para discutir las preocupaciones de la comunidad, tomando debida nota de las necesidades de confidencialidad de las personas defensoras de los DD. HH. y los posibles riesgos de exposición en sus comunidades</li> </ul>
<p><b>Remitir a las personas defensoras de los derechos humanos a las redes de apoyo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remitir a las personas defensoras de los DD. HH. a los mecanismos de protección disponibles, o potencialmente ponerse en contacto con dichos mecanismos en nombre de una persona defensora, por ejemplo, Lifeline, EU Protect Defenders, Access Now ‘s Helpline, Committee to Protect Journalists, Frontline Defenders</li> </ul>

<sup>23</sup> Adaptado del informe Shared Space Under Pressure

## Acciones a nivel nacional y mundial:

<b>Defensa directa ante los gobiernos anfitriones y del país de origen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plantear el problema a través del contacto directo cuando las amenazas o el daño estén asociados con el gobierno anfitrión</li><li>▪ Elevar el problema a los niveles más altos de la empresa; por ejemplo, el o la CEO puede necesitar contactar personalmente a funcionarios gubernamentales de alto nivel;</li><li>▪ Intervenir directamente en el caso de defensores de DD. HH. sujetos a acoso legal o arrestos/detenciones arbitrarias a través de cartas o declaraciones que apelan directamente a quienes causan el daño para que cesen las acciones;</li><li>▪ Acercarse a los gobiernos del país anfitrión a través de los gobiernos/embajadas del país de origen para expresar su preocupación por la situación e instar al cese de las acciones que están causando impactos adversos a los derechos de las personas defensoras de los DD. HH.;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ S Group, una empresa finlandesa del sector de venta minorista, apoyó al defensor/investigador de derechos humanos Andy Hall a través de una serie de demandas por difamación en Tailandia por acusaciones de trabajo forzoso que Hall había hecho contra Natural Fruits Ltd., un proveedor de S Group. S Group incluso testificó en el tribunal en su defensa. Finalmente, Hall fue absuelto de todos los cargos.</li><li>▪ El Plan de Acción Nacional de Suiza sobre empresas y derechos humanos afirma la intención de aumentar la participación de las representaciones suizas en el extranjero en apoyo a la implementación empresarial de las normas relacionadas con los derechos humanos. Por ejemplo, la embajada suiza en Colombia elaboró un código en virtud del cual las empresas suizas se comprometen a mantener los estándares sociales; la embajada en Myanmar mantiene una plataforma para compartir información con empresas y otras partes interesadas.</li></ul>
<b>Declaraciones y cartas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Emitir declaraciones públicas, individual o colectivamente con otras empresas, condenando amenazas y ataques y dejando en claro las preocupaciones de la empresa acerca de la situación;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tiffany &amp; Co firmó en 2015 una carta abierta al presidente de Angola en apoyo de Rafael Marques de Morais, un periodista de investigación y defensor de los derechos humanos que se enfrentaba a un juicio por documentar abusos contra los derechos humanos en la industria del diamante.</li><li>▪ Más de 200 empresas multinacionales firmaron una “Declaración de empresas interesadas que operan en Myanmar” después del golpe de febrero de 2021, citando el “espacio compartido” y defendiendo el estado de derecho, el respeto de los derechos humanos y el flujo de información sin restricciones.</li></ul>
<b>Amplificar la voz a través de la incidencia colectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La incidencia colectiva puede realizarse a través de asociaciones de múltiples partes interesadas junto con la sociedad civil y/o los gobiernos del país de origen, en primer lugar a través de los Grupos de trabajo de la VPI en el país. Otras plataformas son las iniciativas de múltiple partes interesadas más estrechamente relacionadas con los diversos temas (ICoCA, en casos que involucran a contratistas de seguridad) y la EITI, además de la instancia de consulta con las asociaciones de la industria extractiva relacionadas, como ICMM e Ipieca;</li><li>▪ La incidencia de las iniciativas de múltiples partes interesadas puede subrayar la seriedad con la que la empresa ve la situación, reflejando los riesgos de reputación y operativos para el sector.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Por ejemplo, un grupo de minoristas de ropa realizó incidencia colectivamente a través de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) para oponerse a las restricciones a la libertad de asociación y las medidas enérgicas contra los activistas de derechos laborales en Camboya.</li></ul>

## Políticas y acciones a largo plazo

- Construir relaciones con las partes interesadas y buena voluntad a lo largo del tiempo a través del apoyo constante a las cuestiones de libertades cívicas y los defensores de derechos humanos puede fortalecer positivamente el espacio “seguro y propicio” para los defensores de derechos humanos; sin embargo, no es necesariamente un sustituto para responder a situaciones urgentes;
- Crear apoyo interno para acciones y políticas a más largo plazo puede ser más fácil que involucrarse en situaciones específicas y delicadas;
- Establecer una reputación de relacionarse con las personas defensoras de los DD. HH. puede facilitar la toma de decisiones sobre acciones a corto plazo.
- La política de adidas sobre defensores de los derechos humanos compromete a la empresa a plantear los casos de defensores específicos ante los gobiernos cuando hay informes creíbles de que una persona defensora de DD. HH. fue amenazada, intimidada o detenida por la policía o por funcionarios del gobierno.



### Ejemplo de caso — Acción de múltiples partes interesadas para abordar las amenazas a los defensores de derechos humanos en Colombia: Un protocolo para abordar las amenazas y los ataques a través de líneas claras de responsabilidad entre los diferentes agentes

El Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón (GTDHyC), una iniciativa donde las empresas carboneras, el Gobierno colombiano y algunas ONG se reúnen para promover un uso más profundo de los PV y los UNGP con miembros comunes en CME, desarrolló un protocolo para abordar las amenazas y ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos. El objetivo de este protocolo es garantizar líneas claras de responsabilidad si se notifica a las partes interesadas, incluidas las empresas, que se han realizado amenazas contra personas defensoras de los DD. HH. Un componente clave del protocolo es proporcionar a cada actor (como la sociedad civil, las empresas y los agentes gubernamentales) una hoja de ruta de qué hacer, cuándo y cómo, cuando surgen amenazas. En particular, el proceso para desarrollar el protocolo identificó la necesidad de aclarar las acciones esperadas del gobierno regional y las autoridades locales con más detalle.

El protocolo es “simple”: cuando las empresas son conscientes de una amenaza (por ejemplo, a través de volantes o por recibir información de las partes interesadas), se aseguran de que las autoridades pertinentes se mantengan informadas, incluidas las autoridades policiales y militares, así como las autoridades judiciales y civiles. En Colombia, la alcaldía tiene que estar involucrada como responsable principal por la respuesta. Las empresas deben publicar un breve comunicado de prensa rechazando cualquier forma de violencia y pidiendo al gobierno que responda a las amenazas con las medidas apropiadas.

Uno de los principales resultados de este protocolo, aunque no es el primer objetivo buscado, ha sido el fortalecimiento de las instituciones locales. La disposición de los organismos gubernamentales locales a participar también les ha permitido movilizar, cuando sea necesario, los recursos a su disposición para dar seguimiento a las amenazas a las personas defensoras de los DD. HH. Las personas entrevistadas señalaron que el proceso también ha mejorado los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas al mejorar su comprensión de los factores de riesgo.

### Ejemplo de uso del protocolo del GTDHyC

Las empresas se enteraron de que personas defensoras de los DD. HH. en un pueblo pequeño habían recibido amenazas. Las empresas notificaron de inmediato a las autoridades y realizaron un seguimiento directo con las comunidades.

El gobierno local conversó con las comunidades para comprender los antecedentes y la naturaleza de las amenazas. A continuación, trabajó con una ONG local para realizar un taller con la comunidad sobre formas de autoprotegerse pacíficamente y medidas de vigilancia.

La contribución del protocolo es que estableció “formas y medios” para comunicar las amenazas a las autoridades de manera oportuna. Hasta ahora, las autoridades locales han sido proactivas en su respuesta a dichas notificaciones.

# Sección 6

## Garantizar que los mecanismos de denuncias sean seguros y accesibles para las personas defensoras

Los mecanismos de denuncias abordan y remedian situaciones específicas en las que una empresa ha estado involucrada con un impacto adverso para las personas defensoras de los derechos humanos. También pueden desempeñar un papel igualmente importante en la prevención al permitir que los problemas y las situaciones se aborden en una etapa temprana, en parte para enfrentar y disminuir los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos.

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos ha emitido [recomendaciones sobre cómo las empresas deben garantizar que los mecanismos de denuncia sean seguros y accesibles para los defensores](#), que todas las empresas deben consultar durante el desarrollo de su mecanismo de denuncia. El [recurso de ICMM de Manejo y resolución de inquietudes y denuncias a nivel local](#) también ofrece orientación práctica para establecer mecanismos de denuncias efectivos en el sector extractivo.

[Una investigación de LITE-Africa](#) indica que las personas defensoras de los DD. HH. pueden no conocer los mecanismos de denuncias o pueden percibir que los mecanismos de denuncias existentes “no son de fácil acceso ni efectivos para lidiar con los abusos corporativos de los derechos humanos en el terreno”. Esto puede llevarlas a buscar reparación a través de los tribunales. Las personas defensoras de los DD. HH. pueden enfrentar mayores riesgos de represalias en forma de amenazas y ataques al acercarse a los mecanismos de denuncia. Para los países, proyectos o sitios donde los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. son evidentes, las empresas deben diseñar mecanismos de denuncia con un enfoque específico en garantizar la accesibilidad y la seguridad para las personas defensoras de los DD. HH. y quienes critican las actividades de la empresa. Las empresas deben consultar e involucrar a las personas defensoras de los derechos humanos en el diseño del mecanismo de denuncias.



**Puede ser difícil para las personas defensoras de los DD. HH. utilizar mecanismos de quejas y denuncias debido a la falta de confianza. Las fuentes de las amenazas no siempre están claras, por lo que las personas defensoras de los DD. HH. no saben si deben acudir al mecanismo de denuncia de la empresa”.**

*Miembro de la VPI, sector de minería*

### Los aspectos clave incluyen:

#### Consultar a las personas defensoras de los DD. HH. para el diseño de los mecanismos de denuncias

- Involucrar a las personas defensoras de los DD. HH. directamente en el diseño del mecanismo de denuncias, en la medida de lo posible, consultándoles sobre:
  - Canales de denuncias preferidos por las personas defensoras de los DD. HH. (oficinas físicas, línea telefónica directa, número de WhatsApp, etc.)
  - Formas de mantener la privacidad y el anonimato
  - Preocupaciones de seguridad al usar los mecanismos de denuncias
  - Riesgos percibidos de represalias y fuentes de dicho riesgo
- Siempre que sea posible, trabajar con las personas defensoras de los DD. HH. y las ONG locales en el desarrollo de mecanismos de denuncias dirigidos por la comunidad, que permitan a los miembros de la comunidad plantear sus inquietudes a la empresa de la manera que ellos elijan
- Consultar con ONG nacionales y/o internacionales con experiencia en temas relacionados con las personas defensoras de los DD. HH.

#### Establecer el principio de tolerancia cero absoluta a las represalias

- Garantizar que el mecanismo de denuncia incluya principios de no represalias y tolerancia cero para cualquier amenaza o ataque contra cualquier persona que lo utilice
- Comprometerse explícitamente a que todas las formas de amenazas y ataques o represalias contra las personas defensoras de los DD. HH. sean motivo de denuncia, incluso si la fuente de las amenazas no está clara en el momento en que se presenta la denuncia
- Aclarar qué medidas se tomarán si se hacen amenazas de represalias contra cualquier persona que utilice el mecanismo
- Considerar si el mecanismo debe proporcionar acceso a abogados independientes/apoyo de ONG que puedan representar a la persona defensora de los DD. HH. y reducir el riesgo de represalias<sup>24</sup>

**Comunicar el mecanismo de denuncias a las personas defensoras de los derechos humanos**

- Comunicar el mecanismo de denuncias en consultas y reuniones con las personas defensoras de los DD. HH. e invitarlas a exponer sus puntos de vista sobre su diseño y accesibilidad
- Adoptar campañas de información comunitaria para aumentar la visibilidad y accesibilidad del mecanismo de denuncias a través de carteles, reuniones comunitarias, medios de comunicación (SMS, radio, según corresponda en el contexto local)

**Asegurar la privacidad y la confidencialidad**

- Asegurar diversas formas de acercamiento al mecanismo de denuncias, incluida la posibilidad de presentar denuncias de forma anónima
- Establecer medidas de privacidad y confidencialidad, incluida la limitación del acceso a los archivos del caso, la seguridad informática, la separación de la información que revela la identidad de otra información sobre el caso, etc.

**Capacitar al personal del mecanismo de denuncias sobre las preocupaciones y problemas relacionados con los defensores**

- Capacitar al personal que trabaja en el mecanismo de denuncias para que reconozca los riesgos de represalias y comprenda las preocupaciones de las personas defensoras de los DD. HH. con respecto a la seguridad del mecanismo
- Exigir al personal del mecanismo de denuncia que firme códigos de conducta que incluyan la confidencialidad
- Asegurarse de que el personal que trabaja en el mecanismo de denuncias esté en posición de ganarse la confianza de las comunidades y los defensores de derechos humanos y de detectar posibles sensibilidades
- Siempre que sea posible, asegurarse de que el personal que trabaja en el mecanismo de denuncias incluya miembros femeninos y dé a las personas defensoras de los derechos humanos y el público en general la opción de que su caso sea manejado por un miembro del personal de un género en particular

**Diseñar medidas de protección adecuadas**

- Considerar la posibilidad de proporcionar acceso al mecanismo a abogados independientes/ONG que puedan representar a las personas defensoras de los DD. HH., al tiempo que se protege el anonimato; se debe permitir en todo momento que las personas defensoras de los DD. HH. incorporen a sus propios abogados independientes al proceso
- Proporcionar canales de comunicación seguros
- Considerar la posibilidad de proporcionar acceso a ONG que puedan ofrecer apoyo directo a las personas defensoras en cuanto a medidas de protección; permitir que las personas defensoras de los DD. HH. incluyan en el mecanismo de denuncias a miembros de ONG internacionales o locales

**Establecer un proceso claro de cómo se investigará una denuncia**

- Asegurar la claridad sobre los pasos que se seguirán para investigar la denuncia
- Invitar a defensores de DD. HH. a que aporten sus perspectivas sobre los pasos a seguir y acerca de cualquier riesgo que perciban en relación con estos pasos; considerar medidas de mitigación

**Establecer procesos para escalar problemas a las fuerzas del orden**

- Establecer un proceso para remitir un caso a las fuerzas del orden locales cuando las investigaciones revelen posibles acciones delictivas o involucren cuestiones que equivalgan a actos delictivos
- Consultar a las personas defensoras de los DD. HH. afectadas antes de referir un problema a las fuerzas del orden; si la persona defensora de los derechos humanos no desea hacerlo, no se le debe impedir que continúe buscando reparación a través del mecanismo de denuncias a nivel operativo

**Comunicar públicamente cómo se abordan las denuncias**

- Esté preparado para informar sobre los tipos de problemas recibidos a través de los mecanismos de denuncias, los pasos seguidos para investigar y resolver el problema y el resultado alcanzado. Pero las empresas nunca deben comunicar detalles de identificación sobre una persona defensora de los DD. HH. o caso sin el consentimiento de la persona afectada



## Una fuente de aprendizaje continuo

**Los mecanismos de denuncia deben ser una fuente de aprendizaje continuo para la empresa y las empresas deben utilizarlos activamente como un dispositivo preventivo para reducir los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. Los mecanismos de denuncias no deben verse como un “último recurso”, sino como un espacio a través del cual la empresa puede discutir las preocupaciones de las personas defensoras de los DD. HH. y encontrar soluciones que eviten conflictos y riesgos de represalias.**

La empresa también debe acompañar los casos presentados a través de mecanismos de quejas para identificar “patrones de abuso contra las personas defensoras de los DD. HH. que puedan surgir (incluidas las amenazas contra quienes utilizan el mecanismo de denuncias)”.<sup>25</sup> Los hallazgos deben resumirse y comunicarse a nivel regional y mundial a la sede central para que sirvan para el aprendizaje en toda la empresa. Las lecciones aprendidas también deben usarse a nivel operativo y del sitio para hacer que el mecanismo de denuncias sea más efectivo y accesible para las personas defensoras de los DD. HH.



**Las empresas deben estar dispuestas a hablar públicamente... de su enfoque con respecto a las denuncias, para asegurar que su posición es clara y de que no se confunda su silencio con la conformidad en cuanto a posibles violaciones de los derechos humanos. La conformidad real o percibida de una empresa en cuanto a las violaciones de los derechos humanos que están relacionadas con sus operaciones o socios comerciales no solo puede perjudicar la confianza depositada en su mecanismo de denuncias, sino que también pone en tela de juicio la sinceridad de su compromiso general con los derechos humanos”.**

[Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances, ICMM, 2019](#)

## ¿Qué pasa si las fuerzas del orden o los tribunales no son canales confiables para escalar el problema?

Un desafío para algunas empresas que adhieren a los PV es que la presencia del gobierno local en el área operativa puede ser débil o carecer de responsabilidad o independencia. Al mismo tiempo, muchos daños a las personas defensoras de los DD. HH. pueden involucrar cuestiones que se investigan de manera más apropiada a través del sistema legal. Cuando hay un estado de derecho débil, corrupción generalizada y/o falta de un poder judicial independiente, las personas defensoras de los DD. HH. pueden tener opciones limitadas para presentar denuncias, incluso graves, a través de los tribunales y, de hecho, pueden enfrentar más riesgos al hacerlo que al acercarse a un mecanismo de denuncias corporativo. **Si bien algunas denuncias pueden ser lo suficientemente graves como para justificar una investigación penal por parte de las fuerzas del orden, las empresas nunca deben escalar una situación al sistema legal sin consultar primero a las personas defensoras de los DD. HH. afectadas.**

Cuando las opciones para la resolución de casos a través de los tribunales son débiles, los mecanismos de denuncias pueden ofrecer una solución para una denuncia sin impedir el acceso a los tribunales y sin llegar a una conclusión necesariamente sobre las fuentes del daño o la participación de la empresa en el daño. No se puede obligar a las empresas a ofrecer una medida correctiva para todas las denuncias, independientemente de si creen que la denuncia está probada o que la relación de la empresa con el daño quedó establecida. Sin embargo, en algunos casos, el proceso del mecanismo de denuncias puede concluir que se justifica una medida correctiva, al tiempo que reconoce que el problema también justifica una investigación penal o una derivación al sistema judicial.

La empresa también debe informar a las personas defensoras de los DD. HH. sobre otros canales disponibles para resolver quejas, por ejemplo, mecanismos vinculados a instituciones financieras internacionales, comisiones nacionales de derechos humanos u otros mecanismos de quejas no corporativos y no judiciales.

<sup>25</sup> Orientación para garantizar el respeto de las personas defensoras de los derechos humanos del Grupo de Trabajo de la ONU, 2021, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-SP.pdf>



# Sección 7

## Medición del impacto y evaluación de los resultados

En la medida de lo posible, las empresas deben realizar un seguimiento y medir la implementación de estas orientaciones y sus resultados. Si bien el texto de los PV no contiene referencias al seguimiento de la implementación o los resultados, establecer dichos procesos es útil para que las empresas conozcan y demuestren que han implementado los PV en todo su negocio. Además, el seguimiento y la comunicación sobre cómo las empresas respetan los derechos humanos en la práctica forma parte de las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos según los UNGP. De acuerdo con esta expectativa, se alienta a las empresas a establecer métricas de seguimiento que puedan ayudar a medir la implementación de estas orientaciones y evaluar los impactos en las personas defensoras de los derechos humanos.

La medición de la implementación puede integrarse con otros sistemas de medición establecidos de los Principios Voluntarios, los UNGP y otros compromisos de derechos humanos.

Las métricas que pueden ayudar a medir la implementación incluyen:

- Compromiso con la política
  - Comunicación del compromiso con la política sobre las personas defensoras de los derechos humanos: en qué medida se comunica al personal, los proveedores de seguridad y otras partes interesadas
- Evaluación de riesgos
  - En qué medida los procesos de evaluación de riesgos de los PV integran los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos como parte de la evaluación
  - En qué medida los factores de riesgo externos para las personas defensoras de los DD. HH., por ejemplo, las restricciones al espacio cívico, se consideran como parte de la evaluación de riesgo de los PV
  - En qué medida se consulta a las personas defensoras de los derechos humanos como parte de las evaluaciones de diligencia debida/impacto en los derechos humanos y otras consultas con las partes interesadas
  - En qué medida las consultas con la comunidad y las partes interesadas incluyen consultas con mujeres defensoras de los derechos humanos y otras personas defensoras de los derechos humanos de grupos marginados o potencialmente vulnerables
  - Porcentaje de los riesgos identificados para las personas defensoras de los derechos humanos que se han abordado mediante acciones preventivas específicas
- Proveedores de seguridad privada
  - Porcentaje de contratos con proveedores de seguridad privada que incluyen cláusulas modelo sobre las personas defensoras de los DD. HH.
  - En qué medida se han comunicado los compromisos y las expectativas de las políticas sobre las personas defensoras de los DD. HH. a los proveedores de seguridad privada
  - En qué medida los proveedores de seguridad privada han realizado capacitaciones sobre cuestiones relacionadas con las personas defensoras de los derechos humanos (proporcionadas por la empresa o por otros)
  - Porcentaje de diálogos/reuniones regulares con proveedores de seguridad privada donde se discuten temas relacionados con los riesgos para los defensores
- Proveedores de seguridad pública
  - En qué medida los memorandos de entendimiento y otros acuerdos con los proveedores de seguridad pública incluyen cláusulas modelo sobre las personas defensoras de los derechos humanos
  - En qué medida las expectativas sobre las personas defensoras de los derechos humanos y los riesgos para los defensores se abordan en reuniones periódicas con las fuerzas de seguridad pública
  - En qué medida los proveedores de seguridad pública han realizado capacitaciones sobre cuestiones relacionadas con las personas defensoras de los derechos humanos (proporcionadas por la empresa o por otros)

Si bien la implementación es relativamente sencilla de medir, documentar el impacto o el éxito puede presentar desafíos porque el éxito de estas orientaciones se mide principalmente por la ausencia de incidentes de amenazas o daños a defensores de DD. HH. que involucren a los proveedores de seguridad de una empresa. Además, puede ser difícil atribuir directamente la ausencia de incidentes, o el escenario inverso, donde se produce una amenaza o daño, a la implementación de estas orientaciones.

**Sin embargo, al menos es posible rastrear en qué medida se tomaron medidas en respuesta al riesgo, junto con otros resultados relevantes:**

- Acciones adoptadas en respuesta a una amenaza o daño identificado cuando se establece un vínculo con la empresa a través de relaciones con proveedores de seguridad pública o privada
- Acciones adoptadas en respuesta a amenazas o daños a las personas defensoras de los derechos humanos donde no se identificó ningún vínculo con la empresa, pero donde la empresa actuó o no en una oportunidad discrecional para apoyar a las personas defensoras de los DD. HH.
- Acciones adoptadas para apoyar un entorno seguro y propicio para las personas defensoras de los derechos humanos (como acciones para apoyar la libertad de expresión, reunión y asociación o en apoyo del estado de derecho en los países donde se opera), la empresa sola o en colaboración con otras empresas de la Iniciativa, a través de grupos de trabajo en el país o de otras plataformas o colaboraciones de múltiples partes interesadas (por ejemplo, EITI, ICoCA), a nivel mundial y en los países donde se opera
- Denuncias registradas en los mecanismos de denuncias que involucran a las personas defensoras de los derechos humanos

# Sección 8:

## Incidencia de la VPI en apoyo a las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas

Existe un potencial significativo para que la VPI, como una iniciativa de múltiples partes interesadas, actúe en apoyo de las libertades cívicas y las personas defensoras de los DD. HH., tanto a nivel nacional como mundial. Al actuar como una plataforma de múltiples partes interesadas, la Iniciativa de Principios Voluntarios puede apoyar las acciones de las empresas para respetar a las personas defensoras de los derechos humanos a nivel nacional a través de diversas formas de coordinación y facilitación.

El apoyo a las personas defensoras de los derechos humanos puede reforzarse con esfuerzos cuidadosos de promoción para apoyar el entorno seguro y propicio del que dependen estas personas, incluida la libertad de expresión, reunión (pacífica) y asociación.

Tales esfuerzos pueden proporcionar una plataforma para abordar problemas comunes que enfrentan muchas empresas, así como las comunidades locales y las partes interesadas; disminuir el riesgo que cualquier empresa puede percibir al actuar sola y aprovechar la credibilidad que tiene la VPI por ser una iniciativa de múltiples partes interesadas. Por estas razones, iniciativas de múltiples partes interesadas homólogas en otras industrias, como la Fair Labor Association (FLA) en el sector de la confección y la Global Network Initiative (GNI) en el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones, han adoptado diversas acciones. De hecho, la FLA ha abogado por la libertad de asociación en Camboya después de que se produjeran disparos contra trabajadores de la confección en huelga, mientras que la GNI se ha opuesto a los cierres de redes por parte de gobiernos en varios países.

La VPI puede realizar este tipo de incidencia de manera selectiva y cuidadosa considerando el caso de cada país. También es posible coordinar acciones con las dos iniciativas de múltiples partes interesadas que están imbricadas directamente con la VPI: la Asociación del Código Internacional de Conducta (ICoCA), a través de su enfoque paralelo en las fuerzas de seguridad y los derechos humanos, y la Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), a través de su enfoque en la gobernanza de los recursos naturales en el mismo sector.

### Actuar colectivamente a través de la VPI

Cuando los miembros de la Iniciativa están de acuerdo en que existe una sólida justificación para la defensa pública o entre bastidores, la VPI puede actuar colectivamente sobre cuestiones que preocupan a sus miembros y afectan directamente el entorno operativo de las empresas, incluidas las cuestiones de libertades cívicas y las personas defensoras de los DD. HH. Ha habido casos en los que ciertos miembros de la VPI se aproximaron colectivamente a un gobierno para abogar por el respeto de los derechos humanos cuando se plantearon preocupaciones sobre la conducción de la seguridad pública en relación con las operaciones de un miembro. Tales esfuerzos colectivos se manejan mejor de manera coordinada y con la colaboración de múltiples partes interesadas. En ciertas situaciones, la VPI también podría abordar amenazas específicas para las personas defensoras de los DD. HH. de alto perfil y para el espacio cívico (como la legislación propuesta para restringir los registros, las actividades y/o la financiación de las ONG). Dicho compromiso no necesariamente debe hacerse público.



### Ejemplo: Uso de la plataforma de incidencia colectiva de la VPI

Tras el asesinato de George Floyd por la policía, en mayo de 2020, estallaron protestas generalizadas en los EE. UU. y en todo el mundo. Algunas de estas protestas también fueron respondidas de forma violenta por la policía. La **Declaración conjunta sobre la vigilancia y el respeto de los Derechos Humanos** por parte de las ONG y los miembros del pilar corporativo destacó la experiencia de 20 años de los PV y los principios basados en los derechos humanos que limitan el uso de la fuerza:

“Los Principios Voluntarios requieren que los proveedores de seguridad pública, como la policía, actúen de manera consistente con la protección y la promoción de los derechos humanos de conformidad con el estado de derecho. Según los Principios, la fuerza debe usarse solo cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza”.

**Al actuar a través de la VPI, el riesgo de una reacción violenta para las empresas individuales puede reducirse, mientras que la acción colectiva también sirve para subrayar la seriedad con la que la VPI ve el problema y eleva su perfil.**

**1. Fortalecer el diálogo sobre las libertades cívicas entre los miembros de la Iniciativa y en las iniciativas de múltiples partes interesadas que se superponen**

La VPI puede reunir a las partes interesadas tanto a nivel mundial como regional para abordar y disminuir los riesgos para las libertades cívicas y las personas defensoras de los DD. HH., especialmente al centrarse en las mejores prácticas y las lecciones aprendidas. La VPI también podría participar en cuestiones relacionadas con la libertad cívica que afectan a sus miembros a nivel nacional, incluso a través del diálogo con los gobiernos del país anfitrión.

Varios gobiernos miembros de la VPI, incluidos los Estados Unidos, Canadá y Suiza, mantienen compromisos y programas significativos relacionados con las empresas y los derechos humanos, así como iniciativas directamente centradas en el apoyo a las personas defensoras de los DD. HH. con la colaboración de sus embajadas y consulados. **Estos esfuerzos del país de origen pueden coordinarse para facilitar el compromiso con los gobiernos del país anfitrión con el objetivo de disminuir estos riesgos.** Dicha coordinación, si se calibra con cuidado, puede fortalecer el compromiso e impulsar resultados positivos con los gobiernos del país anfitrión.

**Los objetivos y los mensajes también se pueden coordinar con las dos iniciativas de múltiples partes interesadas más cercanas a la VPI, EITI e ICoCA, que operan en la mayoría de los mismos países: EITI incluye a la mayoría de las mismas empresas y algunos grupos de la sociedad civil superpuestos; ICoCA aborda muchos de los mismos problemas de derechos humanos con las fuerzas de seguridad privadas.** La coordinación con una o ambas iniciativas, dependiendo del problema específico y la situación del país, podría ampliar el impacto de dicha incidencia ante los gobiernos del país anfitrión, así como incluir a más empresas y/o a seguridad privada en ciertas circunstancias.

**2. Demostrar apoyo a las libertades cívicas a través de grupos de trabajo en el país**

La VPI podría servir como una plataforma para establecer conexiones más estrechas entre estos esfuerzos del país anfitrión por parte de los gobiernos del pilar de gobierno y, a su vez, para conectarlos más estrechamente con los gobiernos del país anfitrión y las partes interesadas a través de los Grupos de trabajo en el país (ICWG), así como mediante interacciones informales.

Los ICWG son plataformas establecidas para la participación y la promoción de cuestiones que afectan a las personas defensoras de los DD. HH. y las libertades cívicas, incluso cuando varían en sus grados de inclusión y acción. Existe un interés significativo en aprovechar el aprendizaje de los ICWG exitosos. **Cuando son lo suficientemente inclusivos y activos, incluso con la inclusión y participación de personas defensoras de los DD. HH. y la sociedad civil, los ICWG podrían ser puntos focales para una acción coordinada con respecto a las personas defensoras de los DD. HH.:**

- Respuestas a las amenazas a las personas defensoras de los DD. HH. en la región/países que involucran a los gobiernos del país anfitrión y/o las fuerzas de seguridad, especialmente con más de una empresa de la VPI que esté próxima en la región.
- Apoyar “entornos propicios seguros” para las personas defensoras de los DD. HH. y las comunidades locales, tanto de forma reactiva como proactiva. Al trabajar juntos para contrarrestar restricciones a las libertades cívicas y/o amenazas contra las personas defensoras de los DD. HH. a través del ICWG, una empresa puede elevar el problema a otra instancia y reducir el riesgo de reacción violenta.
- Aprendizaje entre pares y participación dentro del pilar corporativo para sensibilizar a los pares sobre los riesgos que enfrentan las personas defensoras de los DD. HH. y para discutir los desafíos y compartir buenas prácticas.

**En particular, una mayor participación de las personas defensoras de los DD. HH. y los líderes de la sociedad civil y la comunidad del país anfitrión en los ICWG podría ayudar a los Grupos de trabajo a convertirse en plataformas más efectivas para debatir y abordar los problemas de seguridad de manera que respondan a las necesidades de las comunidades anfitrionas.**



## Ejemplo: Inclusión de los líderes de la comunidad anfitriona en las reuniones del Grupo de trabajo del país en Nigeria

En 2020, el Grupo de trabajo en el país de Nigeria realizó una encuesta de línea de base sobre la implementación de los PV en el país, que identificó una falta de comunicación entre los líderes de la comunidad anfitriona y las empresas extractivas. Este estudio sirvió como impulso para desarrollar un modelo para incluir a los líderes de la comunidad anfitriona en las reuniones del Grupo de trabajo.

Los miembros del Grupo de trabajo desarrollaron una nota conceptual para la participación de los miembros de la comunidad y distribuyeron materiales relevantes que subrayan la necesidad de soluciones mutuamente acordadas con relación a los riesgos de seguridad y derechos humanos en las comunidades anfitrionas. Luego, los miembros del Grupo de trabajo decidieron colectivamente involucrar a las comunidades anfitrionas en las reuniones del Grupo. La primera de esas interacciones tuvo lugar en la reunión del Grupo de trabajo del primer trimestre de 2022, donde participaron los líderes de las comunidades anfitrionas.

Para preparar la participación de los líderes de la comunidad anfitriona en la reunión del Grupo de trabajo, los miembros del Grupo de trabajo realizaron varias actividades que incluyeron a los líderes de la comunidad anfitriona y al Grupo en su conjunto, entre ellas:

- i. Los miembros de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) del Grupo de trabajo condujeron la capacitación y sensibilización acerca de los Principios Voluntarios para los líderes de la comunidad anfitriona;<sup>26</sup>
- ii. Los miembros de las OSC en colaboración con el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) desarrollaron una matriz de riesgos para incluir a los líderes de la comunidad en las reuniones del Grupo de trabajo, con el fin de informar la decisión final sobre la inclusión en las reuniones del Grupo, así como una nota conceptual para crear conciencia en el grupo;
- iii. Se informó especialmente a los miembros del pilar corporativo sobre la necesidad de permitir la participación de la comunidad y se garantizó su aprobación;
- iv. Los miembros de las OSC, el DCAF y los líderes comunitarios celebraron una reunión preparatoria para identificar estrategias para la participación de la comunidad en las reuniones del Grupo de trabajo. El objetivo de la reunión preparatoria fue sensibilizar a los líderes de la comunidad anfitriona para que promuevan un enfoque de colaboración, en lugar del enfoque de enfrentamiento adoptado por algunos de estos líderes, para abordar las preocupaciones de seguridad y derechos humanos relacionadas con las industrias extractivas.

**La participación de líderes de las comunidades anfitrionas ayudó a amplificar las voces de la comunidad sobre los riesgos de seguridad y derechos humanos relacionados con las industrias extractivas que enfrentan las comunidades indígenas y las personas defensoras de los derechos humanos. Además, permitió desarrollar estrategias conjuntas por parte del gobierno, las empresas, las OSC y las comunidades para abordar las preocupaciones de la comunidad en el Grupo de trabajo.** La colaboración con los líderes de las comunidades anfitrionas puede ayudar a mejorar la visibilidad de los riesgos para las personas defensoras de los DD. HH. en el Grupo de trabajo y apoyar el desarrollo de estrategias comunes para ayudar a las empresas a identificar y reducir dichos riesgos.

Actualmente, el Grupo de trabajo de Nigeria planea apoyar una mayor participación de la comunidad en las reuniones del Grupo de trabajo y ampliar la capacitación y sensibilización con respecto a los PV a más comunidades anfitrionas para comprender mejor la necesidad de incluir a los líderes de la comunidad. En particular, los miembros del pilar corporativo del Grupo de trabajo quieren ver cómo se puede utilizar la plataforma del Grupo de trabajo para discutir cuestiones que surjan con relación a seguridad y derechos humanos, incluido el robo de petróleo y el abastecimiento ilegal de combustible.

<sup>26</sup> Las actividades de sensibilización con respecto a los PV con los miembros de las OSC contaron con el apoyo del Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF).



## **Conclusión: Una responsabilidad y una oportunidad para apoyar a las personas defensoras de los derechos humanos**

La Iniciativa de Principios Voluntarios es, fundamentalmente, una iniciativa operativa, no política. Pero también es una iniciativa normativa y un estándar que ha inspirado, informado y, a su vez, ha sido reforzado por otros, sobre todo por los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Como una iniciativa de múltiples partes interesadas de larga data y que continúa liderando, la VPI tiene la responsabilidad y la oportunidad de beneficiar a todas sus partes interesadas. Las personas defensoras de los derechos humanos se encuentran entre las partes interesadas más vulnerables de la VPI en los lugares donde las libertades cívicas están restringidas, pero también están entre las partes interesadas más valiosas para la Iniciativa. Los países que protegen a las personas defensoras de los derechos humanos son entornos operativos en los que las empresas de la VPI enfrentarán menos riesgos, tanto para la seguridad como para los derechos humanos.

Los tres pilares de la VPI (gobierno, empresa y ONG) pueden beneficiarse de una incidencia y un compromiso cuidadosos y enfocados, tanto reactivos como proactivos, que mejorarán la seguridad y los derechos humanos. Dicho compromiso y promoción también pueden contribuir al “espacio compartido” del estado de derecho, la gobernanza responsable y las libertades cívicas en varios países.

**El cumplimiento y el avance de la misión básica de seguridad y derechos humanos de la Iniciativa depende no solo de abordar y disminuir los riesgos para las personas defensoras de los derechos humanos, sino también de contribuir a un entorno seguro y propicio para las libertades cívicas necesario para que puedan llevar a cabo su trabajo vital y, con demasiada frecuencia, peligroso. Este desafío es especialmente convincente en un momento en que el impacto en los derechos humanos de los sectores extractivo y agroindustrial está bajo un intenso escrutinio, con presiones de rendición de cuentas cada vez mayores.**

La misión de la VPI es proteger tanto la seguridad como los derechos humanos. Un entorno seguro y propicio para las personas defensoras de los derechos humanos es esencial para esa misión.

# Anexo I:

## Cláusulas modelo con relación a las personas defensoras de los derechos humanos para las fuerzas de seguridad del gobierno y los proveedores de seguridad privada

### Cláusulas modelo para acuerdos de seguridad con las fuerzas de seguridad del gobierno

#### Introducción

La Iniciativa de Principios Voluntarios ha adoptado cláusulas modelo para su uso en acuerdos de seguridad entre las fuerzas de seguridad del gobierno y las empresas de los sectores extractivo y de energía (“Empresas”).<sup>27</sup> Estas cláusulas fueron elaboradas para ser utilizadas juntas o individualmente, pero todas reflejan diferentes aspectos de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en relación con las fuerzas de seguridad del gobierno. La VPI recomienda enfáticamente que los gobiernos y las empresas miembros incluyan estas cláusulas modelo o variaciones similares en los acuerdos de seguridad que los gobiernos miembros de la VPI y las fuerzas de seguridad celebren con las Empresas que integran la VPI, cuando sea relevante y aplicable. La VPI alienta a los gobiernos y a las empresas del sector extractivo y de energía que no son miembros de la Iniciativa y que buscan crear un marco de seguridad que garantice el respeto de los derechos humanos relacionados con las fuerzas de seguridad del gobierno a que consideren estas cláusulas o cláusulas similares para su inclusión en sus acuerdos de seguridad.

\* \* \*

#### Cláusulas modelo para acuerdos entre las fuerzas de seguridad del gobierno y las empresas con respecto a la seguridad y los derechos humanos

##### Preámbulo

Los firmantes de este acuerdo reconocen la importancia de las acciones en consonancia con los términos de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, que promueven y protegen los derechos humanos y las libertades fundamentales, y el principio de que la seguridad es una necesidad fundamental compartida por todos los miembros de la sociedad por igual.

Las siguientes cláusulas modelo representan acciones que las fuerzas de seguridad del gobierno y las empresas pueden emprender conjuntamente para avanzar hacia estos objetivos, reconociendo el papel constructivo que la sociedad civil puede desempeñar en el proceso.

#### A. Definición de normas de seguridad y derechos humanos

Por Normas de seguridad y derechos humanos se entenderá el Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos (“Principios voluntarios”).

#### B. Compromiso general con las normas de seguridad y los derechos humanos

Las fuerza de seguridad del gobierno acuerdan en mantener el orden público, incluso tomando medidas relacionadas con la seguridad en el área del proyecto y sus alrededores, en consonancia con las Normas de seguridad y derechos humanos y en conformidad con el derecho nacional e internacional aplicable, incluido, cuando corresponda, el derecho internacional humanitario y la legislación referente a los derechos humanos, y en reconocimiento del principio de que la seguridad es una necesidad fundamental compartida por todos los miembros de la sociedad por igual. Las Normas de seguridad y derechos humanos se adjuntan como anexos y forman parte integral de este Acuerdo.

El personal de las fuerza de seguridad del gobierno usará la fuerza solo cuando sea estrictamente necesario, siempre usará la menor fuerza necesaria para enfrentar una amenaza de seguridad y usará la fuerza de manera proporcional a la amenaza y en conformidad con las leyes nacionales y las Normas de seguridad y derechos humanos o en conformidad con el derecho internacional humanitario, cuando corresponda. El personal de las fuerzas de seguridad del gobierno utilizará la fuerza letal solo cuando exista una amenaza inminente para la vida humana o en consonancia con el derecho internacional humanitario, según corresponda. La Empresa comunicará sus políticas con respecto a la conducta ética y los derechos humanos a las fuerzas de seguridad del gobierno. Las fuerzas de seguridad del gobierno se esforzarán por actuar de manera coherente con esas políticas en relación con la seguridad de la propiedad, las instalaciones o el personal de la Empresa. [Una alternativa a la última oración: La Empresa comunicará sus políticas con respecto a la conducta ética y los derechos humanos a las fuerzas de seguridad del gobierno. Las fuerzas de seguridad del gobierno se esforzarán por actuar de manera coherente con esas políticas en el área del proyecto y sus alrededores.]

<sup>27</sup> Estas cláusulas no están destinadas a ser utilizadas entre empresas del sector extractivo o de energía y fuerzas de seguridad privada, o entre gobiernos y fuerzas de seguridad privada.

### **C. Capacitación del personal de las fuerzas de seguridad del gobierno en seguridad y derechos humanos**

Antes de ser desplegadas en el área del proyecto o específicamente para proteger a la Empresa, las fuerzas de seguridad del gobierno proporcionarán capacitación a su personal sobre las Normas de seguridad y derechos humanos. Esta capacitación incluirá cómo implementar las Normas de seguridad y derechos humanos, incluidas las siguientes competencias básicas: (i) un conocimiento de las Normas de seguridad y derechos humanos que se aplican al personal de las fuerzas de seguridad del gobierno, incluidos los derechos humanos internacionales y el derecho humanitario y los principios de aplicación de la ley internacional; (ii) una comprensión de las consecuencias legales para las personas involucradas, las fuerzas de seguridad del gobierno y la empresa en caso de violación o abuso de los derechos humanos; (iii) el conocimiento de escenarios comunes en los que podrían ocurrir violaciones y abusos de la ley y los protocolos y convenciones internacionales, y (iv) el conocimiento y la capacidad de aplicar los procedimientos que el personal de las fuerzas de seguridad del gobierno debe seguir para evitar tales violaciones y abusos, incluidas las medidas prácticas a adoptar en el contexto de incidentes de seguridad, protestas o ataques en el área del proyecto, en sus alrededores o relacionados con el proyecto. Dicha capacitación también abordará específicamente los derechos de las personas defensoras de los DD. HH., tal como se definen en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos, los riesgos que enfrentan las personas defensoras de los DD. HH. y las responsabilidades tanto de las empresas como de las fuerzas de seguridad de respetar sus derechos. Las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan compartir información con la Empresa, en caso de que le sea solicitada, que demuestre que el personal de las fuerzas de seguridad del gobierno recibió la capacitación y cumplió con las competencias básicas.

### **D. Verificación con respecto a la seguridad y los derechos humanos**

Las fuerzas de seguridad del gobierno aceptan asegurarse de que los miembros de su personal que hayan enfrentado acusaciones creíbles de haber cometido delitos violentos o que hayan estado involucrados en abusos contra los derechos humanos no reciban tareas en el área del proyecto y sus alrededores. Cualquier miembro del personal de las fuerzas de seguridad del gobierno que actúe en el área del proyecto y sus alrededores, que luego se descubra que está implicado de manera creíble en abusos contra los derechos humanos, será retirado del área y el asunto se tratará de acuerdo con la legislación nacional e internacional aplicable.

### **E. Cadena de mando y comunicaciones**

La Empresa no tiene autoridad y no supervisará, dirigirá ni controlará ninguna misión, asignación o función de las fuerzas de seguridad del gobierno. Las fuerzas de seguridad del gobierno operarán, en todo momento, bajo su propia cadena de mando y nada en este Acuerdo se interpretará como una sugerencia de que las fuerzas de seguridad del gobierno, o cualquiera de sus miembros sean, en forma alguna, agentes, socios, empleados o representantes de la Empresa.

Las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan nombrar a un enlace para que se reúna periódicamente con las personas designadas por la Empresa para discutir cuestiones de seguridad de interés mutuo, incluido el potencial de violencia y el impacto en las comunidades de las actividades de las fuerzas de seguridad del gobierno y cualquier incidente de seguridad y denuncias contra el personal de las fuerzas de seguridad del gobierno que se hayan realizado ante la Empresa. La Empresa y las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan consultar periódicamente con las comunidades locales sobre el impacto de las actividades de seguridad del gobierno e identificar las preocupaciones de la comunidad con respecto a los asuntos relacionados con la seguridad.

### **F. Uso y control de armas y equipos**

La Empresa no estará obligada a proporcionar armas letales, incluida munición convencional, ni realizará ningún pago para adquirir dichas armas, armamento o municiones. Las fuerzas de seguridad del gobierno no solicitarán dichas armas, municiones ni equipos a la Empresa. Las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan que ningún apoyo, incluidos pagos, proporcionado por la Empresa se utilizará para la compra de armas letales u otro equipo letal. Las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan que cualquier equipo proporcionado por la Empresa no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el contemplado en este Acuerdo y solo se utilizará cuando el personal esté de servicio o como se especifique en este Acuerdo.

### **G. Investigación de incidentes de seguridad**

Las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan informar de inmediato a la Empresa sobre cualquier incidente de seguridad que implique el uso de armas o el uso de la fuerza y sobre cualquier presunta violación o abuso de los derechos humanos en el que haya estado involucrado el personal de las fuerzas de seguridad del gobierno mientras desempeñaba sus funciones en relación con la propiedad, las instalaciones o el personal de la Empresa. Las fuerzas de seguridad del gobierno investigarán, informarán y resolverán de inmediato todos los incidentes, posibles violaciones o abusos de acuerdo con la legislación nacional e internacional aplicable. Las fuerzas de seguridad del gobierno informarán periódicamente a la Empresa sobre el progreso de la investigación o los procedimientos posteriores a la investigación. Durante el curso de la investigación o el procedimiento, las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan suspender al personal bajo investigación o procesado judicialmente de su cargo en el área del proyecto y sus alrededores.

Las fuerzas de seguridad del gobierno no se opondrán a que la Empresa registre e informe a las autoridades correspondientes sobre acusaciones creíbles de violaciones de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad del gobierno. La Empresa acuerda notificar de inmediato a las fuerzas de seguridad del gobierno sobre denuncias contra el personal de las fuerzas de seguridad del gobierno que se hayan presentado ante la Empresa, ya sea a través del enlace designado por la Empresa u otros medios apropiados.

Si las fuerzas de seguridad del gobierno o la investigación oficial correspondiente determina que el personal de las fuerzas de seguridad del gobierno utilizó una fuerza desproporcionada, violó o contravino las Normas de seguridad y derechos humanos, los derechos humanos y/o el derecho internacional humanitario, o los acuerdos sobre el uso de armas u otro equipo, el personal estará sujeto a medidas disciplinarias apropiadas por parte de las fuerzas de seguridad del gobierno y/o será denunciado a las autoridades correspondientes y las fuerzas de seguridad del gobierno adoptarán las medidas adecuadas para evitar que se repita.

#### **H. Transparencia**

Las partes acuerdan hacer que sus disposiciones de seguridad sean transparentes y accesibles al público, sujetas a cualquier preocupación de seguridad y protección que pueda considerarse prioritaria.

#### **I. Atención médica para los heridos**

De acuerdo con los Principios Voluntarios, las fuerzas de seguridad del gobierno y la Empresa, según corresponda, buscarán ayudar a que se brinde atención médica de inmediato a cualquier persona que sufra lesiones físicas como resultado de un evento de confrontación violenta que involucre a las fuerzas de seguridad del gobierno en el área del proyecto y sus alrededores.

#### **J. Personas defensoras de los derechos humanos**

Las fuerzas de seguridad del gobierno reconocen y acuerdan que respetarán los derechos de las personas defensoras de los DD. HH., tal como se definen en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos, y no tolerarán amenazas o ataques contra dichas personas por parte de sus miembros. Las partes acuerdan desarrollar reglas de compromiso pacífico con respecto a las personas defensoras de los DD. HH. que cumplan con las normas de los derechos humanos. Las fuerzas de seguridad del gobierno acuerdan además que la Empresa puede rescindir el acuerdo entre las partes si algún miembro de las fuerzas de seguridad del gobierno amenaza o ataca a las personas defensoras de los derechos humanos.

## **Cláusulas modelo para contratos con proveedores de seguridad privada**

Los proveedores de seguridad privada deberán proporcionar a sus miembros capacitaciones que aborden específicamente los derechos de las personas defensoras de los DD. HH., tal como se definen en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos, los riesgos que enfrentan las personas defensoras y las responsabilidades tanto de las empresas como de las fuerzas de seguridad de respetar los derechos de las personas defensoras de los DD. HH.

El proveedor de seguridad privada reconoce y acuerda que respetará los derechos de las personas defensoras de los DD. HH. y que no tolerará amenazas o ataques contra dichas personas por parte de sus miembros. El proveedor de seguridad privada hará que sus miembros firmen el reconocimiento de la prohibición de realizar amenazas y ataques a las personas defensoras de los DD. HH.

Las partes acuerdan desarrollar reglas de interacción con respecto a las personas defensoras de los DD. HH. que cumplan con las normas de derechos humanos. Sin limitar ninguna de sus otras obligaciones según este Contrato o cualquier norma de derechos humanos, el proveedor de seguridad privada acuerda investigar las quejas planteadas por los defensores de derechos humanos de manera oportuna y cooperar, según se solicite razonablemente, con los mecanismos de denuncias de la Empresa, si corresponde, y cualquier mecanismo de denuncias externo, judicial o no judicial, requerido por la Empresa o en conformidad con la ley aplicable.

El proveedor de seguridad privada acuerda además que la Empresa puede rescindir el contrato entre las partes si algún miembro del personal del proveedor de seguridad privada amenaza o ataca a personas defensoras de los DD. HH.

# Anexo II:

## Recursos

La Iniciativa de Principios Voluntarios ha publicado una serie de [orientaciones y recursos de implementación](#), que también se mencionan en el texto de orientación principal. Son especialmente relevantes:

- [La herramienta Conflict Analysis Tool for Companies](#) es útil para evaluar los riesgos y la dinámica de los conflictos en las áreas de operación y para mitigar los impactos negativos en los derechos humanos y las comunidades.
- [La Guía orientativa de implementación de 2012](#) proporciona un conjunto de herramientas ampliamente utilizadas por los implementadores de los PV en diferentes países y situaciones.
- [Abordaje de los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos \(una caja de herramientas prácticas\)](#) apoya a las empresas y otros actores que enfrentan desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos. Esta caja de herramientas ha sido desarrollada para cualquier empresa o parte interesada que desee utilizarla para abordar sus desafíos en los compromisos con los gobiernos anfitriones, la seguridad pública, la seguridad privada y las comunidades. La caja de herramientas fue creada para la VPI por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF), el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) y el Geneva Centre for Business and Human Rights. La caja de herramientas incluye una hoja informativa sobre las [personas defensoras de los derechos humanos](#).
- La [Caja de herramientas para la prevención y protección de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia](#), desarrollada por IHRB-CREER junto con DCAF, es un conjunto de recursos de múltiples partes interesadas en idioma español elaborado para la prevención de la violencia contra las personas defensoras de los derechos humanos. La caja de herramientas está dirigida a diferentes partes interesadas involucradas en la protección y la prevención, incluidos los gobiernos locales y regionales, los gobiernos nacionales, los líderes sociales, la sociedad civil y las empresas. Si bien se desarrolló específicamente para el contexto colombiano, sus herramientas y estrategias pueden ser relevantes para todos los contextos.
- La [herramienta IGT Companion Tool: Operationalizing the Voluntary Principles Through the Lens of Protecting and Respecting the Unique Needs and Rights of Women and Other Disadvantaged Groups](#) (Puesta en práctica de los Principios voluntarios a través de la lente de la protección y el respeto de las necesidades y los derechos únicos de las mujeres y otros grupos desfavorecidos) permite a las empresas identificar los riesgos sensibles al género relacionados con los acuerdos de seguridad y los impactos diferenciados en los grupos desfavorecidos.
- [Understanding the Unique Situation of Human Rights Defenders in Africa](#) (Comprensión de la situación singular de las personas defensoras de los derechos humanos en África) complementa estas orientaciones y evalúa las experiencias y perspectivas de las personas defensoras de los derechos humanos relacionados con la seguridad y los proyectos extractivos y del agronegocio en África.

## Otras orientaciones centradas en las empresas, el espacio cívico y las personas defensoras de los derechos humanos:

[Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders](#) (Espacio compartido bajo presión: apoyo empresarial a los defensores de las libertades cívicas y los derechos humanos), 2018. El primero de los dos marcos más confiables e integrales en los que se basan estas orientaciones proporciona un marco de decisión analítico y operativo para que las empresas determinen si se debe apoyar, y cómo, a las personas defensoras y las libertades cívicas en situaciones en las que tienen una responsabilidad normativa o una oportunidad discrecional de actuar.

[Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Orientación para garantizar el respeto de los defensores de los derechos humanos. Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2021](#). El segundo de los dos marcos más confiables e integrales en los que se basa esta guía asesora a los estados y las empresas sobre la prevención y el abordaje de los impactos adversos en los derechos humanos de los defensores, con énfasis en la diligencia debida y la reparación.

El Grupo de Trabajo de la ONU y el PNUD publicaron conjuntamente la orientación [Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos](#), que ofrece orientación práctica sobre cómo desarrollar y aplicar la diligencia debida “intensificada” o “reforzada”.

El [Relator especial de la ONU sobre la situación de los defensores de los derechos humanos](#) investiga los abusos contra las personas defensoras de los derechos humanos e informa sobre los problemas que enfrentan al Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

[La OCDE ha publicado una serie de herramientas de orientación sobre la diligencia debida](#) para una conducta empresarial responsable, incluida la orientación para [cadenas de suministro responsables de minerales en el sector extractivo](#), que apoyan la implementación de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

## Iniciativas y organizaciones que trabajan en temas relacionados con las personas defensoras de los DD. HH.:

La [Business Network on Civic Freedoms and Human Rights Defenders](#) es una red de empresas organizada para discutir formas en que las empresas pueden apoyar y proteger las libertades cívicas y a las personas defensoras de los derechos humanos. El grupo está coordinado por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (BHRRC, por sus siglas en inglés), el Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHR, por sus siglas en inglés) y el B-Team. Aproximadamente 40 empresas multinacionales participaron en 2022.

El [Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos](#) (BHRRC, por sus siglas en inglés) mantiene un centro dedicado a las [personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas](#) con noticias y análisis relacionados con las personas defensoras y las empresas, incluidas las personas defensoras de la tierra, el medio ambiente y los derechos laborales. El Centro de Información también mantiene una base de datos que rastrea los ataques legales y físicos contra las personas defensoras.

[ProtectDefenders de la UE](#) es el mecanismo de la Unión Europea para proteger y apoyar a las personas defensoras de los derechos humanos. Puede proporcionar asistencia de emergencia a las personas defensoras amenazadas, incluidas subvenciones de emergencia, apoyo a la reubicación y medidas de desarrollo de capacidades.

El [Servicio Internacional para los Derechos Humanos](#) (ISHR, por sus siglas en inglés) publica información sobre la situación de las personas defensoras de los derechos humanos en todo el mundo. Su [Caja de herramientas para defensores](#) proporciona una variedad de recursos para que las personas defensoras fortalezcan las habilidades de defensa y mejoren el compromiso con las instituciones internacionales.

[Global Witness](#) publica informes anuales que documentan y analizan los ataques contra las personas defensoras de la tierra y el medio ambiente a nivel mundial, resumidos en el [informe de 2022, Una década de desafío](#).

[Front Line Defenders](#) trabaja para proteger y apoyar a las personas defensoras de los derechos humanos en riesgo a través de incidencia internacional, subvenciones, apoyos a medidas de protección y apoyos de respuesta rápida para crisis, así como a través del desarrollo de capacidades y oportunidades de creación de redes para las personas defensoras de los derechos humanos. Front Line Defenders también publica un informe anual sobre las personas defensoras en riesgo en todo el mundo.

[Human Rights Watch](#) (HRW) apoya los derechos humanos a nivel mundial a través de informes de investigación, políticas e incidencia centrados significativamente en las personas defensoras de los derechos humanos y las libertades cívicas (incluidas las empresas y los derechos humanos). HRW desempeñó un papel influyente en la formulación de los Principios Voluntarios en 2000 y sigue siendo un participante de la Iniciativa en el pilar de las ONG.

[Amnistía Internacional](#) documenta las violaciones de los derechos humanos y las campañas a favor de los derechos civiles y políticos, así como de los derechos económicos, sociales y culturales en todo el mundo. Sus secciones, miembros y personal trabaja en nombre de las personas defensoras de los derechos humanos y las víctimas de violaciones de los derechos humanos, así como de los presos políticos, desde hace más de seis décadas.

[Oxfam](#) trabaja para disminuir la pobreza y la desigualdad a través de un enfoque del desarrollo basado en los derechos y brinda ayuda humanitaria en hambrunas y otros desastres naturales, así como en las zonas de guerra y otras zonas de conflicto. Promueve la responsabilidad corporativa y apoya a las personas defensoras de los derechos humanos, la tierra y el medio ambiente. En abril de 2023, Oxfam publicó [Threats to Human Rights Defenders: Six Ways Companies Should Respond](#) (Amenazas a los defensores de los derechos humanos: seis formas en las que las empresas deben responder), que ofrece orientación sobre las medidas que las empresas pueden adoptar para responder a las crecientes amenazas que enfrentan las personas defensoras de los derechos humanos.

[Earth Rights](#) se centra en la justicia climática, las personas defensoras del medio ambiente y la responsabilidad corporativa a través de un equipo global de activistas comunitarios, voceros y estrategias legales.

[Access Now](#) organiza campañas de defensa de los derechos digitales en todo el mundo y apoya a las personas defensoras de los derechos humanos y otros activistas en línea a través de una línea de [ayuda de seguridad digital](#) que funciona las 24 horas, los 7 días de la semana.

[CIVICUS](#) publica un [informe sobre el estado de la sociedad civil](#) global anual que aborda los problemas y desafíos que enfrentan las ONG, las personas activistas y otros actores de la sociedad civil.

El [Comité para la Protección de los Periodistas](#) (CPJ, por sus siglas en inglés) apoya a los periodistas de medios impresos, de radiodifusión y online en diversas situaciones y contextos, incluidas las zonas de guerra y conflicto. Publica un [Índice Global de Impunidad](#) anual ampliamente citado que documenta los ataques a los periodistas.

La [Confederación Sindical Internacional](#) (CSI) es la institución mundial de coordinación de políticas e incidencia para los sindicatos. Publica un [Índice Global de los Derechos](#) de alta visibilidad e influyente que documenta los ataques a sindicalistas en todo el mundo y pone de relieve los derechos de los trabajadores.

[Freedom House](#) publica los informes anuales integrales [Freedom in the World](#) (Libertad en el mundo) sobre instituciones democráticas, derechos civiles y políticos y [Freedom on the Net](#) (Libertad en la red). Proporciona asistencia de emergencia a activistas de la sociedad civil y personas defensoras de los derechos humanos que actúan en la línea de frente.

[Lifeline Embattled CSO Assistance Fund](#) es un fondo de asistencia de emergencia dirigido por un consorcio de siete ONG internacionales. A través de Freedom House y Frontline Defenders, brinda subvenciones de asistencia de emergencia a organizaciones de la sociedad civil amenazadas. También proporciona subvenciones de defensa y de resiliencia a las OSC para ayudarlas a evitar y mitigar las amenazas y continuar su trabajo.

[World Justice Forum](#) publica anualmente el [Índice de Estado de Derecho](#), que abarca 139 países y jurisdicciones y analiza ese factor vital tanto para la sociedad civil como para las empresas.



# Anexo III:

## Personas entrevistadas y revisores

El autor y la autora agradecen a las personas y organizaciones que donaron generosamente su tiempo y experiencia para proporcionar aportes durante el desarrollo de estas orientaciones.

### Miembros de la VPI:

- Gobierno de Colombia: Ministerio de Minas y Energía
- Gobierno de Colombia: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos
- Gobierno de los EE. UU.: Departamento de Estado
  
- Anglo American
- AngloGold Ashanti
- BP
- Chevron
- Freeport McMoRan
- Newmont
- Shell
- TotalEnergies
  
- The Fund for Peace
- Human Rights Watch
- International Alert
- LITE-Africa
- PAX

### Observadores de la VPI:

- CME - Seguridad y Derechos Humanos (Colombia)
- IHRB - Institute for Human Rights and Business

### Otros:

- Ardura (participante de CME)
- CREER - Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables
- Drummond
- EarthRights
- Gramalote Joint Venture (B2Gold y AngloGold Ashanti)
- Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHAR)
- Oxfam Colombia
- Oxfam International
- Exejecutivo de Chevron
- Exejecutivo de Barrick Gold
- Exejecutivo de Anglo American

Las orientaciones también se han beneficiado en todo momento de las experiencias de personas defensoras de los derechos humanos individuales y ONG que participaron en las entrevistas realizadas por LITE-Africa para este proyecto. Sus experiencias y perspectivas han alimentado todo este documento. El informe de LITE-Africa es un estudio independiente de casos y experiencias relevantes y las recomendaciones que incluye también han servido de base para estas orientaciones en todo momento, particularmente en los ejemplos de caso de Nigeria.

El autor y la autora también desean agradecer a estas personas que revisaron y proporcionaron comentarios incisivos sobre una versión anterior del borrador de las orientaciones en 2022:

Austen Bisina, gerente de programa de LITE-Africa

Joel Bisina, CEO de LITE-Africa

Jonathan Drimmer, socio; Paul Hastings, exconsejero jurídico adjunto y director de cumplimiento de Barrick

Kirk Herbertson, asesor principal de políticas de EarthRights International

David MacInnis, consultor principal, Know & Show Social Risk Consultants; asesor sénior, Política y Compromiso de ESG, Chevron

Salil Tripathi, asesor sénior, Global Issues, Institute for Human Rights and Business

Andrés Zaragoza, exgerente del Programa de Empresas y Derechos Humanos del Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHR, por sus siglas en inglés)

Ana Zbona, codirectora del Programa de Libertades Cívicas y Defensores de los Derechos Humanos, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

Los autores también desean agradecer a la Secretaría de la VPI por encargar y facilitar este proyecto, así como por ofrecer asesoramiento y apoyo durante todo el proceso durante 2022-23.

Estas orientaciones fueron producidas por Bennett Freeman Associates, LLC para la Iniciativa de Principios Voluntarios (VPI).



## Coautores:

### Bennett Freeman

Durante la última mitad de una carrera de cuatro décadas, Bennett Freeman trabajó en la intersección de gobiernos, instituciones internacionales, corporaciones multinacionales, inversores responsables y ONG para promover los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Líder innovador en los campos de las empresas y los derechos humanos, así como de la inversión responsable, desempeñó un papel fundamental en la fundación y creación de iniciativas de múltiples partes interesadas y estándares globales para fortalecer la responsabilidad corporativa.

Como subsecretario adjunto de la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo de 1999 a 2001, Freeman dirigió la diplomacia bilateral de derechos humanos del Departamento de Estado y dirigió el diálogo y las negociaciones de múltiples partes interesadas de un año de duración para desarrollar y lanzar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos como el estándar global de derechos humanos para las empresas petroleras y mineras. Ayudó a concebir la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés) y representó a Oxfam en su consejo de administración de 2006 a 2009. En el ámbito del sector extractivo, también fue coautor en 2002 de la primera evaluación de impacto sobre los derechos humanos (HRIA, por sus siglas en inglés) centrada en el proyecto Tangguh de BP en Papúa Occidental, Indonesia.

Como vicepresidente senior de Calvert Investments entre 2006 y 2015, condujo la investigación ambiental, social y de gobernanza (ESG) de más de 40 fondos mutuos, desarrolló temas de inversión para nuevos fondos y lideró iniciativas de incidencia de accionistas y políticas públicas. Estableció y reforzó el liderazgo de Calvert en transparencia con relación a los derechos humanos, el trabajo y los ingresos en el sector extractivo, además de minerales provenientes de áreas en conflicto, políticas climáticas y sostenibilidad hídrica, diversidad en los consejos corporativos y equidad de género en el lugar de trabajo. También fue confundador de la Global Network Initiative, la iniciativa mundial de múltiples partes interesadas enfocada en la libertad de expresión y la privacidad online. Fue vicepresidente y secretario del consejo de GNI entre 2010 y 2020.

Freeman actúa como consultor para grandes corporaciones, fundaciones y ONG a través de Bennett Freeman Associates LLC. Es el autor principal de [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders](#) publicado por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (BHRRC, por sus siglas en inglés) el Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHAR, por su sigla en inglés) en septiembre de 2018.

Miembro Chatham House y miembro vitalicio del Council on Foreign Relations, Freeman es un comentarista frecuente en los medios de comunicación, conferencista y orador en conferencias internacionales y profesor universitario.

### Ragnhild Handagard

Consultora experimentada en negocios y derechos humanos con experiencia en las Naciones Unidas, los sectores corporativo y sin fines de lucro, Ragnhild Handagard trabajó junto a Bennett Freeman Associates, LLC. en el área de responsabilidad corporativa con el respeto a las personas defensoras de los derechos humanos. Fue consultora de empresas y ONG con respecto a la aplicación del marco Shared Space Under Pressure para el respeto y el apoyo a las libertades cívica y las personas defensoras de los derechos humanos. También asesoró empresas sobre cómo adaptarse a los nuevos problemas presentes en la agenda de negocios y derechos humanos y sobre cómo estructurar funciones específicas en el área de derechos humanos.

Antes de incorporarse a Bennett Freeman Associates, LLC., Ragnhild trabajó para la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, donde asesoró a partes interesadas en la implementación de los Principios Rectores sobre la Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. También ocupó cargos en el área de sostenibilidad corporativa tanto en el sector empresarial como en el del organizaciones sin fines de lucro.

## Quiénes somos

Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR, por sus siglas en inglés) son un conjunto de principios reconocidos que orientan a las empresas sobre cómo conducir sus operaciones de seguridad mientras se aseguran de que se respeten los derechos humanos. La Iniciativa de Principios Voluntarios (VPI, por sus siglas en inglés) es una iniciativa de múltiples partes interesadas dedicadas a compartir las mejores prácticas y apoyarse mutuamente en la implementación de los Principios.