

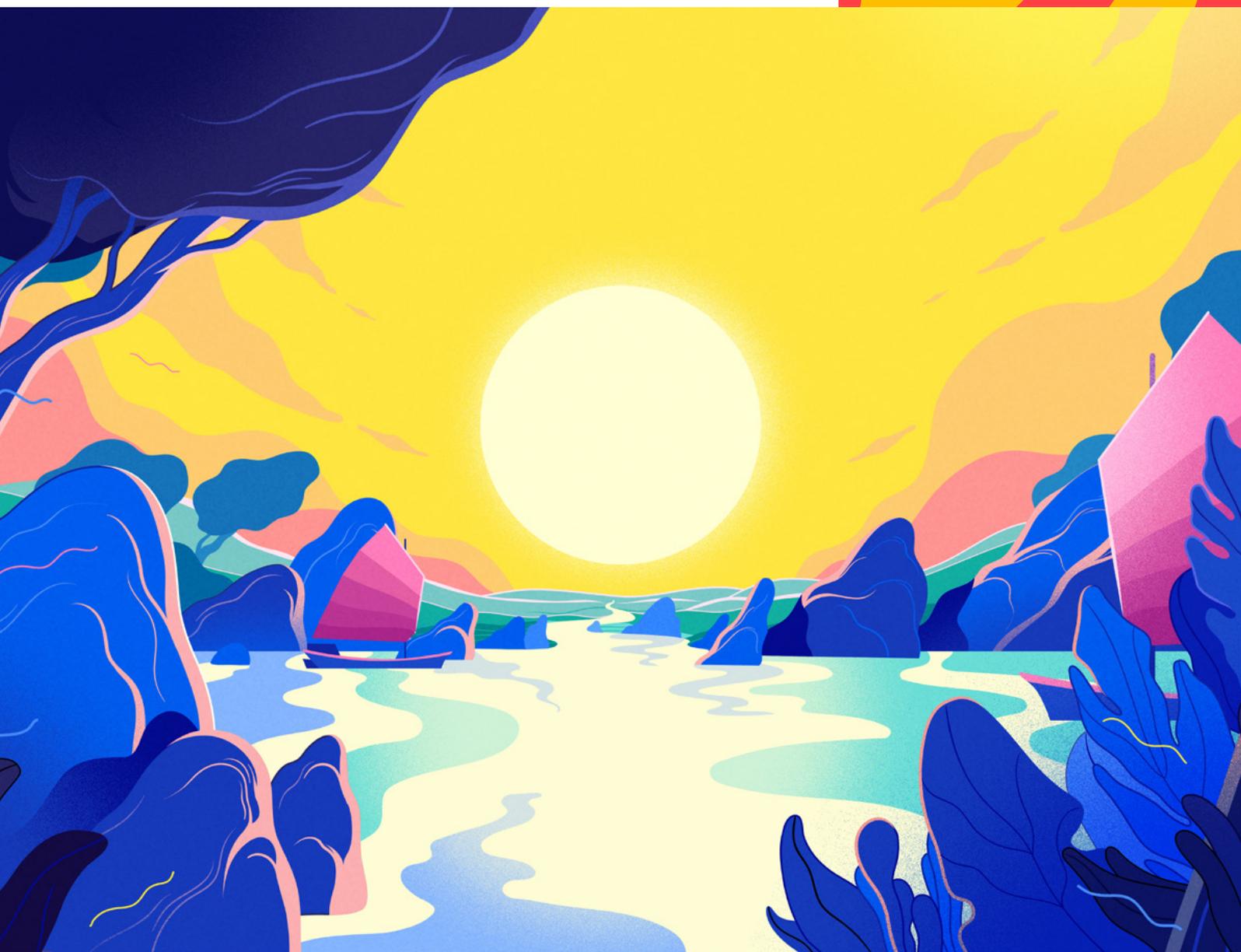
SETEMBRO | 2023

Princípios da Unilever em Apoio às Pessoas Defensoras de Direitos Humanos

e orientações para a
implementação de
compromissos e requisitos
existentes



Unilever



Sumário

SEÇÃO 1

Princípios da Unilever em Apoio às Pessoas Defensoras de Direitos Humanos	3
Definições	9

SEÇÃO 2

Orientações para a implementação de compromissos e requisitos existentes	11
Definições e contexto de riscos	13
Quais são os sinais de alerta dos riscos para as pessoas que defendem os direitos humanos?	17
Resumo das etapas de implementação	18
Etapas de implementação	19
Etapa 1 Criar um mapeamento de stakeholders — pessoas e organizações — defensores de direitos humanos	20
Etapa 2 Identificar riscos às liberdades fundamentais e às pessoas defensoras de direitos humanos como parte da devida diligência em direitos humanos	23
Etapa 3 Reduzir os riscos identificados para as pessoas defensoras de direitos humanos por meio de ações preventivas	28
Etapa 4 Agir quando for identificado um impacto adverso sobre uma pessoa defensora de direitos humanos: etapas para a tomada de decisões <ul style="list-style-type: none">– Agir quando há uma ligação direta entre o impacto e a empresa– Determinar se há motivos para apoiar as pessoas defensoras de direitos humanos e liberdades fundamentais	32
Etapa 5 Identificar formas adequadas de atuação	39
Etapa 6 Identificar oportunidades a longo prazo para apoiar as pessoas defensoras de direitos humanos e as liberdades fundamentais	42
Etapa 7 Garantir o acesso a reparações eficazes, incluindo a acessibilidade e a segurança dos mecanismos de reclamação	43
Abordagem de dilemas	47
Orientações para parceiros comerciais	49
Anexo: Normas e padrões	52

SEÇÃO 1

Princípios da Unilever em Apoio às Pessoas Defensoras de Direitos Humanos

Os direitos humanos são a base de uma sociedade saudável e resiliente e de um negócio sustentável.

Estamos comprometidos em respeitar e promover os direitos humanos de todas as pessoas, alinhados com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, e em relatar publicamente nosso progresso. Nossos compromissos em matéria de direitos humanos e a Declaração de Política de Direitos Humanos da Unilever também se baseiam na Carta Internacional de Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Estes Princípios relacionados às pessoas defensoras de direitos humanos também são guiados pela Declaração das Nações Unidas sobre o Direito e a Responsabilidade dos Indivíduos, Grupos ou Órgãos da Sociedade de Promover e Proteger os Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais Universalmente Reconhecidos - comumente conhecida como Declaração da ONU sobre Defensores de Direitos Humanos - bem como pelos Princípios orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Além disso, eles são amplamente baseados na Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas. Outras orientações específicas foram fornecidas pelo relatório [Espaço Compartilhado sob Pressão: apoio empresarial às liberdades fundamentais e às pessoas defensoras de direitos humanos](#) (hiperlink em inglês); pelo relatório do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, intitulado [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: orientações para garantir o respeito às pessoas defensoras de direitos humanos](#) (hiperlink em inglês); e outros relatórios da ONU sobre como garantir o respeito às pessoas defensoras de direitos humanos.

Esta Política complementa e deve ser lida em conjunto com:

- (1) [Declaração de Política de Direitos Humanos](#),
- (2) [Política de Parceiros Responsáveis](#); e
- (3) [Política sobre as Pessoas e a Natureza](#) (hiperlink em inglês).

Os requisitos para nossas parcerias comerciais são definidos na Política de Parceiros Responsáveis. O primeiro princípio do documento exige que os negócios sejam conduzidos com conformidade legal e integridade. Qualquer violação dos Princípios da Unilever em Apoio às Pessoas Defensoras de Direitos Humanos será gerida de acordo com nossos processos existentes, incluindo aqueles relacionados à Política de Parceiros Responsáveis.

A Unilever reconhece:

- 1. As pessoas defensoras de direitos humanos e a importância de seu papel.**
- 2. A vulnerabilidade das pessoas defensoras de direitos humanos.**
- 3. Os respectivos papéis dos Estados e das empresas.**
- 4. A necessidade de um diálogo significativo e seguro, bem como de um engajamento construtivo com as pessoas defensoras de direitos humanos.**
- 5. A importância dos mecanismos de reclamação e reparação.**

1: As pessoas defensoras de direitos humanos e a importância de seu papel

As pessoas defensoras de direitos humanos são definidas pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos como “qualquer pessoa, que age pacificamente, sozinha ou em grupos, para a promoção e proteção dos direitos humanos”.

As pessoas defensoras de direitos humanos são indivíduos, comunidades, grupos ou associações que agem para promover, proteger ou lutar pela proteção e concretização dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas e dos povos, por meios pacíficos. As pessoas ou grupos que defendem os direitos humanos são definidos pelo que fazem, não pelo que são.

A Unilever se compromete a respeitar os direitos de todas as pessoas e comunidades que defendem os direitos humanos e as liberdades fundamentais, e não apenas daquelas que se autoidentificam como tais. Para esta definição, incluímos denunciadores, reclamantes, porta-vozes da comunidade, ativistas anticorrupção, pessoas que defendem os direitos ambientais ou fundiários, integrantes de sindicatos, jornalistas, membros da academia e outras, bem como suas organizações, associações, grupos e comunidades, que agem para promover, proteger ou lutar pela proteção e concretização dos direitos humanos e das liberdades fundamentais por meios não violentos.

De acordo com a Declaração das Nações Unidas sobre as Pessoas Defensoras dos Direitos Humanos, os indivíduos ou grupos que defendem os direitos humanos devem fazê-lo sem violência. Aqueles que empregam ou defendem o uso da violência não são considerados defensores de direitos humanos, mesmo que seu objetivo declarado seja defender os direitos de outras pessoas.

A proteção das liberdades fundamentais e o respeito ao Estado de Direito são de vital importância tanto para a sociedade civil quanto para as empresas. Entendemos que as pessoas defensoras de direitos humanos desempenham um papel fundamental, pois:

- Contribuem para um espaço cívico saudável, marcado pela liberdade de expressão, associação e reunião pacífica, bem como pelo direito de participar de assuntos públicos;
- Identificam riscos e ameaças diretas aos titulares de direitos em atividades empresariais ou estatais;
- Incentivam a devida diligência e abordam qualquer preocupação relacionada a direitos humanos, tanto no âmbito dos direitos fundamentais, políticos, econômicos, sociais, ambientais ou culturais quanto na área da saúde; por vezes, podem se concentrar em direitos de pessoas específicas e/ou de grupos e comunidades aos quais pertencem;
- Apoiam reparações e auxílio às vítimas no acesso a mecanismos de justiça, judicial ou extrajudicial, inclusive em relação a atividades comerciais;
- Reforçam o Estado de Direito local e globalmente, promovem a paz e impedem conflitos, lutam contra a pobreza e a desigualdade, estimulam a igualdade de gênero, protegem o meio ambiente e impulsionam o desenvolvimento sustentável.

2: A vulnerabilidade das pessoas defensoras de direitos humanos

Reconhecemos que as pessoas defensoras de direitos humanos se encontram cada vez mais em situações e condições de vulnerabilidade e que, em muitos países, o espaço em que podem atuar com segurança está diminuindo devido à legislação frequentemente restritiva, à estigmatização e ao silenciamento daqueles que pensam de forma diferente.

As pessoas defensoras dos direitos humanos enfrentam riscos tanto em ambientes físicos quanto em plataformas digitais, incluindo as cibernéticas, além de intervenções judiciais e ações de indivíduos ou grupos que buscam impedir a denúncia de abusos. As ameaças incluem subornos e outras formas de coerção para levar indivíduos e comunidades a agirem contra as pessoas defensoras; estigmatização e difamação; processos judiciais abusivos, como as Ações Judiciais Estratégicas contra a Participação Pública; ataques digitais; violência sexual; assassinatos; deslocamentos forçados; e confinamentos.

Certos grupos que defendem e relatam questões de direitos humanos, incluindo representantes sindicais e pessoas defensoras dos direitos das mulheres, podem estar particularmente em risco devido aos perigos adicionais e atos discriminatórios por eles enfrentados, incluindo discriminação histórica, racial ou étnica. Esse perigo pode ser intensificado para as pessoas defensoras de direitos humanos pertencentes a comunidades indígenas, LGBTQI+ e/ou aquelas que atuam em nome de outros grupos marginalizados ou minoritários. Os impactos sobre as pessoas defensoras podem ser tanto físicos quanto psicológicos.

Os povos indígenas e as comunidades locais são frequentemente vulneráveis a violações de seus direitos humanos. Seus meios de subsistência, segurança alimentar, recursos e outros direitos dependem em grande parte do respeito ao seu direito de usar ou possuir terras. O Princípio Fundamental 14 da Política de Parceiros Responsáveis afirma claramente que os direitos à terra das comunidades, incluindo os povos indígenas, devem ser respeitados e promovidos, principalmente por meio da aplicação do processo participativo de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI), e estabelece uma política de tolerância zero em relação à apropriação de terras. As pessoas defensoras de direitos humanos que trabalham em questões ambientais ou relacionadas com a terra podem correr maior risco de ataques do que outros tipos de pessoas defensoras de direitos, enfrentando riscos de despejo, deslocamento forçado e perda de sustento para a manutenção da vida. A falta de reconhecimento dos direitos legais a terras ancestrais comunitárias da população indígena e a não aplicação das leis existentes, muitas vezes, permitem a ocorrência de ataques contra aquelas pessoas que defendem os direitos humanos dos povos indígenas.

3: Os respectivos papéis dos Estados e das empresas

Apoiamos a recomendação da Relatora Especial da ONU sobre a Situação das Pessoas Defensoras de Direitos Humanos de que tanto os Estados quanto as empresas devem:

- apoiar e promover ativamente o papel das pessoas defensoras de direitos humanos que trabalham em seus setores; e
- denunciar quando as pessoas defensoras de direitos humanos forem alvos de ataques por realizarem um trabalho fundamental.

As empresas não devem apoiar nenhuma ação, direta ou indiretamente, que infrinja os direitos das pessoas que defendem os direitos humanos à liberdade de expressão, associação ou reunião. Como empresa e signatária da Declaração da Rede Empresarial sobre Liberdades Fundamentais e Pessoas Defensoras de Direitos Humanos, [em apoio às liberdades fundamentais, às pessoas defensoras de direitos humanos e ao Estado de Direito](#) (hiperlink em inglês), comprometemo-nos a implementar as recomendações para:

- reconhecer a importância das liberdades fundamentais para o crescimento econômico;
- apoiar as liberdades fundamentais quando ameaçadas;
- analisar a liberdade de expressão, reunião e associação, e os riscos à segurança das pessoas defensoras ao conduzir avaliações de devida diligência sobre direitos humanos, incluindo avaliações de impacto sobre os direitos humanos;
- contribuir para os esforços em favor dos direitos e liberdades fundamentais;
- garantir que nossas operações, ações ou omissões não levem a retaliação, violência, morte, assédio judicial ou qualquer outra forma de silenciamento ou estigmatização de pessoas defensoras de direitos humanos; e
- abordar efeitos adversos sobre pessoas defensoras de direitos humanos com as quais estamos envolvidos, seja por meio de nossas próprias operações ou como resultado de nossos relacionamentos comerciais.

4: A necessidade de um diálogo significativo e seguro, bem como de um engajamento construtivo com as pessoas defensoras de direitos humanos

Apoiamos fortemente o diálogo profundo e construtivo por meio de canais de comunicação seguros e abertos que permitem que todas as vozes sejam ouvidas, incluindo stakeholders especializados independentes, vozes críticas e titulares de direitos e seus representantes.

Consultaremos e nos engajaremos aberta e construtivamente com as pessoas defensoras de direitos humanos, apoiando espaços para que elas apresentem questões e expressem preocupações sobre o impacto nos direitos humanos das políticas, decisões ou ações que tomamos, assim como das decisões ou ações tomadas por aqueles com quem temos um relacionamento comercial.

Colaboraremos também de forma construtiva com aqueles que atuam em nome das pessoas defensoras de direitos humanos quando formos alertados sobre alegações confiáveis de que direitos e liberdades das pessoas defensoras de direitos humanos com as quais trabalhamos foram violados.

Comunicaremos as medidas específicas que nossa empresa tomou ou pode vir a tomar com o intuito de apoiar e proteger as pessoas defensoras. Essas medidas incluem um diálogo construtivo com esse grupo sobre qualquer questão, seja relacionada às próprias operações da Unilever ou à cadeia de suprimentos estendida.

5: A importância dos mecanismos de reclamação e reparação

O compromisso da Unilever com um ambiente que respeite os direitos humanos está no centro do nosso Código de Princípios de Negócios. Portanto, há tolerância zero contra quaisquer ameaças, intimidações, violências ou represálias contra pessoas defensoras de direitos humanos.

Indivíduos e comunidades podem manifestar suas preocupações diretamente conosco, sem medo de retaliação e em estrita confidencialidade, ou de forma anônima, por meio de:

- uma [Linha de Apoio ao Código](#) (“linha para denúncias”), hospedada externamente, confidencial, aberta a terceiras pessoas e acessível por telefone ou internet; ou
- mecanismos de reclamação específicos para cada cultivo, conforme disponíveis, como nosso [Mecanismo de reclamação sobre óleo de palma](#) (hiperlink em inglês).

Investigaremos de forma completa, eficaz e rápida todas as preocupações relatadas e repararemos a não conformidade comprovada em nossas próprias operações quando for demonstrado que elas causam ou contribuem para uma violação destes Princípios. Abordaremos os impactos adversos às pessoas defensoras de direitos humanos com as quais estamos envolvidos, seja em nossas próprias operações ou por meio de nossos relacionamentos comerciais, conforme apropriado e de acordo com a nossa capacidade de influência.

Em ocasiões em que indivíduos ou comunidades consideram que seus direitos humanos foram impactados e sentem que não podem nos abordar diretamente, reconhecemos seu direito ao acesso à reparação. Não impediremos seu acesso a mecanismos judiciais ou extrajudiciais do Estado e cooperaremos, conforme necessário e permitido, com as autoridades competentes na investigação ou resolução de supostos impactos sobre os direitos humanos. Vamos nos abster de empregar ações judiciais contra pessoas defensoras que possam violar seus direitos e liberdades, assim como de qualquer outra ação que sirva para criminalizar e deslegitimar aquelas pessoas que defendem os direitos humanos e o meio ambiente.

Da mesma forma, exigimos que nossos parceiros comerciais e aqueles em nossa cadeia de suprimentos terceirizada forneçam mecanismos de reclamação consistentes com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Os parceiros comerciais não devem obstruir as ações legais de pessoas defensoras de direitos humanos nem restringir sua liberdade de expressão, associação ou seu direito de reunião pacífica, incluindo as pessoas defensoras que realizam campanhas ativas sobre questões relacionadas às suas operações comerciais.

Quando houver evidências claras e confiáveis de que um parceiro comercial violou os direitos das pessoas defensoras de direitos humanos, diretamente ou por meio da sua cadeia de suprimentos terceirizada, usaremos a nossa influência, conforme apropriado, de acordo com nosso processo de reclamação. Esperaremos que tomem medidas imediatas para interromper, prevenir, mitigar ou reparar os danos causados e confiaremos nos instrumentos legais dos procedimentos de direitos humanos reconhecidos internacionalmente para que tenham acesso à justiça.

Quando houver evidência clara de que nossas próprias operações causaram ou contribuíram para o não cumprimento destes Princípios, tomaremos medidas corretivas e de monitoramento com prazos específicos. Se houver evidência clara de que um parceiro comercial causou ou contribuiu para uma violação destes Princípios, entraremos em contato com esse parceiro para garantir que ele tome as medidas adequadas para mitigar e reparar a violação. Caso um parceiro comercial se recuse a dialogar ou a tomar medidas para remediar ou mitigar a violação destes Princípios, a Unilever tomará as medidas adequadas para resolver a situação de forma consistente com a defesa dos compromissos estabelecidos nestes Princípios, com a Política de Parceiros Responsáveis da Unilever e, em geral, com o Programa de Parceiros Responsáveis.

Definições

Ativista anticorrupção

Pessoa ou instituição que trabalha com questões de governança, promove a transparência e a responsabilização ou denuncia a corrupção.

Parceiro comercial

Empresas ou pessoas com as quais a Unilever mantém um relacionamento comercial, tanto para o fornecimento (fornecedores diretos e fabricantes terceirizados) quanto na pós-produção (clientes, agentes e distribuidores), para a operação de seus negócios.

Liberdades fundamentais (ou cívicas)

Trata-se da liberdade de expressão, associação, reunião pacífica e do direito de participar de assuntos públicos.

Porta-voz da comunidade

Pessoa que foi escolhida para representar e/ou falar oficialmente em nome de uma comunidade.

Reclamante

Pessoa que apresenta uma reclamação que, se confirmada, constituiria uma violação dos Princípios aqui contidos.

Fornecedor direto

Fornecedor pago por uma empresa do Grupo Unilever para fornecer materiais ou serviços à Unilever.

Pessoas defensoras de direitos humanos em questões ambientais

Conforme definido pela ONU: "Indivíduos e/ou grupos que, em sua capacidade pessoal ou profissional e de forma pacífica, se esforçam para proteger e promover os direitos humanos relacionados ao meio ambiente, incluindo água, ar, terra, flora e fauna."¹ Elas são caracterizadas por suas ações para proteger os direitos ambientais e fundiários. Embora possam trabalhar como jornalistas, ativistas ou advogados que expõem a destruição ambiental ou a grilagem de terras e a elas se opõem, em muitos casos são líderes indígenas ou membros da comunidade que defendem suas terras tradicionais contra os danos

causados por projetos de desenvolvimento de grande porte. O termo "pessoas defensoras de direitos humanos" abrange indivíduos e comunidades, incluindo comunidades locais, indígenas, tradicionais e afrodescendentes, além de pessoas defensoras da terra e do meio ambiente. Reconhecemos que certos grupos têm direitos que vão além daqueles concedidos a outras pessoas defensoras dos direitos humanos; por exemplo, os direitos das comunidades indígenas sobre a terra e a autodeterminação.

Mecanismo ou processo de reclamação

Processo de reclamação ou denúncia formal, estabelecido por lei ou não (judicial ou extrajudicial), ao qual podem recorrer indivíduos, funcionárias e funcionários, comunidades ou organizações da sociedade civil prejudicados por determinadas atividades e operações empresariais.

Encorajamos funcionárias e funcionários a usarem nossos canais específicos para reportar internamente. No entanto, quando disponível e apropriado, dependendo do tipo de abuso, as denúncias também podem ser feitas às autoridades oficiais.

A Unilever possui:

- Uma Linha de Apoio ao Código ("linha para denúncias"), hospedada externamente, confidencial, aberta a terceiros pessoas e acessível por telefone ou internet. O canal está aberto às funcionárias e aos funcionários da Unilever, ao pessoal de nossos parceiros comerciais e ao pessoal das cadeias de suprimento de terceiros (www.unilevercodesupportline.com); e
- um mecanismo de reclamação especificamente relacionado àquelas pessoas envolvidas no fornecimento de óleo de palma. Nosso mecanismo de reclamações sobre o óleo de palma pode ser acessado por terceiros em nossa cadeia de valor ou por aqueles que as apoiam ou representam. No [procedimento de reclamação sobre óleo de palma](#) (hiperlink em inglês), são descritos os detalhes sobre como fazer uma [uma reclamação sobre óleo de palma](#) (hiperlink em inglês).

¹ Relatório do Relator Especial sobre a Situação dos Defensores dos Direitos Humanos (hiperlink em inglês), 71ª sessão da Assembleia Geral, A/71/281, 3 de agosto de 2016.

Pessoa defensora de direitos humanos

Qualquer pessoa que atue individualmente, em grupo ou como comunidade, incluindo comunidades locais, para promover, proteger ou lutar pela proteção e concretização dos direitos humanos e das liberdades fundamentais das pessoas e dos povos, por meios pacíficos. As pessoas ou grupos que defendem os direitos humanos são definidos pelo que fazem, não pelo que são.

Esta definição abrange todas as pessoas que são defensoras dos direitos humanos e não apenas aquelas que se identificam como tais, podendo incluir denunciante, reclamante, porta-vozes comunitários, comunidades indígenas, tradicionais e afrodescendentes, bem como pessoas defensoras dos direitos humanos sobre a terra e o meio ambiente. Não inclui pessoas que cometem atos de violência ou a propagam.

Reconhecemos que certos grupos têm direitos que vão além daqueles concedidos a outras pessoas defensoras dos direitos humanos; por exemplo, os direitos das comunidades indígenas sobre a terra e a autodeterminação.

Operações próprias

Qualquer recurso ou instalação pertencente ou gerenciado pela Unilever.

Cadeia de suprimentos de terceiros

Fornecedores indiretos de materiais ou serviços à Unilever, fazendo parte da cadeia de suprimentos estendida da Unilever.

Denunciante

São indivíduos funcionários ou ex-funcionários que denunciam práticas ou ações ilegais, irregulares, perigosas ou antiéticas por parte de empregadores, contrárias às Políticas da Unilever e aos documentos fundamentais relacionados, que podem estar em risco de sofrer retaliação, bem como pessoas que estão fora do vínculo empregatício tradicional, como aquelas que trabalham sob contrato, temporariamente, consultoras, terceirizadas, aprendizes, estagiárias, voluntárias, estudantes e ex-empregadas.

Tolerância zero

Condenar todas as formas de ameaças e ataques e esperar que os parceiros comerciais e suas cadeias de suprimentos nunca se envolvam ou tolerem tais ações. Todas as acusações confiáveis de ameaças e ataques serão investigadas e, se houver evidências de que a Unilever ou alguma de suas empresas parceiras comerciais estiverem envolvidas, serão tomadas medidas de acordo com a Política de Parceiros Responsáveis e outras políticas aplicáveis. A Unilever adotará uma abordagem baseada em princípios para determinar qual ação acreditamos ter maior probabilidade de resultar em uma solução que respeite os titulares de direitos. Tais ações ou medidas podem incluir diálogo, suspensão e diálogo simultâneos ou rescisão de contrato. Nossa decisão também dependerá do grau de influência que tivermos em nosso relacionamento com o parceiro comercial. Em todos os casos, encerraremos o vínculo se o parceiro comercial não puder ou não quiser abordar o problema ou, quando apropriado, não resolver a questão. Se forem feitas acusações confiáveis sobre a cadeia de suprimentos dos parceiros comerciais, a Unilever espera que seus parceiros investiguem e, quando necessário, tomem medidas adequadas para mitigar ou reparar os danos às pessoas defensoras. A Unilever estará disposta a acompanhar tais acusações junto a seus parceiros comerciais.

SEÇÃO 2

Orientações para a implementação de compromissos e requisitos existentes

As empresas dependem e se beneficiam do trabalho vital das pessoas defensoras de direitos humanos:

- As pessoas defensoras agem como ‘canários na mina de carvão’, emitindo alertas precoces — expõem abusos, exigem responsabilização e aceleram reformas.
- Essas pessoas gozam de legitimidade nas suas comunidades e perante os stakeholders internacionais, o que afeta as relações das empresas e a sua licença social para operar.

Da mesma forma, as empresas dependem do “espaço compartilhado” no Estado de Direito, da governança responsável e das liberdades fundamentais:

- Esses fatores alicerçam ambientes de negócios sustentáveis e lucrativos; quando são frágeis ou ausentes, os riscos operacionais e reputacionais aumentam.

As expectativas dos stakeholders se intensificam em relação ao papel das empresas no apoio e respeito aos direitos das pessoas defensoras de direitos humanos e ao ambiente propício para as liberdades fundamentais das quais dependem, incluindo os direitos à liberdade de expressão, reunião e associação.

Tanto o “espaço compartilhado” quanto as pessoas defensoras de direitos humanos estão sob crescente pressão em todo o mundo. O Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos, que monitora ataques contra pessoas defensoras relacionados com atividades empresariais, registou mais de 4.700 ataques desde seu início em 2015, com mais de 550 ataques registados apenas em 2022.² A Global Witness relata que, desde o início do monitoramento de assassinatos em 2012, uma pessoa defensora da terra e do meio ambiente foi assassinada a cada dois dias.³

Juntamente com as indústrias extrativas, a agricultura tem sido um dos setores com mais ataques relatados. As liberdades fundamentais estão igualmente sob ameaça em meio a uma ‘tendência global’ rumo ao autoritarismo (hiperlink em inglês).

As orientações aqui fornecidas baseiam-se nos Princípios da Unilever em Apoio às Pessoas Defensoras de Direitos Humanos e expressam a implementação dos compromissos e requisitos existentes da Unilever, incluindo nossas Declaração de Política de Direitos Humanos, Política de Parceiros Responsáveis e Política sobre as Pessoas e a Natureza.

- A Declaração de Política de Direitos Humanos reafirma que: “não toleraremos abusos, ameaças, intimidações, ataques físicos ou legais, ou represálias contra os defensores do meio ambiente e dos direitos humanos. Endossamos a recomendação do Relator Especial da ONU sobre a Situação dos Defensores dos Direitos Humanos de que tanto os Estados como as empresas devem apoiar e promover ativamente o papel dos defensores dos direitos humanos que atuam em seus setores, intervindo quando estes forem perseguidos em razão de seu trabalho essencial. Trataremos dos impactos adversos sobre os defensores dos direitos humanos com os quais estamos envolvidos, seja por meio de nossas próprias operações ou como resultado de nossas relações comerciais. Continuaremos a construir e usar nossa escala e colaborar com outras empresas, sociedade civil, representantes dos trabalhadores e associações comerciais, bem como governos e outros stakeholders (partes interessadas), para podermos abordar as causas primárias das questões de direitos humanos e conseguirmos influenciar mudanças sistêmicas e duradouras.”

² Pessoas Defensoras dos Direitos Humanos e Empresas em 2022: desafiando o poder corporativo para proteger nosso planeta, Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos.

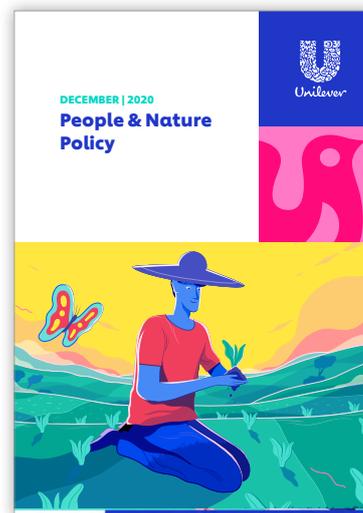
³ Década de Resistência: uma década de matanças pelo mundo, Global Witness.

- **Política de Parceiros Responsáveis:** Esta política expressa tolerância zero para qualquer abuso, ameaça, intimidação ou retaliação contra pessoas que defendem os direitos humanos.
- **Política sobre as Pessoas e a Natureza** (hiperlink em inglês): Nesta política, comprometemo-nos a colaborar com as pessoas defensoras de direitos humanos, bem como a consultá-las, condenando qualquer ameaça, intimidação ou retaliação contra elas. Também se expressa o objetivo de promover a colaboração no apoio do trabalho e da segurança daquelas pessoas que defendem os direitos humanos.
- Fornecer acesso a mecanismos de reparação ou reclamação a pessoas defensoras de direitos humanos e a outras pessoas titulares de direitos.
- Esforçar-se para garantir que nossas operações, ações ou omissões não levem a retaliação, violência, morte, assédio judicial ou qualquer outra forma de silenciamento ou estigmatização.
- Responder às expectativas crescentes da sociedade civil e de outros stakeholders de que as empresas apoiem as liberdades fundamentais – de expressão, reunião e associação – e o “espaço compartilhado” do Estado de Direito e da governança responsável, dos quais dependem as pessoas defensoras, a sociedade civil e as empresas.

Estas orientações colocam em prática os compromissos da Unilever de:

- Reconhecer a importância fundamental das pessoas defensoras de direitos humanos e a sua vulnerabilidade às ameaças.
- Facilitar o diálogo e o intercâmbio construtivo e seguro com as pessoas que defendem os direitos humanos.
- Integrar os riscos para as pessoas defensoras na devida diligência em matéria de direitos humanos.

Esta orientação aplica-se a todas as atividades comerciais da Unilever, globalmente, às de nossos parceiros comerciais (incluindo empresas do grupo, todas as divisões e operações) e às suas cadeias de suprimentos de terceiros.



Definições e contexto de riscos

Quem são as pessoas defensoras de direitos humanos?

Os direitos e responsabilidades daqueles que defendem os direitos humanos estão claramente estabelecidos na Declaração das Nações Unidas sobre o Direito e a Responsabilidade dos Indivíduos, Grupos ou Órgãos da Sociedade de Promover e Proteger os Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais Universalmente Reconhecidos, de 1999.

Uma pessoa defensora de direitos humanos é alguém que trabalha de forma não violenta para defender ou promover os direitos humanos.

As pessoas defensoras podem ser de qualquer idade, sexo, gênero, nacionalidade, etnia, raça, orientação sexual ou religião. Elas trabalham individual e coletivamente: são pessoas **sindicalistas, denunciantes, defensoras legais e judiciais, líderes comunitárias, defensoras anticorrupção e jornalistas. As suas atividades podem abranger protestos e manifestações, movimentos sociais e campanhas na Internet.** Também é essencial compreender que **aquelas pessoas que defendem a terra e o meio ambiente e os direitos indígenas, bem como as pessoas sindicalistas, são consideradas defensoras porque o seu trabalho está interligado com os direitos humanos** (ver abaixo).

Uma pessoa defensora de direitos humanos é alguém que trabalha de forma não violenta para defender ou promover os direitos humanos.

As pessoas que defendem os direitos humanos não têm de se identificar como tais. Por exemplo, aquelas pessoas que são ativistas anticorrupção nem sempre se identificam como defensoras de direitos humanos. No entanto, devido aos fortes vínculos entre os direitos humanos e as instituições responsáveis, e levando-se em consideração que a corrupção prejudica a proteção de todos os direitos humanos⁴, é apropriado considerá-las como defensoras de direitos humanos.

As pessoas defensoras de direitos humanos geralmente trabalham por meio de organizações da sociedade civil ou Organizações Não Governamentais (ONGs). As pessoas que atuam em ONGs na defesa dos direitos humanos podem ser consideradas defensoras de direitos humanos. No entanto, para manter o engajamento com pessoas defensoras, muitas vezes não é considerado suficiente lidar apenas com ONGs internacionais de direitos humanos, mas também é necessário envolver ONGs e pessoas defensoras de direitos humanos locais.

Como deve ser entendida a “violência” neste contexto?

As pessoas defensoras de direitos humanos podem participar de “ações diretas” não violentas, tais como manifestações pacíficas, boicotes, marchas e bloqueios de estradas. Essas ações podem ser disruptivas, mas são formas legítimas de defesa. No entanto, qualquer ameaça ou uso de força física – contra qualquer pessoa, seja funcionária, cliente, pessoal de segurança, integrante da comunidade – ultrapassa a linha entre o comportamento não violento e o comportamento violento. As ações ligadas ao crime, como sabotagem, destruição de propriedade, roubo e incêndio criminoso, também são consideradas formas de protesto violento.

4 Ver, por exemplo, o relatório do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos a respeito do assunto, A/HRC/44/43.

As pessoas defensoras da terra e do meio ambiente são também defensoras de direitos humanos?

As pessoas defensoras da terra e do meio ambiente dedicam-se à proteção dos direitos das comunidades de possuir e preservar suas terras, à prevenção da poluição e da destruição do ambiente natural, à conservação de fontes de água, florestas, biodiversidade e ecossistemas, além de atuarem para mitigar as mudanças climáticas, entre outras iniciativas em prol do meio ambiente.

As pessoas defensoras da terra e do meio ambiente são geralmente consideradas defensoras de direitos humanos porque as questões em que trabalham se cruzam e se sobrepõem às questões de direitos humanos. Por exemplo:

- A proteção das fontes de água está intimamente ligada ao direito das comunidades ao acesso à água e aos alimentos.
- O protesto contra a destruição ambiental causada pela exploração madeireira e pelo desmatamento está frequentemente relacionado aos direitos das comunidades

florestais sobre a terra e os meios de subsistência, uma vez que essas comunidades, que vivem nas florestas ou em suas proximidades, dependem delas para sua sobrevivência, abrigo, alimentação e preservação cultural.

- A resistência ao desenvolvimento da produção de óleo de palma, que impacta os direitos tradicionais à terra e a agricultura de pequena escala, está frequentemente associada à defesa dos direitos humanos vinculados ao acesso à terra.
- A defesa dos direitos indígenas à terra é, também, a defesa dos direitos dos povos indígenas de exercerem a sua cultura e seus costumes tradicionais.

Além disso, a ONU reconheceu o direito a um meio ambiente saudável como um direito humano em si. Devido a essa interconexão, as pessoas que defendem a terra e o meio ambiente são consideradas defensoras de direitos humanos para efeitos destas orientações de implementação.

Como são as ameaças às pessoas defensoras?

As ameaças e os ataques contra as pessoas que defendem os direitos humanos incluem tanto a violência física como as tentativas não físicas de intimidação e silenciamento.⁵ As pessoas defensoras podem estar sujeitas a homicídios, ameaças de morte, espancamentos, detenções e prisões arbitrárias. As mulheres que defendem os direitos humanos são desproporcionalmente afetadas pela violência sexual e pela violência de gênero. Elas também enfrentam silenciamento por meio de ações judiciais e criminalização, além de serem alvo de vigilância, assédio e outras formas de intimidação, incluindo assédio online e doxing (exposição de suas identidades e informações pessoais na internet).

O Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos, que documenta ataques contra pessoas defensoras, relatou que formas de assédio judicial são ainda mais comuns do que ataques físicos. Esse tipo de assédio inclui a criminalização, como investigações criminais

e processos judiciais infundados, frequentemente utilizando leis destinadas ao combate ao crime organizado e ao terrorismo contra pessoas defensoras. Também engloba detenções ou prisões arbitrárias, processos baseados em falsas acusações e o uso indevido de leis de emergência para restringir as liberdades de reunião e expressão. A criminalização do exercício de liberdades fundamentais, como reunião, expressão e associação, é um problema amplamente disseminado.

Trata-se também da utilização indevida do sistema jurídico por parte de empresas e outros grupos, por exemplo através de “Ações Judiciais Estratégicas contra a Participação Pública” (SLAPP, em inglês), que são demandas infundadas destinadas a silenciar aqueles que defendem os direitos humanos, envolvendo as pessoas em processos judiciais dispendiosos e demorados (ver destaque da página 15).

⁵ Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos, *Pessoas Defensoras dos Direitos Humanos e Empresas em 2021: protegendo os direitos das pessoas que promovem uma transição justa*.

O que são as ações judiciais estratégicas contra a participação pública e por que são preocupantes?

As ações judiciais estratégicas contra a participação pública (SLAPP, em inglês) são usadas para envolver pessoas defensoras de direitos humanos em processos judiciais caros e demorados, com o objetivo de desencorajá-las a denunciar abusos cometidos por empresas. Essas ações podem ser movidas tanto presencialmente quanto no ambiente virtual. Por exemplo, uma empresa pode ajuizar uma ação por difamação contra uma pessoa defensora que levante preocupações legítimas sobre os impactos à saúde causados pelo uso de pesticidas por um agronegócio. Esse tipo de ação força a pessoa acusada a arcar com custos elevados de assistência jurídica para se defender, enfrentando também processos morosos de produção de provas, mesmo que a ação eventualmente seja julgada improcedente.

Durante o período do julgamento, a pessoa defensora pode ser impedida de continuar falando sobre as violações de direitos humanos. Além disso, essas ações estratégicas não apenas intimidam a pessoa diretamente envolvida, mas também desencorajam outras pessoas defensoras, que passam a temer represálias legais semelhantes.

Essas ações podem ser promovidas tanto por órgãos governamentais quanto por empresas.

Os ataques físicos e legais contra as pessoas defensoras de direitos humanos têm o mesmo propósito e os mesmos efeitos: silenciar ou intimidar as pessoas defensoras e aquelas que as apoiam.

As pessoas defensoras são vulneráveis a ameaças e ataques quando as proteções legais e os mecanismos de responsabilização em matéria de direitos humanos são frágeis e quando, por sua vez, a impunidade é generalizada.

As restrições ao “espaço compartilhado” das liberdades fundamentais – incluindo a liberdade de expressão, associação e reunião – aumentam os riscos para as pessoas defensoras, cujo trabalho depende dessas liberdades e da existência de instituições responsáveis. Por outro lado, os ataques contra as pessoas defensoras refletem lacunas na proteção dos direitos humanos e do Estado de Direito.



Exemplos ilustrativos de ameaças e ataques contra pessoas defensoras de direitos humanos em diferentes contextos

Os exemplos a seguir, baseados em ataques publicamente relatados contra pessoas defensoras de direitos humanos em diversos contextos e indústrias ao redor do mundo, têm o objetivo de ilustrar a variedade de abusos, ameaças e agressões por elas enfrentados.

O defensor angolano de direitos humanos e do meio ambiente Rafael Marques de Morais foi acusado em 2015 de “difamação criminosa” depois de escrever sobre casos de homicídio e tortura relacionados a projetos de mineração. Ele enfrentou acusações que poderiam tê-lo condenado a nove anos de prisão.

A hondurenha Berta Cáceres, defensora indígena do meio ambiente e vencedora do Prêmio Goldman de 2015, foi morta em 2016 por assassinos contratados. Cáceres havia enfrentado anos de ameaças e vigilância devido à sua oposição ao projeto hidrelétrico de Água Zarca. Um ex-executivo da empresa responsável pela barragem foi, finalmente, considerado culpado de colaborar na ordem para seu assassinato.

O defensor indiano de direitos humanos M. Karthi foi assassinado pela polícia em 2018, juntamente com outras dez pessoas, em um protesto contra um projeto de mineração de cobre no estado de Toothukudi.

A dirigente sindical cambojana Chhim Sithar foi presa em fevereiro de 2023, juntamente com outras pessoas do sindicato, sob a acusação de “incitação à perturbação da segurança social”, por participar de uma greve contra a empresa NagaWorld. Grupos de direitos humanos denunciaram que as acusações refletem o fechamento do espaço para a sociedade civil no Camboja.

A defensora colombiana de direitos humanos e ambientais Isabel Cristina Zuleta relatou ter sofrido anos de ameaças, assédio, tentativas de desaparecimentos forçados, acusações criminais e violência sexual, devido à sua oposição aos projetos de barragens hidrelétricas. Ao denunciar esses crimes às autoridades, não recebeu proteção; pelo contrário, foi acusada de incitar ataques contra as empresas construtoras de barragens.



Quais são os sinais de alerta dos riscos para as pessoas que defendem os direitos humanos?

As empresas, por si mesmas, não podem reduzir ou mitigar todos os riscos enfrentados pelas pessoas defensoras de direitos humanos, especialmente quando esses riscos provêm de múltiplas fontes fora do controle da organização. Países com um Estado de Direito frágil ou em situações de conflitos armados representam riscos significativos para as pessoas defensoras.

No entanto, a Unilever jamais tolerará o envolvimento de suas funcionárias e seus funcionários, de parceiros comerciais ou de sua cadeia de suprimentos de terceiros em qualquer forma de ameaça ou ataque contra aquelas pessoas que defendem os direitos humanos. Os sinais de alerta abrangem qualquer:

- Conexão com intimidação, ameaças ou ataques contra pessoas defensoras de direitos humanos em nome de nossa empresa, seja por parte de nosso pessoal ou terceiros agindo em nosso nome.
- Implicação de um parceiro comercial ou de um fornecedor terceirizado em qualquer ameaça, intimidação ou ataque contra uma pessoa defensora de direitos humanos, inclusive por parte de seus funcionários e funcionárias ou de terceiros agindo em seu nome.

Investigaremos de forma rápida e eficaz quaisquer preocupações ou reclamações relacionadas a esses alertas. Corrigiremos a não conformidade comprovada em nossas próprias operações. Abordaremos os impactos adversos sobre as pessoas defensoras de direitos humanos com as quais estamos envolvidos, seja por meio de nossas próprias operações ou por meio de nossos vínculos comerciais.

Em casos que envolvam um parceiro comercial ou sua cadeia de suprimentos de terceiros, a Unilever adotará uma abordagem baseada em princípios para determinar qual ação acredita ser mais adequada para chegar a uma resolução que respeite os titulares de direitos. Essas ações podem ser:

- Engajamento com o parceiro comercial para acordar planos de ação objetivando resolver o problema e mitigar os riscos atuais e futuros.
- Suspensão simultânea do vínculo e compromisso de acordar planos de ação para resolver o problema.
- Rescisão do contrato.

Nossa decisão também dependerá do grau de influência que tivermos em nosso relacionamento com o parceiro comercial.

Em todos os casos, encerraremos o engajamento se o parceiro comercial não puder ou não quiser abordar o problema ou, quando apropriado, resolvê-lo.

Se forem feitas acusações confiáveis com relação à cadeia de suprimentos terceirizada de algum parceiro comercial, a Unilever espera que esse parceiro investigue e, quando necessário, tome as medidas adequadas para mitigar ou reparar os danos causados às pessoas defensoras. A Unilever estará disposta a acompanhar tais acusações com seus parceiros comerciais.

Resumo das etapas de implementação

Etapa

1

Criar um mapeamento de stakeholders — pessoas ou organizações — defensoras de direitos humanos.

Etapa

2

Identificar riscos às liberdades fundamentais e às pessoas defensoras de direitos humanos como parte da devida diligência em direitos humanos.

Etapa

3

Reduzir os riscos identificados para as pessoas defensoras de direitos humanos por meio de ações preventivas.

Etapa

4

Agir quando for identificado um impacto adverso sobre uma pessoa defensora de direitos humanos: etapas para a tomada de decisões.

Etapa

5

Identificar formas adequadas de atuação.

Etapa

6

Identificar oportunidades a longo prazo para apoiar as pessoas defensoras de direitos humanos e as liberdades fundamentais.

Etapa

7

Garantir o acesso a reparações eficazes, incluindo a acessibilidade e a segurança dos mecanismos de reclamação.

Etapas de implementação

As etapas detalhadas abaixo podem ser tomadas em conjunto com os processos de devida diligência de direitos humanos, avaliações de risco aplicáveis a transações imobiliárias e devida diligência de possíveis parceiros comerciais.

Neste guia, são apresentadas as etapas para garantir que os processos de devida diligência incorporem uma abordagem específica para identificar e mitigar riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos; porém, essas etapas não precisam necessariamente ser realizadas como processos separados. Para evitar a duplicação de esforços, é melhor integrar as avaliações de riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos em processos mais amplos de devida diligência em matéria de direitos humanos. Por exemplo, a identificação das pessoas defensoras e dos riscos que enfrentam deve ser realizada, na medida do possível, em conjunto com outros exercícios de mapeamento de stakeholders e avaliações de riscos em matéria de direitos humanos.

Certos processos e operações envolvem maiores riscos inerentes para aquelas pessoas que defendem os direitos humanos. Em geral, os riscos devem ser explicitamente considerados em conjunto com:

- A devida diligência em direitos humanos para matérias-primas associadas a riscos mais elevados, por exemplo, óleo de palma e açúcar, incluindo a devida diligência relativa às partes que fornecem essas matérias-primas.
- A devida diligência para transações fundiárias (conforme descrito no próximo Guia de Implementação dos Princípios sobre a Terra).
- Devida diligência em matéria de direitos humanos para mercados considerados de maior risco, especialmente aqueles relacionados com conflitos e governos repressivos ou corruptos.
- Programas de gestão de recursos hídricos voltados às áreas com maior escassez de água.

Etapa

1

Criar um mapeamento dos stakeholders — pessoas ou organizações — defensores de direitos humanos.

Criar um mapeamento dos stakeholders na defesa dos direitos humanos, bem como das organizações da sociedade civil ou ONGs que atuam nesse campo, contribui para que a empresa compreenda quem são as pessoas defensoras de direitos humanos no contexto local e as diversas questões que as preocupam.

Prepara, também, a empresa para uma possível colaboração com as pessoas defensoras, especialmente para reduzir os riscos identificados durante a Etapa 2.

Esta etapa pode ser realizada durante outros exercícios de mapeamento de stakeholders, como parte da devida diligência em matéria de direitos humanos. Ao realizar o mapeamento de stakeholders, é preciso identificar as organizações e as pessoas que estão trabalhando como defensoras dos direitos humanos em questões relevantes para a empresa.

Os parceiros comerciais podem mapear os stakeholders defensores dos direitos humanos como parte de suas próprias avaliações de riscos e devida diligência com vistas a garantir a conformidade com os requisitos da Política de Parceiros Responsáveis.

Um mapeamento de stakeholders pode ser simples, registrando pessoas e organizações relevantes, assim como os direitos que defendem. Também pode ser útil observar de que maneira as pessoas ou organizações defensoras identificadas atuam na defesa de diversos direitos humanos e questões ambientais interligadas, como os direitos à terra.

Diferenciar as pessoas defensoras de direitos humanos de grupos potencialmente marginalizados ou vulneráveis

Considerar os grupos potencialmente marginalizados e as dimensões de gênero no contexto local com o objetivo de garantir que não sejam omitidos no mapeamento das pessoas defensoras os grupos potencialmente vulneráveis:

- As mulheres podem ter menos chances de serem reconhecidas como defensoras “legítimas” dos direitos humanos, especialmente quando são discriminadas ou marginalizadas, seja por lei ou na prática.
- As mulheres e os homens podem se envolver em diferentes formas de ativismo que não são consideradas igualmente “válidas”.
 - Essa marginalização das mulheres defensoras dos direitos humanos também pode ocorrer em suas próprias comunidades. Portanto, para identificar as pessoas defensoras de direitos humanos, as empresas devem ser sensíveis às dinâmicas de gênero dentro das comunidades de stakeholders que podem levar à diminuição do ativismo das mulheres pelos direitos humanos.
- Crianças e jovens também podem atuar como defensoras dos direitos humanos, seja de forma individual ou em parceria com adultos, mas podem enfrentar dificuldades para serem reconhecidos como pessoas que realizam uma defesa “legítima”.
- Da mesma forma, as pessoas pertencentes a grupos marginalizados podem ter dificuldades para serem vistas como defensoras legítimas, principalmente se houver lacunas na segurança jurídica (por exemplo, quando os direitos dos povos indígenas não são protegidos por lei).

Em alguns contextos, é possível não ser óbvio ou fácil identificar as pessoas defensoras de direitos humanos ou as ONGs defensoras. Esse problema afeta especialmente as pessoas defensoras de grupos em risco de marginalização ou vulnerabilidade. Nesses casos, deverá ser considerada a possibilidade de procurar orientações de uma ou mais das seguintes organizações:

- Escritórios locais de ONGs globais de direitos humanos, como a Anistia Internacional e a Oxfam, ou ONGs locais de desenvolvimento.
- ONGs Internacionais, como Global Witness, EarthRights International, Front Line Defenders, Oxfam, Anistia Internacional e Human Rights Watch.
- Agências das Nações Unidas, por exemplo o PNUD, a UNICEF e o Escritório das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH).
- Instituições nacionais de direitos humanos (se existirem).
- Pessoas dirigentes da comunidade local e da sociedade civil.

É preciso **validar as suposições** sobre quem são os stakeholders relevantes e legítimos por meio de diálogos com diversas fontes, incluindo ONGs confiáveis e outros vínculos estabelecidos.

Confidencialidade

É necessário reconhecer que, em alguns contextos, um mapeamento de stakeholders que identifique as pessoas defensoras dos direitos humanos pode ser um documento sensível. Algumas pessoas são vulneráveis a retaliações nas suas comunidades se forem expostas. Algumas são alvo de governos ou atores não estatais devido ao seu ativismo. Será importante considerar a possibilidade de restringir o acesso ao mapeamento de stakeholders e manter separadas todas as informações de contato das pessoas defensoras.

É importante observar também que, em alguns países, as empresas podem ser obrigadas por lei a fornecer uma ampla gama de informações aos governos que as solicitarem. Em situações nas quais há risco de as autoridades exigirem acesso a arquivos que identifiquem as pessoas defensoras de direitos humanos, e a empresa não tiver motivos legais para recusar tais solicitações, deve-se considerar se é mais seguro não identificar as pessoas ou organizações por nome ou outras características de identificação. Nesse caso, a empresa pode identificar as ONGs que atuam em questões como terra ou água como stakeholders relevantes, sem especificar individualmente as organizações ou pessoas.

Difundir o conhecimento das pessoas que defendem os direitos humanos

Uma vez identificados os stakeholders na defesa dos direitos humanos e as suas questões de interesse, é também importante que os funcionários e as funcionárias relevantes compreendam a importância das pessoas defensoras, quem são e como trabalham, assim como as ameaças que enfrentam. É essencial que o pessoal que possa interagir com as pessoas defensoras de direitos humanos compreenda como estes Princípios se aplicam ao seu trabalho (conforme explicado nestas orientações). Pode ser útil facilitar a compreensão através da realização de reuniões internas ou webinars.



Mapeamento com exemplos ilustrativos de stakeholders identificados

	Stakeholders que defendem os direitos humanos	Principais questões de interesse	Principais formas de defesa
Nível nacional	ONG A	Questões de saúde e segurança nas cadeias de suprimentos agrícolas.	Campanha na mídia destacando a exposição aos riscos das pessoas trabalhadoras. Defesa de direitos junto ao governo e à ONU.
	ONG B	Questões de salário digno e condições de trabalho nas fábricas.	Greves organizadas por sindicatos. Campanhas de boicote por meio de redes sociais contra marcas que utilizam determinadas fábricas e fornecedores.
Nível de projeto ou local	Pessoa C	Direitos dos povos indígenas à governança da terra.	Protestos da comunidade local contra a aquisição de terras. Documentação sobre a perda de biodiversidade nas plantações de dendê.
	ONG D	Exposição de pessoal a produtos químicos em fábricas de produtos domésticos.	Organização de campanhas de paralisação do trabalho. Defesa perante o governo local.
Produto ou matéria-prima (por exemplo, cadeia de suprimento de óleo de palma e açúcar)	ONG E	Questões relacionadas com os direitos das mulheres e o assédio sexual na cadeia de suprimentos de açúcar.	Organização sindical. Campanha da comunidade local em torno de uma plantação de óleo de palma ou açúcar.
	Pessoa F	Direitos à terra dos povos indígenas.	Conscientização da comunidade. Advocacy direto perante o proprietário da terra (fornecedor). Advocacy junto ao governo local.

Etapa

2

Identificar riscos às liberdades fundamentais e às pessoas defensoras de direitos humanos como parte da devida diligência em direitos humanos.

Identificar explicitamente se há riscos às pessoas defensoras de direitos humanos e às liberdades fundamentais como parte da etapa de avaliação de impacto da devida diligência em direitos humanos realizada para matérias-primas e mercados de alto risco.

Os riscos às pessoas defensoras de direitos humanos ou às liberdades fundamentais não estarão presentes em todos os mercados. No entanto, o processo de devida diligência deve avaliar explicitamente o escopo das ameaças e impactos potenciais e reais sobre as pessoas defensoras e as liberdades fundamentais, e se tais riscos e impactos são relevantes para a empresa. A análise deve avaliar se os danos causados às pessoas defensoras de direitos humanos estão relacionados com a empresa por causação, contribuição ou ligação direta (conforme definido pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos).

Espera-se que essa etapa inclua consultas multifuncionais com:

- Sustentabilidade global (direitos humanos)
- Integridade jurídica e empresarial
- Sustentabilidade das operações empresariais
- Comunicação e assuntos internos

É necessário consultar as pessoas defensoras durante a devida diligência em matéria de direitos humanos e, quando relevante, por meio de conversações e consultas específicas.

A identificação de impactos potenciais e reais envolve a participação direta e confiável de stakeholders. Sempre que possível, é importante interagir diretamente com as pessoas defensoras para entender os riscos que elas enfrentam e sua compreensão das fontes desses riscos.

Parcerias valiosas

O Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU observa que as empresas devem envolver as pessoas defensoras de direitos humanos não apenas como stakeholders afetados, mas também como “parceiras valiosas” que possuem informações detalhadas sobre os possíveis impactos de um projeto. O Grupo de Trabalho recomenda que as pessoas defensoras sejam consultadas desde cedo e com frequência para aprimorar a compreensão da empresa sobre seus impactos e as percepções dos stakeholders.

O envolvimento multifuncional no estágio de avaliação de impacto é importante para:

- Utilizar uma ampla gama de conhecimentos e relacionamentos para identificar e avaliar os impactos potenciais e reais.
- Compreender a conexão da empresa com o risco, inclusive com questões como terra, fornecimento responsável e gestão da água, bem como medidas que já podem ter sido tomadas para abordar os riscos que afetam as pessoas defensoras em diferentes contextos.
- Identificar oportunidades e riscos para a empresa (por exemplo, riscos à reputação) associados a situações e cenários que envolvam pessoas defensoras de direitos humanos.

Embora provavelmente não seja possível colaborar diretamente com aquelas pessoas que defendem os direitos humanos em todas as comunidades e países, é necessário considerar a possibilidade de colaborar e consultar diretamente as pessoas defensoras de matérias-primas ou mercados de alto risco. **Em todos os casos, é importante comunicar uma política de “portas abertas” às pessoas defensoras de direitos humanos, para assegurar-lhes que são bem-vindas ao apresentar suas preocupações à empresa.**

As consultas com as pessoas defensoras de direitos humanos podem ser realizadas como parte de um esforço mais amplo de consulta aos stakeholders. Em alguns contextos de alto risco, pode ser relevante realizar discussões individuais com as pessoas defensoras ou consultas específicas destinadas a identificar riscos específicos para elas, conforme descrito abaixo.

Ao planejar consultas ou diálogos com pessoas defensoras para compreender os impactos potenciais e reais, é importante considerar a acessibilidade e a adequação das formas selecionadas de envolvimento para grupos potencialmente vulneráveis ou marginalizados. Por exemplo:

- O diálogo com mulheres defensoras de direitos humanos pode ser apropriado em um formato liderado pelas próprias mulheres (possivelmente com representantes da empresa exclusivamente do gênero feminino).
- Os grupos indígenas e outros grupos podem enfrentar barreiras linguísticas e físicas (distância) para participar das consultas.
- As pessoas que defendem minorias raciais e/ou étnicas, ou grupos não dominantes, podem se sentir marginalizadas em consultas gerais.

Consultar uma ampla gama de fontes para compreender os riscos

A avaliação do risco de ameaças e ataques contra pessoas defensoras requer a compreensão dos riscos e impactos relacionados aos direitos humanos, especialmente aqueles associados ao “espaço compartilhado” das liberdades fundamentais, do Estado de Direito e das instituições responsáveis.

Além do envolvimento e consulta direta com as pessoas defensoras, outras fontes úteis para compreender a gama de riscos relacionados podem ser:

- Atores do governo local, por exemplo, prefeituras, prefeitos, instituições reguladoras e de inspeção da indústria local e legisladoras e legisladores locais (embora se deva observar que, se os atores do governo local ou nacional estiverem potencialmente envolvidos em ameaças e ataques contra pessoas defensoras, deve-se ter cautela no diálogo).
- Governos do país anfitrião (como parte de um diálogo mais amplo com os stakeholders).
- Instituições nacionais de direitos humanos.
- ONGs e organizações locais e nacionais que trabalham com questões de pessoas defensoras.
- Agências das Nações Unidas e presenças no campo (como parte de um diálogo mais amplo com stakeholders).
- Laboratórios de ideias (think tanks) internacionais, ONGs e instituições de pesquisa que documentam restrições ao espaço cívico e abusos contra pessoas defensoras de direitos humanos.
- Pessoas que aconselham ou prestam consultoria (como parte de avaliações de risco) sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG, em inglês), riscos políticos e de segurança.
- Parceiros comerciais (como parte do diálogo e de consultas sobre riscos de direitos humanos em geral).

Observação para funcionárias e funcionários da Unilever: o pessoal da Unilever deve entrar em contato com a (o) Responsável por Integridade Empresarial antes de seu engajamento.



Identificação de sinais de alerta que indicam riscos elevados

Certos sinais de alerta, como abusos de direitos humanos, indicam maiores riscos de ameaças e ataques contra as pessoas defensoras. Incluem:

Prejuízo das liberdades fundamentais

- As restrições legais aos direitos de liberdade de associação, reunião e expressão tornam a atividade das pessoas defensoras de direitos humanos mais perigosa, expondo-as a criminalização e vigilância. Esses fatores podem impedi-las de agir abertamente.

Estado de Direito fragilizado e altos níveis de corrupção

- A corrupção dificulta a supervisão e a responsabilidade institucional ou regulatória, criando um ambiente de possível impunidade para ataques contra as pessoas que defendem os direitos humanos. Esses são fatores que enfraquecem os elementos institucionais de dissuasão da violência contra as pessoas defensoras.

Conflito comunitário

- As comunidades divididas por conflitos políticos ou armados — ou por questões relacionadas com os direitos à terra, o desenvolvimento social e os custos e benefícios de projetos de desenvolvimento planejados — colocam as pessoas defensoras de direitos humanos em maior risco. Esses fatores podem expor as pessoas defensoras ao risco de represálias de membros opositores da comunidade ou de outras pessoas fora da comunidade imediata.

Situações de conflito e pós-conflito

- Os riscos para as pessoas defensoras coincidem com conflitos de baixa ou alta intensidade.
- Podem existir baixos níveis de controle governamental, altos níveis de violência e criminalidade, além de desconfiança e recriminação.

Processos inadequados de consentimento e consulta à comunidade

- As pessoas defensoras indígenas podem enfrentar níveis mais elevados de risco de violência quando seu direito de dar ou recusar o Consentimento Livre, Prévio e Informado não é respeitado na lei ou na prática.
- A consulta inadequada à comunidade sobre os possíveis impactos de um projeto planejado pode contribuir para conflitos e divisões comunitárias e, por sua vez, aumentar a possibilidade de ameaças e ataques.

Posse insegura da terra, conflitos fundiários não resolvidos ou regulamentações referentes à terra pouco claras

- Os conflitos sobre a posse da terra estão frequentemente associados a ameaças contra aqueles que defendem os direitos humanos, porque a posse da terra está intimamente relacionada com os direitos a moradia, alimentação e água, entre outros.
- Quando há reivindicações não resolvidas de terras, o potencial de conflito aumenta e a devida diligência sobre os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos deve ser realizada em conjunto com as avaliações de riscos para as aquisições de terras.

Fragmentação e mapeamento de diferentes riscos para distintos grupos de stakeholders

Algumas pessoas e grupos podem sofrer riscos diferentes ou adicionais devido à dinâmica e aos padrões de discriminação e marginalização existentes. A “interseccionalidade” refere-se à maneira pela qual a discriminação baseada em diferentes aspectos da identidade de uma pessoa, como gênero, raça e etnia, combina-se para criar formas adicionais e únicas de discriminação e vulnerabilidade. A avaliação de impacto deve identificar esses riscos interseccionais para as pessoas defensoras de grupos potencialmente vulneráveis.

Alguns exemplos de riscos diferentes ou adicionais são:

- As mulheres defensoras podem ser mais vulneráveis e expostas à violência baseada em gênero, como estupro ou agressão sexual e assédio sexual.
- As normas de gênero podem tornar as mulheres mais vulneráveis a calúnias e campanhas que tentam prejudicar suas reputações e desacreditá-las em suas comunidades, principalmente quando o ativismo de uma defensora é percebido como um desafio aos patriarcados e às hierarquias existentes.
- As pessoas defensoras LGBTQI+ podem se tornar alvos de violência (inclusive sexual) não apenas por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero, mas também por causa de seu ativismo pelos direitos humanos.
- Quando os direitos LGBTQI+ são negados (por exemplo, quando relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo são criminalizados), as pessoas defensoras LGBTQI+ podem ficar mais vulneráveis ao “doxing” e às tentativas de expô-las às suas comunidades, o que, por sua vez, pode provocar criminalização ou violência.
- É possível que as pessoas defensoras indígenas sejam mais vulneráveis a ameaças e ataques quando seus direitos não são reconhecidos por lei, podendo não ter acesso à proteção e aos recursos públicos.
- As pessoas que integram grupos não dominantes podem ser alvo de ataques por causa de sua raça, etnia, religião ou outra identidade, bem como devido ao seu ativismo.

As pessoas defensoras de direitos humanos se sentem à vontade para compartilhar suas preocupações com a empresa?

Deve-se considerar se, além dos processos existentes de consulta aos stakeholders, é necessário realizar consultas específicas com grupos ou pessoas defensoras de direitos humanos para compreender seus pontos de vista, preocupações e riscos. É possível que as pessoas defensoras de grupos potencialmente vulneráveis ou marginalizados não se sintam à vontade para compartilhar suas preocupações em grupos mais amplos. Também pode ser apropriado realizar discussões específicas com pessoas ou pequenos grupos de defesa de direitos humanos de determinados setores, a fim de compreender plenamente suas perspectivas. Por exemplo, as mulheres defensoras de direitos humanos podem se sentir mais à vontade para discutir suas experiências e os riscos que enfrentam em ambientes exclusivos para mulheres. Em alguns contextos, é possível que seja socialmente esperada a submissão das mulheres aos homens; portanto, as consultas de gênero misto podem marginalizar as experiências femininas.

Mapeamento de riscos

As ferramentas existentes de devida diligência em direitos humanos podem ser usadas para mapear os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos. Um exemplo é apresentado na página 27.

Priorizar os riscos segundo a gravidade

Quando os riscos são identificados, devem ser priorizados com base em sua gravidade.

Os riscos para as pessoas defensoras podem ser priorizados juntamente com outros riscos e impactos sobre os direitos humanos, segundo sua gravidade e probabilidade. A gravidade dos riscos refere-se à escala, ao escopo e ao caráter irremediável do risco ou do impacto. No entanto, os riscos para as pessoas defensoras que envolvam perda de vida, segurança e liberdade pessoal, bem como os riscos de violência, devem sempre ser considerados graves e suscitar uma resposta imediata e urgente.



Exemplo de mapeamento de riscos

Declaração de impacto	Quais pessoas foram afetadas?	Quem causa o impacto?	Fatores subjacentes	Gravidade e irremediabilidade
Ativistas indígenas receberam ameaças de morte por sua oposição a uma plantação planejada de óleo de palma.	Pessoas defensoras indígenas e suas famílias.	Acredita-se que as ameaças vêm de integrantes da comunidade que são a favor do projeto.	<p>O projeto conta com o apoio de algumas comunidades locais devido às perspectivas de emprego, mas as comunidades indígenas se opõem fortemente, pois reivindicam a posse da terra e argumentam que o Consentimento Livre, Prévio e Informado não foi concedido.</p> <p>A segurança jurídica para os direitos indígenas é precária; o governo frequentemente rotula as pessoas ativistas indígenas de “antidesenvolvimentistas”.</p>	<p>GRAVE: ameaças de morte contra as pessoas defensoras e suas famílias.</p> <p>Se os riscos se concretizarem, poderá haver perda irremediável de vidas.</p>
Pessoas que trabalham em uma empresa fornecedora foram presas sob a acusação de causar distúrbios públicos após a organização de uma greve não violenta.	Pessoal da fábrica, especialmente responsáveis pela organização sindical.	Autoridades públicas (policiais e judiciais); não se considera que a empresa fornecedora tenha colaborado com a polícia.	O governo do país X está envolvido em uma campanha organizada contra sindicatos como parte de uma repressão geral a todas as formas de protesto que possam ser vistas como oposição à agenda de desenvolvimento do governo.	<p>MODERADAMENTE GRAVE: As pessoas trabalhadoras não são maltratadas na detenção, mas correm o risco de serem presas por acusações falsas.</p>

Etapa

3

Reduzir os riscos identificados para as pessoas defensoras por meio de ações preventivas.

Se a devida diligência identificar riscos significativos para as pessoas que defendem os direitos humanos ligados às nossas operações empresariais, a empresa deverá identificar e implementar ações para prevenir e mitigar esses riscos.

A Etapa 3 se concentra nas respostas destinadas a prevenir a materialização dos riscos. A Etapa 4 analisa as opções de resposta quando um risco já se materializou; por exemplo, quando uma pessoa defensora foi ameaçada ou atacada.

As respostas adequadas dependem do contexto específico e devem ser desenvolvidas em consulta com as pessoas defensoras potencialmente afetadas, outras pessoas defensoras de direitos humanos e organizações da sociedade civil ou ONGs. Consultar os governos do país de origem e do país anfitrião também pode ser útil.

Para determinar as respostas adequadas aos riscos identificados, é preciso:

- Consultar diretamente as pessoas defensoras de direitos humanos, se possível:
 - Com o objetivo de compreender suas perspectivas sobre as ações que poderiam ser mais eficazes para a redução dos riscos, sempre que possível.
- Manter uma política de portas abertas para que as pessoas defensoras e outros stakeholders possam apresentar preocupações sobre todos os tipos de riscos aos direitos humanos:
 - Uma política de portas abertas pode fazer parte de um sistema de “alerta precoce” com o intuito de monitorar os riscos de impactos adversos sobre as pessoas defensoras de direitos humanos, sendo uma das formas eficazes de reduzir os riscos por elas enfrentados.
- Procurar compreender as respostas adequadas para reduzir o risco, engajando-se com representantes das pessoas defensoras de direitos humanos, tais como ONGs e organizações da sociedade civil, quando a consulta direta com as pessoas defensoras não for possível.

O que é irremediabilidade?

A “irremediabilidade” é um conceito encontrado nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos com vistas a ajudar a identificar a gravidade de um dano aos direitos humanos. A irremediabilidade de um impacto adverso aos direitos humanos refere-se à medida em que é possível restaurar as pessoas afetadas à situação em que se encontravam antes do impacto. A perda de vidas é, por natureza, um impacto irremediável, mas as lesões corporais e outras ameaças também podem ser irremediáveis. No caso de algumas outras ameaças, pode ser possível retornar a pessoa à situação em que se encontrava antes; por exemplo, uma ação judicial pode ser arquivada e concedida uma indenização, revertendo os efeitos do impacto causado.

Considerações para consultar as pessoas defensoras de direitos humanos sobre a mitigação de riscos

- Oferecer medidas de confidencialidade: por exemplo, a possibilidade de se envolver com pessoas defensoras por meio de canais de comunicação seguros.
- Escolher cuidadosamente os locais para reuniões presenciais (se necessário) com a finalidade de garantir que as pessoas defensoras não sejam expostas a mais riscos.
- Ter em consideração o risco de exclusão de pessoas defensoras das consultas, por exemplo, mulheres ou pessoas defensoras indígenas.

Uma combinação de respostas pode ser relevante para reduzir os riscos. Alguns exemplos de respostas individuais ou conjuntas:

Capacitar as funcionárias e os funcionários sobre os direitos das pessoas defensoras.

- Realizar formação específica para garantir que o pessoal esteja ciente dos Princípios em Apoio às Pessoas Defensoras de Direitos Humanos, bem como do processo de identificação dessas pessoas, de seus direitos e da importância de seu trabalho.
- Enfatizar a não tolerância absoluta às ameaças e ataques contra as pessoas defensoras.
- Formar o pessoal para interagir com as pessoas defensoras de direitos humanos em um ambiente de dignidade e respeito.
- Ter em conta os aspectos da formação e demonstrar sensibilidade em relação aos seguintes pontos: idade, orientação sexual e de gênero, deficiência, raça e etnia, religião, condição de indígena e outras fontes potenciais de vulnerabilidade ou marginalização.

Enfatizar a não tolerância de ameaças e ataques aos parceiros comerciais e oferecer capacitação.

- Incentivar os parceiros comerciais a desenvolverem suas próprias políticas sobre pessoas defensoras de direitos humanos e procedimentos para sua implementação. Por exemplo, incentivá-los a desenvolverem capacitações para funcionárias e funcionários que possam interagir com as pessoas defensoras.
- Se forem identificados riscos para as pessoas defensoras em relação a um determinado parceiro comercial ou a setor ou área de operações de um parceiro comercial, é preciso solicitar informações sobre a maneira pela qual esse parceiro abordará os mencionados riscos.
 - Se os riscos forem graves, será necessário solicitar ao parceiro comercial que comunique regularmente as medidas tomadas para lidar com os riscos.
- Oferecer capacitação aos parceiros comerciais em circunstâncias de alto risco com o objetivo de garantir que eles estejam cientes: do compromisso da empresa com as pessoas defensoras dos direitos humanos, de quem são essas pessoas e dos riscos que enfrentam.
- Considerar aspectos de vulnerabilidade e marginalização na capacitação (como descrito acima).

Desenvolver canais de comunicação para as pessoas defensoras.

- Estabelecer canais de comunicação seguros para que as pessoas defensoras apresentem questões sobre situações de alto risco.
 - Por exemplo, uma pessoa de contato dedicada às pessoas defensoras de direitos humanos ou um número direto de mensagens instantâneas em um serviço de telefone ou aplicativo seguro (como Signal ou WhatsApp). Essas medidas precisam ser tomadas em consulta com os departamentos de TI e jurídico, especialmente se houver risco de os governos exigirem que a empresa forneça registros de comunicações.
- Considerar protocolos de segurança de informações, incluindo o armazenamento seguro de informações sobre as pessoas defensoras, suas identidades e seu trabalho.
- Encaminhar às pessoas defensoras de direitos humanos informações sobre formas de proteger sua segurança online por meio de diferentes ferramentas de comunicação digital.
 - Por exemplo, [Front Line Defenders](#) (hiperlink em inglês) tem uma lista de recursos e links para ferramentas de segurança: [Access Now criou uma linha de ajuda em segurança digital](#) que pode fornecer às pessoas defensoras tanto práticas de segurança preventivas quanto assistência de emergência.

Garantir a obtenção do Consentimento Livre, Prévio e Informado, quando relevante.	<ul style="list-style-type: none">■ Procurar o Consentimento Livre, Prévio e Informado dos povos indígenas antes do início de qualquer projeto que possa afetar seu direito à autodeterminação, inclusive projetos que possam afetar suas terras, cultura e meios de manutenção da vida, entendendo que a não obtenção desse consentimento pode representar riscos críticos para as pessoas defensoras de direitos humanos e minar a licença social da empresa para operar.
Respeitar o diálogo social e os direitos sindicais.	<ul style="list-style-type: none">■ O respeito contínuo pelos direitos trabalhistas e pelos sindicatos pode ajudar a reduzir os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos.■ Colaborar de forma constante com sindicatos e representantes das pessoas trabalhadoras em um espírito de respeito e cooperação mútuos.■ Registrar o respeito pelos direitos trabalhistas em outros compromissos com o governo e pares do setor, bem como em iniciativas de múltiplos stakeholders e organizações.
Engajar-se proativamente com os stakeholders.	<ul style="list-style-type: none">■ Considerar preocupações sobre os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos nas interações com o governo do país anfitrião e os governos locais.■ Compartilhar preocupações e pedir conselho e apoio aos ministérios das relações exteriores e das embaixadas do país de origem e deles solicitar apoio.
Interagir com a comunidade.	<ul style="list-style-type: none">■ Utilizar as consultas aos stakeholders da comunidade para comunicar os Princípios sobre Pessoas Defensoras de Direitos Humanos e a não tolerância absoluta da empresa em relação a ameaças e ataques contra pessoas defensoras.■ Identificar oportunidades para demonstrar apoio ao trabalho das pessoas defensoras, enfatizando que a empresa está sempre disposta a ouvir suas preocupações.



Indicadores de “alerta precoce” de aumento de riscos

Quando os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos são significativos, pode ser útil estabelecer indicadores de “alerta precoce” que ajudem a identificar quando os riscos estão se intensificando. Esses indicadores de aumento dos riscos podem incluir:

Monitoramento de mudanças no ambiente jurídico:

- A criminalização de algumas formas de protestos ou as restrições a certos tipos de discurso podem indicar que as ameaças estão se tornando mais iminentes.
- As leis cujos alvos são ONGs críticas aos governos podem indicar um risco maior de ataques e ameaças, incluindo a criminalização. Por exemplo, observa-se tal situação na rotulação de determinadas ONGs como “agentes estrangeiros” ou na restrição de seu financiamento.
- As restrições ao direito de liberdade de reunião podem indicar riscos maiores de criminalização para as pessoas defensoras de direitos humanos, bem como de violência física por parte da polícia.

Monitoramento de mudanças no cenário da mídia:

- Autocensura ou desaparecimento de discursos críticos aos atores governamentais.
- Aumento na frequência de expressões direcionadas a determinados grupos ou contra eles discriminatórias.

Consultas regulares com a sociedade civil ou ONGs sobre os riscos para as pessoas defensoras:

- Estabelecer um diálogo regular e proativo com organizações locais, nacionais e internacionais que tenham conhecimento das questões relacionadas às pessoas defensoras de direitos humanos.

Ver também a Etapa 4, na página 32, para ações em que um risco tenha se materializado e uma pessoa defensora de direitos humanos tenha sido afetada negativamente.

Etapa

4

Agir quando for identificado um impacto adverso sobre uma pessoa defensora de direitos humanos: etapas para a tomada de decisões.

Um impacto adverso ocorre quando um risco se materializa: ou seja, uma ameaça ou um ataque é feito contra uma pessoa defensora de direitos humanos.

A empresa pode receber informações de stakeholders de que uma pessoa defensora está sob ameaça, ou uma pessoa defensora pode abordar diretamente a empresa por meio de um mecanismo de reclamação ou de outros canais. Em tal situação, é necessário tomar uma decisão sobre se deve responder e, em caso afirmativo, como.

A avaliação das respostas adequadas a um impacto real faz parte do processo de devida diligência em matéria de direitos humanos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e deve ser realizada de acordo com os processos internos para responder aos impactos adversos sobre os direitos humanos.

Quando a empresa se torna ciente de uma ameaça ou ataque a uma pessoa defensora, é necessário verificar se a empresa tem a responsabilidade de responder:

- Se a empresa estiver diretamente envolvida no impacto adverso, seja por tê-lo causado ou contribuído de alguma forma, é sempre necessária uma resposta, e pode ser aplicada uma reparação (conforme indicado na Etapa 2 mencionada anteriormente, com uma discussão mais detalhada a seguir), em conformidade com as exigências dos Princípios Orientadores das Nações Unidas.
- Se a empresa não tiver uma ligação direta com o impacto, ainda assim deverá ser tomada uma decisão sobre a necessidade de uma resposta.

Exemplos de situações

- **Situação hipotética A:** Uma ONG que trabalha na área onde um fornecedor de açúcar planeja expandir uma plantação informa à empresa que uma pessoa defensora de direitos humanos, que se opõe à expansão, foi assaltada em sua casa e recebeu cartas ameaçadoras, tanto em seu domicílio quanto em seu local de trabalho.
- **Situação hipotética B:** Uma pessoa que trabalha para uma ONG que defende os direitos dos povos indígenas à autodeterminação e ao controle de suas terras ancestrais foi presa por supostamente incitar a violência em um protesto. Há grupos de direitos humanos que acreditam que as acusações são falsas e apontam para casos em que pessoas defensoras de direitos humanos foram maltratadas na prisão. A pessoa defensora em questão não advoga especificamente assuntos da área em que a empresa ou seus fornecedores operam, embora outros grupos indígenas estejam presentes perto de locais onde a empresa obtém matérias-primas.

Esta avaliação deve incluir discussões e tomadas de decisão interfuncionais, abrangendo:

- **Direitos humanos globais**, para assessorar e orientar a resposta de acordo com: a estratégia de direitos humanos da Unilever, estes Princípios e padrões e normas internacionais.
- **Departamento jurídico**, para entender as possíveis responsabilidades legais, incluindo os sistemas de devida diligência aplicáveis.
- **Comunicação e assuntos internos**, para compreender o impacto potencial nas relações com os stakeholders, incluindo órgãos reguladores e governos do país de origem e do país anfitrião, e para planejar possíveis comunicações públicas ou privadas sobre o assunto e as respostas aos stakeholders.
- **Sustentabilidade das operações empresariais e aquisições**, para compreender o relacionamento com o parceiro comercial (se houver um parceiro envolvido).
- **Outras funções** relevantes para a situação.

Entre as perguntas que podem ser formuladas para ajudar a determinar a responsabilidade de resposta, figuram as seguintes:

- Alguma pessoa que trabalha na empresa está envolvida nesse impacto?
- Há alguma ação ou omissão da empresa que possa ter causado ou contribuído para esse impacto?
 - Por exemplo, há uma falha na obtenção do Consentimento Livre, Prévio e Informado em uma situação em que ele deveria ter sido obtido, o que acabou por contribuir para o conflito com as pessoas defensoras e as comunidades?
 - Por exemplo, pode-se dizer que a falha em conduzir a devida diligência sobre um parceiro comercial envolvido em ataques contra pessoas defensoras contribuiu para a ocorrência do impacto?
- Existe um vínculo direto com nossas operações comerciais, produtos ou serviços por meio de um parceiro comercial ou de sua cadeia de suprimentos de terceiros?
 - Se o impacto envolver um parceiro comercial, como uma empresa fornecedora, cliente ou distribuidora de primeiro nível, será indicado um vínculo direto com a empresa.
 - Se o problema afetar a cadeia de suprimentos de terceiros de um parceiro comercial, será indicado um vínculo direto se o incidente ocorrer no contexto de uma mercadoria, produto ou serviço adquirido pela Unilever.
- As percepções dos stakeholders sobre o vínculo ou envolvimento da empresa com o impacto estão alinhadas com nossa própria avaliação?

Agir quando há uma ligação direta entre o impacto e a empresa

Se for determinada a existência de uma ligação direta entre um impacto adverso sobre uma pessoa defensora de direitos humanos e a empresa — por exemplo, quando um fornecedor de primeiro nível estiver envolvido —, sempre haverá responsabilidade de responder para tentar mitigar o impacto. Dependendo do vínculo, a reparação também pode ser necessária (ver Etapa 6).

As medidas procedentes podem ser:

- Desenvolver planos de ação contingentes para prevenir ou mitigar o risco ou impacto.
- Identificar formas de influência a serem implementadas em situações em que a empresa e seus parceiros comerciais tenham a responsabilidade ou oportunidade de apoiar ou proteger as pessoas defensoras.
- Estabelecer um planejamento para verificar a implementação de planos de ação contingentes pelos parceiros comerciais.
- Determinar se existe a responsabilidade de fornecer acesso à reparação.

Exemplos de situações

Situação hipotética A: Neste cenário, um parceiro comercial da Unilever está envolvido, o que indica uma “ligação direta” com a empresa e a responsabilidade de tentar prevenir ou mitigar a ação de acordo com as exigências dos Princípios Orientadores das Nações Unidas. As ações relevantes a serem tomadas nesta situação são:

- Seguir os procedimentos para investigar se o parceiro comercial está violando a Política de Parceiros Responsáveis.
- Identificar e avaliar as medidas que o parceiro comercial já tomou para resolver o problema ou a situação, por exemplo, investigando a origem das ameaças e tomando medidas contra qualquer integrante da equipe que houver violado a política.
- Se a situação não tiver sido tratada adequadamente, é preciso entrar em contato com o parceiro comercial para chegar a um acordo sobre um plano de ação para abordar o risco e, se necessário, reparar a situação.
- Encorajar o parceiro comercial a comunicar-se com a sociedade civil e o governo local, caso o autor do ataque seja desconhecido, para informar quais ações em nível comunitário podem ajudar a evitar ou a reduzir o risco de reincidência.
- Se a situação não for corrigida, será preciso considerar se o parceiro comercial está violando a Política de Parceiros Responsáveis.

Situação hipotética B: Neste cenário, não existe ligação direta com a empresa e, portanto, a empresa não tem a responsabilidade de tentar prevenir ou mitigar o problema. No entanto, ainda pode haver motivos para agir, de acordo com as etapas descritas na página 35.

Passos para determinar as ações apropriadas:

O problema foi causado por uma ação própria da empresa ou de funcionária ou funcionário?

- Seguir os procedimentos internos para investigar a conduta da funcionária ou do funcionário com vistas a determinar se houve violação do Código de Conduta.
 - A funcionária ou o funcionário com envolvimento em ameaças ou ataques contra uma pessoa defensora viola o Código de Conduta, gerando motivos para demissão.
- Considerar a possibilidade de convocar uma equipe de trabalho interdisciplinar para supervisionar a mitigação do impacto.
- Consultar a pessoa defensora afetada sobre as medidas apropriadas para mitigar o impacto.
- Encaminhar a situação aos mecanismos de reclamação relevantes com o consentimento da pessoa defensora afetada ou incentivá-la a registrar uma reclamação.

O problema foi causado por um parceiro comercial de primeiro nível?

- Seguir os procedimentos internos para investigar uma possível violação da Política de Parceiros Responsáveis.
- Consultar o parceiro comercial para garantir o estabelecimento de um plano para mitigação e correção imediatas do problema caso confirmado o envolvimento ou cumplicidade em um ataque.
- Estabelecer fases e um plano para relatório da implementação, assinado pelo mais alto nível de gerência do parceiro comercial.
- Considerar o término do vínculo se o parceiro comercial não mitigar o problema adequadamente, de acordo com o plano de ação, e se continuar violando a Política de Parceiros Responsáveis.

O problema foi causado pela cadeia de valor de terceiros de um parceiro comercial?

- Solicitar ao parceiro comercial que acompanhe o problema com seus fornecedores terceirizados ou parceiros comerciais.
- Solicitar ao parceiro comercial que se comprometa com um plano de ação de prazo determinado para acompanhar e verificar se o fornecedor ou parceiro comercial tomou as medidas adequadas para a mitigação do problema.
- Incentivar as pessoas defensoras afetadas a apresentarem denúncias nos mecanismos de reclamação judiciais ou extrajudiciais relevantes (se for possível consultar a pessoa defensora ou seus representantes).
- Considerar se a pessoa defensora necessita de apoio para acessar os mecanismos de reclamação disponíveis. Por exemplo, avaliar se seria adequado oferecer apoio financeiro para despesas jurídicas ou assistência para conectá-la a ONGs que possam fornecer orientação e suporte jurídico.

O problema é suficientemente grave para implicar uma conduta criminosa?

- Consultar o Departamento Jurídico para saber se pode haver conduta criminal envolvida.
- Em consulta com o Departamento Jurídico, considerar a possibilidade de encaminhar a situação às autoridades policiais, com o consentimento da pessoa defensora afetada, se houver motivos para suspeita de conduta criminosa; seguir os processos internos para investigar a conduta da funcionária ou do funcionário em questão.
- Considerar se a pessoa defensora precisa de apoio para acessar mecanismos judiciais ou outros mecanismos de reclamação disponíveis; esse apoio pode incluir assistência financeira para representação legal, potencialmente por meio de ONGs intermediárias.



Exemplo

Uma ativista dos direitos à terra, Sra. A, protestou contra uma fábrica pelo despejo de resíduos industriais e pela invasão de terras agrícolas pertencentes à comunidade. A Sra. A e seus colegas alegam que o despejo de resíduos industriais está afetando a fertilidade das terras da comunidade, bem como o lago e as águas subterrâneas, prejudicando os seus recursos e o acesso à água como um direito humano.

A Sra. A recebe várias notas alertando-a sobre possíveis ataques de pessoas que agem em nome da fábrica. Ela notifica as autoridades locais, embora nenhuma medida de proteção pareça ter sido tomada.

Ao retornar do trabalho, a Sra. A é atacada por um grupo de pessoas, que a espancam e a atacam com uma faca. Após a agressão, os criminosos a abandonam, e, posteriormente, alguns membros da comunidade a levam ao hospital. A Sra. A consegue identificar alguns dos agressores como trabalhadores da fábrica. A polícia local conduz uma investigação superficial, sem identificar nenhum suspeito, mesmo com a Sra. A tendo reconhecido alguns de seus ofensores.

Se uma situação como essa afetar um parceiro comercial, é necessário agir imediatamente. Essa é uma situação que envolve graves violações aos direitos humanos. As ações apropriadas podem incluir:

- Incentivar o parceiro comercial a apurar os fatos da situação e, conforme necessário, investigá-los, adotando medidas disciplinares e outras ações contra os colaboradores envolvidos no incidente, incluindo o encaminhamento da situação e dos possíveis responsáveis pela agressão às autoridades policiais, quando pertinente.
- Reconhecer que o envolvimento de um parceiro comercial em uma situação como essa é uma violação potencial da Política de Parceiros Responsáveis. Espera-se que o parceiro corrija e comunique a situação à Unilever o mais rápido possível. O não cumprimento desta recomendação pode resultar em uma violação da Política de Parceiros Responsáveis, o que, em última instância, pode levar ao encerramento do vínculo com a empresa fornecedora.
- Reunir-se com a Sra. A, ou com seus representantes, para entender quaisquer necessidades imediatas de proteção. Por exemplo, as ONGs locais podem oferecer realocação temporária, canais de comunicação de emergência ou outras medidas de proteção.
- Reunir-se com as autoridades policiais locais para enfatizar a gravidade da situação e expressar a preocupação da empresa com o fato de o ataque não ser investigado; ressaltar a sua não tolerância a qualquer forma de ameaça, intimidação ou represália contra as pessoas defensoras de direitos humanos.

As ações de longo prazo podem incluir:

- Desenvolver e implementar um plano de ação com o parceiro comercial para fazer cumprir sua política de não tolerância a ameaças e ataques contra pessoas defensoras de direitos humanos, inclusive, por exemplo, por meio de códigos de conduta para a equipe e formação sobre pessoas defensoras de direitos humanos.
- Considerar a suspensão ou rescisão do contrato com a empresa fornecedora de acordo com a Política de Parceiros Responsáveis se for descoberto que o parceiro comercial tinha conhecimento do ataque, ou de alguma forma incentivou ou facilitou o ataque contra a Sra. A, ou não agiu após ter conhecimento do possível ataque e, além disso, não relatou a situação como uma violação da Política de Parceiros Responsáveis.
- Encaminhar a Sra. A a fontes de apoio para levar seu caso adiante com os mecanismos de reclamação disponíveis, como grupos da sociedade civil local que possam oferecer assessoria e apoio jurídico.
- Revisar internamente, quando aplicável, se as represálias contra as pessoas defensoras de direitos humanos no mercado foram suficientemente identificadas como um risco durante a devida diligência em direitos humanos, com o objetivo de fortalecer outros processos e o envolvimento da comunidade local ou dos stakeholders.

Determinar se há motivos para apoiar as pessoas defensoras de direitos humanos e liberdades fundamentais

Se for determinado que um impacto sobre a pessoa defensora de direitos humanos não foi causado pelas operações, produtos ou serviços da empresa, nem que a empresa tenha contribuído ou esteja diretamente ligada a esse impacto, ela não tem responsabilidade de abordá-lo, conforme os Princípios Orientadores das Nações Unidas. Isso ocorre porque o impacto está fora do escopo da responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, uma vez que não há vínculo direto entre a empresa e o impacto. Entretanto, ainda pode haver um caso em que se responda em apoio às pessoas defensoras de direitos humanos e liberdades fundamentais, de acordo com os valores expressos pela Unilever e com estes Princípios, os quais reconhecem explicitamente que a empresa tem a oportunidade de agir em apoio àqueles que defendem os direitos humanos e às liberdades fundamentais das quais dependem.

Exemplos de situações em que pode haver razões para agir:

- **Propostas de leis que criminalizariam certos tipos de protestos não violentos, colocando as pessoas defensoras de direitos humanos em risco de serem presas por realizarem seu trabalho.**
- **O Estado de Direito é prejudicado pela corrupção generalizada da polícia e do poder judiciário, o que leva à impunidade dos autores de ataques contra pessoas defensoras de direitos humanos.**
- **Manifestantes contra uma proposta de lei que proibiria a educação sobre questões de direitos LGBTQI+ são presos e supostamente maltratados durante a detenção.**

Em casos como os dos exemplos acima, os Princípios Orientadores das Nações Unidas não impõem uma obrigação de resposta, mas é possível que seja necessário adotar medidas que ajudem a promover e apoiar os direitos humanos e o trabalho das pessoas defensoras. É preciso observar também a Etapa 6, referente à identificação de oportunidades a longo prazo para apoiar um ambiente seguro e favorável para as pessoas defensoras de direitos humanos.

Para decidir a necessidade de resposta nesses casos, é importante avaliar os custos relativos da ação em comparação com a inação. Agir não acarreta necessariamente mais riscos ou custos do que a inação. Em certas situações, a inação pode representar riscos ainda maiores do que a ação.

Para avaliar se devem ser tomadas medidas, é preciso considerar o seguinte:

- Agir pode influenciar o resultado da situação e ajudar a defender os direitos humanos de uma pessoa defensora?
 - Por exemplo, se uma pessoa defensora de direitos humanos for detida arbitrariamente e uma resposta contundente das empresas puder ajudar a influenciar a decisão das autoridades de libertar a pessoa defensora, pode haver motivos convincentes para agir, especialmente se a forma de ação escolhida minimizar os riscos de reação contra a empresa.
- Os custos de uma determinada forma de agir podem ser moderados?
 - Por exemplo, envolver-se com o governo anfitrião de forma privada, em vez de publicamente, pode reduzir alguns riscos de retaliação.
- A inação tornará mais difícil o gerenciamento da situação a longo prazo?
 - Por exemplo, a inação pode permitir que outras pessoas decidam a narrativa da situação, dando à empresa poucas opções para influenciar essas percepções. Mesmo que seja definido que não há responsabilidade de resposta, as percepções dos stakeholders sobre a oportunidade e responsabilidade da empresa podem ser diferentes.
- Existe uma oportunidade de agir em conjunto com outras empresas do setor, fornecedores, sociedade civil ou outros stakeholders para ampliar nossa voz e nosso impacto?
- Os custos e riscos da inação são superados pelos custos e riscos da ação? (Ver o quadro na página 38).



Riscos de ação e de inação⁶

Os custos e riscos da inação são superados pelos custos e riscos da ação?

Riscos de ação

- **Agir poderia expor as pessoas defensoras a outros impactos adversos?**
- **Há riscos jurídicos inerentes à tomada de ações** (por exemplo, risco de violação do quadro jurídico nacional)?
- **Agir expõe a empresa a riscos de retaliação por parte de governos ou de outras partes?**
- **Existem riscos de reputação associados à resposta?**
- **Precisam ser levados em conta os riscos comerciais e operacionais** de retaliação dos governos anfitriões ou as reações de investidores?
- **Existem riscos políticos e reputacionais** – como danos às relações com os governos do país anfitrião e potencial para fortalecer ou prejudicar as relações com funcionárias, funcionários, acionistas, consumidoras e consumidores?

Riscos de inação

- **Danos graves às pessoas defensoras de direitos humanos e liberdades:** perda de vidas, lesões ou maior erosão da sociedade civil e do “espaço compartilhado”, também benéfico às empresas.
- **Danos à reputação:** perda de apoio ou percepções negativas por parte de funcionárias e funcionários atuais e futuras(os), acionistas responsáveis e consumidoras e consumidores.
- **Condições mais perigosas para funcionárias e funcionários:** deterioração imediata ou a longo prazo da segurança.
- **Perda da licença social para operar:** perda da confiança da sociedade civil e das comunidades nacionais.

As ações podem ser mais poderosas quando realizadas em conjunto com outras empresas do setor e outros stakeholders, e quando as ações são realizadas ao longo do tempo. Ver também a Etapa 6 sobre ações a longo prazo para apoiar um ambiente seguro e propício para as pessoas defensoras de direitos humanos.

⁶ *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders* (Espaço Compartilhado sob Pressão: apoio empresarial às liberdades fundamentais e às pessoas defensoras de direitos humanos, hiperlink em inglês).

Etapa

5

Identificar formas adequadas de atuação.

Uma vez tomada a decisão de agir na Etapa 4, a empresa deverá identificar o tipo de resposta mais razoável e eficaz a um impacto adverso (ou seja, uma ameaça ou ataque contra uma pessoa defensora).

A identificação da ação apropriada em resposta ao impacto adverso real requer uma análise cuidadosa.

- Se possível, as pessoas defensoras afetadas devem ser consultadas na identificação de respostas; no entanto, a logística e a sensibilidade do impacto específico podem tornar isso impossível.
- Nesse caso, será preciso consultar as ONGs parceiras, governos do país de origem, colegas e outros stakeholders para ajudar a validar as decisões sobre a ação apropriada.

O objetivo da ação é mitigar o impacto sobre a(s) pessoa(s) defensora(s) na medida do possível. Quando não for possível mitigar um impacto (por exemplo, se uma pessoa defensora tiver sido submetida à violência física), as ações devem ter como objetivo evitar a recorrência. **Também pode ser necessária e apropriada uma reparação se a empresa tiver, de alguma forma, causado ou contribuído para o impacto por meio de suas ações ou omissões** (ver a Etapa 7, referente a reparações).

As respostas podem ser mais eficazes quando realizadas conjuntamente. No entanto, quando existe responsabilidade de prevenir ou mitigar um problema de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, a ação nunca deve depender do fato de outras pessoas também estarem dispostas a agir.

Respostas públicas ou privadas?

As respostas podem ser públicas ou privadas. Por exemplo, tanto as declarações quanto as cartas podem ser públicas ou privadas. É possível o envolvimento de forma privada, nos bastidores, com os governos sem divulgar o acontecimento. As ações e respostas públicas não são necessariamente mais eficazes do que um envolvimento mais discreto. Por exemplo, embora uma carta pública possa pressionar o governo a responder, ela também pode fazer com que o governo fique menos disposto a fazer concessões, para evitar ser visto cedendo a interesses “estrangeiros” ou empresariais. Em alguns casos, o envolvimento privado pode aumentar a probabilidade de sucesso, permitindo ao governo “salvar as aparências”.

o entanto, também há situações em que uma resposta pública a uma ameaça, para prevenir ou condenar um ataque, pode ser imperativa. No entanto, é essencial consultar rápida e decisivamente, sempre que possível, as próprias pessoas defensoras e/ou líderes da comunidade local que as apoiam. As embaixadas dos países de origem também podem oferecer orientações úteis e oportunas.

As ações podem ser uma resposta ou uma combinação delas. Alguns exemplos de formas de ação:

Medidas de proteção física: por exemplo, deslocamento de uma pessoa defensora para um lugar ou casa segura.

- As medidas de proteção física podem ser pertinentes quando a vida ou a segurança de uma pessoa defensora ou de sua família forem ameaçadas ou atacadas.
- A empresa pode não fornecer medidas de proteção diretamente; não entanto, ela pode ajudar a identificar organizações (como a Front Line Defenders e organizações locais, incluindo instituições nacionais de direitos humanos) que possam fazê-lo.
- **Por exemplo, a Mesa-redonda sobre Óleo de Palma Sustentável** afirma que pode facilitar medidas de proteção física para pessoas defensoras em risco, identificando organizações que podem fornecer proteção, incluindo instituições nacionais de direitos humanos, bem como mecanismos regionais e internacionais de direitos humanos.

Condenação pública de ataques e ameaças.

- Fortes condenações públicas de ataques e ameaças contra as pessoas defensoras podem ajudar a prevenir a recorrência, sinalizando que as ações não serão respondidas com silêncio.
- **Por exemplo, um grupo de empresas produtoras de carvão na Colômbia** (juntamente com atores do governo e da sociedade civil) desenvolveu um protocolo conjunto para responder às ameaças e à violência contra as pessoas defensoras. Como parte do protocolo, se for feita uma ameaça contra uma pessoa defensora de direitos humanos, as empresas devem emitir declarações públicas deixando claro que condenam a violência e não tolerarão qualquer ameaça ou ataque feito em seu nome ou em seus supostos “interesses”.

Engajamento comunitário.

- O envolvimento com uma comunidade pode ser particularmente relevante quando uma pessoa defensora é ameaçada ou atacada por pessoas pertencentes à comunidade.
- A empresa pode organizar reuniões com comunidades ou líderes comunitários ou pedir a ONGs de confiança que facilitem reuniões com as comunidades. A empresa pode enfatizar que não tolera ameaças e ataques e procurar aliviar as tensões. Também pode comunicar sua “política de portas abertas” às pessoas defensoras e a todos os outros stakeholders para que manifestem suas preocupações sobre os impactos dos projetos.

Envolvimento com as autoridades policiais locais e instituições de direitos humanos.

- Denunciar ameaças e ataques contra pessoas defensoras junto às autoridades policiais locais pode ser útil se as instituições locais forem responsáveis, mas com a aprovação das pessoas defensoras de direitos humanos. É possível que as pessoas defensoras não queiram apresentar certas questões ou situações para a polícia local se acreditarem que estão sendo atacadas pelas autoridades.
- Pode ser útil encaminhar a questão ou situação a uma instituição nacional de direitos humanos, caso exista. Algumas instituições nacionais de direitos humanos têm mandatos para investigar situações em que as pessoas defensoras estão sendo atacadas.

Defesa direta perante o governo do país anfitrião.

- Apresentar a questão por meio de envolvimento direto quando as ameaças ou danos estiverem associados ao governo do país anfitrião.
- Levar a questão às mais altas hierarquias da empresa; por exemplo, as mais altas autoridades da empresa podem dirigir-se às mais altas autoridades do governo.

Defesa direta perante o governo do país anfitrião
(continuação).

- Intervir diretamente no caso de pessoas defensoras de direitos humanos sujeitas a assédio legal, prisões ou detenções arbitrárias, por meio de cartas ou declarações que apelem diretamente às pessoas causadoras dos danos para a cessação de suas ações.
- Levantar em conta o exemplo do S Group, uma empresa de varejo finlandesa que apoiou o investigador e defensor de direitos humanos Andy Hall em uma série de processos por difamação na Tailândia devido a acusações de trabalho forçado apresentadas pelo ativista contra a Natural Fruits Ltd, uma empresa fornecedora do S. Group. O S Group chegou a depor no tribunal como testemunha de sua defesa. Andy Hall acabou sendo absolvido de todas as acusações.

Defesa indireta perante governos.

- Abordar os governos dos países anfitriões por meio de governos ou embaixadas dos países de origem com o intuito de expressar preocupação sobre a situação e solicitar a cessação das ações causadoras de impactos adversos nos direitos das pessoas defensoras. Essa abordagem pode acrescentar canais de acesso e influência para apoiar as pessoas defensoras e o ambiente propício às liberdades fundamentais, o que é vital para o “espaço compartilhado” com as empresas.

Declarações e cartas públicas ou privadas.

- As declarações e cartas podem enfatizar a não tolerância da empresa em relação a ameaças e ataques contra pessoas defensoras, além de chamar a atenção do público para determinada questão, especialmente quando um governo está envolvido em ataques contra pessoas defensoras.
- As declarações e cartas podem ser feitas individualmente ou em conjunto com seus pares e outros stakeholders.
 - As cartas individuais permitem que a empresa controle o conteúdo e o tom.
 - As cartas conjuntas podem ter um impacto maior ao enfatizar as preocupações compartilhadas entre os stakeholders e reduzir os riscos de reação contra a empresa.
- **Por exemplo, Tiffany & Co** assinou uma carta aberta em 2015 para o Presidente de Angola em apoio a Rafael Marques de Morais, um jornalista investigativo e defensor dos direitos humanos que enfrentou um processo judicial por documentar abusos de direitos humanos no setor de diamantes.
- **Por exemplo**, mais de 200 empresas multinacionais e nacionais (incluindo a Unilever) assinaram a “Declaração de empresas preocupadas que operam em Myanmar” após o golpe da junta em fevereiro de 2021, pedindo respeito pelo Estado de Direito e pelos direitos humanos.

Defesa coletiva por meio de plataformas setoriais e multilaterais.

- As plataformas de associações industriais, câmaras de comércio e plataformas multilaterais podem trabalhar em conjunto para apresentar preocupações diretamente aos governos dos países anfitriões.
 - A defesa multilateral pode enfatizar a seriedade com que a empresa encara a situação, refletindo os riscos operacionais e reputacionais para o setor.
 - **Por exemplo, os membros da Ethical Trading Initiative e da Fair Labor Association**, duas iniciativas multilaterais centradas no fornecimento responsável no setor de vestuário, colaboraram com o governo cambodiano por meio de cartas e reuniões públicas para protestar contra a legislação que restringiria ainda mais a liberdade de associação e contra a perseguição a ativistas de direitos trabalhistas.
-

Etapa

6

Identificar oportunidades a longo prazo para apoiar as pessoas defensoras de direitos humanos e as liberdades fundamentais.

Podem ser tomadas medidas a longo prazo com o objetivo de apoiar o trabalho das pessoas defensoras de direitos humanos, ajudar a reduzir os riscos enfrentados e criar um ambiente seguro e favorável para elas.

Trata-se de medidas opcionais, dependendo de questões, situações, problemas e oportunidades. Porém, elas podem fortalecer o espaço compartilhado no Estado de Direito, a governança responsável e as liberdades fundamentais, das quais dependem as empresas e a sociedade civil. As medidas também podem refletir e reforçar o compromisso da Unilever com os direitos humanos e, ao mesmo tempo, demonstrar esse apoio aos stakeholders da Unilever. Essas oportunidades a longo prazo para apoiar as pessoas defensoras de direitos humanos e as liberdades fundamentais podem ser alinhadas com outras abordagens de engajamento com as instituições e com a sociedade civil em questões de políticas públicas e relações governamentais. As ações a longo prazo podem ser realizadas pela empresa por conta própria, mas é possível que sejam mais eficazes quando realizadas coletivamente com pares do setor e com outros stakeholders, seja local, regional ou globalmente.

As ações a serem consideradas incluem apoiar:

- Uma cultura de “Estado de Direito” por meio do envolvimento com câmaras de comércio locais e regionais, redes locais do Pacto Global das Nações Unidas e associações industriais.
- Participação e diálogo sobre questões de direitos humanos através de associações multilaterais e industriais focadas em práticas empresariais responsáveis, como a Bonsucro e a Mesa-redonda sobre Óleo de Palma Sustentável, e participação através de plataformas empresariais, como redes locais do Pacto Global das Nações Unidas.
- Atividades de prevenção para evitar ou mitigar danos ambientais e de direitos humanos (incluindo o apoio a leis e políticas nacionais e locais), por exemplo, em colaboração com grupos da sociedade civil.
- Iniciativas para salvaguardar as liberdades fundamentais, tais como a demonstração de apoio à liberdade e ao pluralismo da mídia, à educação cívica, à informação e ao combate contra a desinformação (por exemplo, apoiando organizações da sociedade civil que trabalham nas mencionadas áreas e participando por meio de redes e plataformas empresariais).
- Expressões de apoio ao trabalho de autoridades e órgãos independentes (por exemplo, poder judicial, instituições nacionais de direitos humanos, ombudsman) e organizações da sociedade civil apoiadoras dessa atividade.
- Medidas para combater a desinformação, promover a inclusão digital e a alfabetização (por exemplo, apoiando organizações da sociedade civil que trabalham com essas questões).

Estas medidas são geralmente mais eficazes quando realizadas de forma sistemática ao longo do tempo, em conjunto com outras.

Etapa

7

Garantir o acesso a reparações eficazes, incluindo a acessibilidade e a segurança dos mecanismos de reclamação.

As pessoas defensoras dos direitos humanos devem ter a possibilidade de apresentar preocupações e reclamações à empresa, inclusive quando acreditarem ter sido ameaçadas ou atacadas em razão da empresa ou de seus parceiros comerciais.

O relatório do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU referente aos Princípios Orientadores das Nações Unidas e às pessoas defensoras de direitos humanos contém recomendações sobre como as empresas devem garantir que os mecanismos de reclamação sejam seguros e acessíveis para as pessoas defensoras, devendo ser consultado no desenvolvimento de mecanismos de reclamação aplicáveis. O objetivo de garantir o acesso à reparação por meio dos mecanismos de reclamação da empresa está alinhado com os objetivos de nossa Declaração de Política de Direitos Humanos. A Política de Parceiros Responsáveis também exige que os parceiros comerciais garantam que as pessoas trabalhadoras tenham acesso a mecanismos de reclamação de acordo com os Princípios Orientadores da ONU e incentiva, como prática orientadora, que os mecanismos de reclamação sejam acessíveis às comunidades.

Estabelecer regras de não retaliação:

- É necessário garantir que qualquer mecanismo de reclamação fornecido pela empresa inclua princípios de não retaliação e tolerância zero para qualquer ameaça ou ataque contra todas as pessoas que utilizarem o mecanismo de reclamação.
- Todas as formas de ameaças e ataques contra as pessoas defensoras ou retaliações são motivos para denúncia, mesmo quando a origem das ameaças não seja clara no momento de sua notificação.
- É preciso esclarecer as medidas a serem tomadas caso sejam feitas ameaças de retaliação contra quem utilizar o mecanismo.

Principais iniciativas para garantir que os mecanismos de reclamação atendam às necessidades das pessoas defensoras:

Recomenda-se consultar e, sempre que possível, implementar estas principais iniciativas como

parte dos processos para estabelecer, melhorar e revisar mecanismos de reclamação:

- Envolver as pessoas defensoras diretamente na concepção de mecanismos de reclamação, na medida do possível, consultando aquelas que defendem os direitos humanos sobre o seguinte:
 - Formas de canais de denúncia preferidos pelas pessoas defensoras (escritórios físicos, linha direta, WhatsApp, etc.).
 - Maneiras de manter a privacidade e o anonimato.
 - Preocupações de segurança sobre o uso do mecanismo de reclamações: por exemplo, o processo pode ser observado de alguma forma? Existe o risco de as autoridades públicas solicitarem acesso a determinadas informações sobre o mecanismo de reclamação, o que poderia colocar as pessoas defensoras de direitos humanos em maior risco?
 - Riscos percebidos de retaliação e origem desses riscos.
- Quando uma pessoa defensora dos direitos humanos utiliza um mecanismo de reclamação fornecido pela empresa, deve ser incentivada a ter seus próprios representantes (por exemplo, um advogado ou uma ONG) para garantir acesso à assessoria independente.
 - É preciso ter em conta se é possível fornecer apoio financeiro para que as pessoas defensoras tenham acesso a uma assessoria independente, por exemplo, de um advogado independente ou de uma ONG.
- É aconselhável considerar as diferentes necessidades de homens e mulheres.
 - Por exemplo, as mulheres defensoras de direitos humanos podem desejar que seus casos sejam tratados exclusivamente por pessoal feminino do mecanismo de reclamação.

■ **Trabalhar, sempre que possível, com pessoas defensoras de direitos humanos e ONGs locais para desenvolver mecanismos de reclamação liderados pela comunidade**, permitindo às

pessoas da comunidade que apresentem suas preocupações à empresa da forma que desejarem.

– Estabelecer medidas de privacidade e confidencialidade, como limitação de acesso a processos, segurança dos computadores, separação de informações que revelem identidades e outros dados relacionados ao caso, etc.

– Considerar se existe o risco de que as autoridades possam exigir o acesso a informações do mecanismo de reclamação que possam colocar as pessoas defensoras em maior risco. Se não houver motivos legais para a recusa do fornecimento de tais informações, avaliar o encaminhamento da situação para canais externos de reclamação, a fim de manter o anonimato e a segurança das pessoas que defendem os direitos humanos.

Fonte de aprendizagem constante

Os mecanismos de reclamação, conforme previstos nos Princípios Orientadores das Nações Unidas, são uma fonte de “aprendizagem contínua” para a empresa sobre como os sistemas existentes abordam os riscos para os direitos humanos. A utilização limitada de um mecanismo de reclamação, mesmo quando os riscos relacionados às pessoas defensoras são evidentes, não necessariamente reflete o sucesso na abordagem desses riscos; pode, na verdade, indicar que as pessoas defensoras de direitos humanos não confiam no mecanismo para proporcionar uma reparação eficaz.

A empresa deve monitorar os casos apresentados por meio dos mecanismos de reclamação para identificar “padrões de abuso contra as pessoas defensoras de direitos humanos que possam surgir (incluindo ameaças contra aquelas que usam o mecanismo de reclamação).”⁷ É aconselhável comunicar as conclusões na unidade de mercado ou de negócios correspondente, bem como informar a Diretoria de Sustentabilidade Global (Direitos Humanos).

Relatório e acompanhamento da implementação e das reclamações: como o impacto será medido?

Os mecanismos de reclamação devem registrar incidentes que envolvem as pessoas defensoras de direitos humanos, relatados pelas próprias pessoas defensoras ou por outras partes. Isso pode ajudar a empresa a compreender as tendências dos riscos para as pessoas defensoras e a extensão em que tais riscos são supostamente relacionados às operações, produtos ou serviços da Unilever.

A ausência de incidentes envolvendo pessoas defensoras de direitos humanos não significa necessariamente sua inexistência. Essa situação pode indicar uma falta de confiança no mecanismo de reclamação ou uma falta de compreensão ou conhecimento do processo entre as pessoas que defendem os direitos humanos.

O sucesso da implementação geralmente se reflete na ausência de incidentes; portanto, pode ser difícil definir e estabelecer parâmetros de medição aplicáveis. Pode ser desafiador identificar se a ausência de incidentes está especificamente ligada a ações preventivas. No entanto, os mecanismos de reclamação podem oferecer alguns insights sobre a confiança das pessoas defensoras de direitos humanos na empresa e no seu mecanismo de reclamação. Os tipos de incidentes apresentados, caso existam, podem fornecer indicações sobre o grau de eficácia das ações voltadas à mitigação de riscos.

7 Orientação do Grupo de Trabalho da ONU sobre Pessoas Defensoras de Direitos Humanos, 2021.

Medição do impacto

Medir o impacto destas orientações de implementação em relação às pessoas defensoras de direitos humanos apresenta desafios peculiares, devido à complexidade e à sensibilidade das questões e contextos que a empresa e seus parceiros comerciais podem enfrentar, bem como à variedade de medidas que podem ser adotadas, desde a devida diligência preventiva até as medidas de reparação reativas. Além disso, determinar uma resposta a crises que seja proporcional à gravidade da situação – especialmente em casos de ameaça ou ataque ativo a um defensor – pode ser o aspecto mais desafiador para a empresa.

O sucesso nos resultados pode ser definido principalmente pela ausência de incidentes em que a empresa ou o parceiro comercial tenha se envolvido, ainda que involuntária ou inadvertidamente, em um impacto adverso para uma pessoa defensora de direitos humanos. Quando um risco não se traduz em impacto, pode ser difícil identificar o que teria acontecido na ausência de ações tomadas de acordo com estas orientações.

Ainda assim, embora possa ser difícil medir os resultados, é possível medir os insumos, ou seja, o grau em que ações foram implementadas em resposta aos riscos identificados.

Estes insumos podem ser medidos da seguinte maneira:

Insumos	Parâmetros
Identificação de riscos.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Porcentagem de processos de devida diligência em matéria de direitos humanos para matérias-primas ou mercados de alto risco que explicitamente consideram os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos como parte da avaliação de riscos. ■ Porcentagem de consultas aos stakeholders (como parte da devida diligência) que envolvem pessoas defensoras de direitos humanos. ■ Porcentagem de processos de devida diligência em direitos humanos que avaliam riscos diferenciados para as pessoas defensoras de direitos humanos com base em vulnerabilidades interseccionais.
Resposta aos riscos identificados.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Porcentagem de riscos identificados para as pessoas defensoras de direitos humanos abordados por meio de ações preventivas.
Comunicação com parceiros comerciais.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Porcentagem de parceiros comerciais de alto risco (por mercado ou produto) que receberam informações relacionadas a questões e situações que podem representar ameaças às pessoas defensoras. ■ A proporção em que os parceiros comerciais de alto risco (por mercado ou produto) comunicam a tomada de medidas voltadas para a implementação destas orientações. ■ A proporção em que os parceiros comerciais envolvidos com um impacto adverso relacionado a uma pessoa defensora de direitos humanos abordaram com sucesso a situação/implementaram os planos de ação acordados dentro do prazo.
Mecanismos de reclamação.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de denúncias do mecanismo de reclamação que implicam impactos a uma pessoa defensora de direitos humanos (apresentadas por pessoas defensoras ou outros stakeholders).

Embora possa ser mais difícil atribuir resultados a estes Princípios e à implementação destas orientações, é essencial, na medida do possível, acompanhar os resultados. As seguintes medidas podem ser relevantes:

- Incidentes em que se comprove um impacto negativo sobre uma pessoa defensora de direitos humanos, com ligação ou contribuição direta da empresa.
- Acusações de que a empresa esteve envolvida em um impacto adverso sobre uma pessoa defensora de direitos humanos, mesmo na ausência de vínculo direto com a empresa.
- Medidas adotadas em apoio às pessoas defensoras de direitos humanos diante de uma ameaça ativa ou em reação imediata a um ataque.
- Medidas tomadas para apoiar um ambiente seguro e propício para as pessoas defensoras de direitos humanos no mercado, por exemplo, mediante participação em redes locais do Pacto Global das Nações Unidas, associações do setor (como a Mesa-redonda sobre Óleo de Palma Sustentável ou o Fórum de Bens de Consumo) ou apresentação da questão a pares em fóruns setoriais relevantes.

O reflexo mais importante dos bons resultados da Unilever e de seus parceiros comerciais na concretização destas orientações de implementação em apoio às pessoas defensoras de direitos humanos pode ser cristalizado em respostas afirmativas a estas duas perguntas fundamentais:

1. A empresa e suas parceiras comerciais tomaram todas as medidas razoáveis de devida diligência e compromisso com os stakeholders com o objetivo de identificar e diminuir os riscos e as ameaças e, quando necessário, agiram para prevenir ataques e ajudar a garantir o acesso a recursos quando de sua ocorrência?
2. A empresa e seus parceiros comerciais não são apenas isentos de cumplicidade em ameaças ou ataques contra pessoas defensoras, mas também estão dispostos a tomar medidas razoáveis – individual e coletivamente com outros atores – para apoiar um ambiente seguro e favorável à tarefa fundamental dessas pessoas?

A complexidade e sensibilidade de algumas questões ou situações podem não só escapar à medição ou à avaliação de impactos, mas também apresentar dilemas ainda mais fundamentais e decisões difíceis para a empresa ou para as empresas parceiras. Esses dilemas e decisões podem estar relacionados com a

possibilidade de envolvimento e diálogo com uma pessoa defensora ou uma comunidade local, ou com a possibilidade de que o apoio a uma pessoa defensora ou comunidade possa colocar a empresa ou algum parceiro comercial em risco de conflito com o governo do país anfitrião.

Abordagem de dilemas

Esta seção identifica e responde alguns dos dilemas que podem ser encontrados na abordagem dos riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos.

O que fazer se as pessoas defensoras que são confiáveis em sua comunidade recusarem o diálogo com nossa empresa?

É possível que algumas pessoas defensoras de direitos humanos não estejam abertas ao diálogo. Um dos motivos pode ser o fato de acreditarem que não há possibilidade de um diálogo positivo, devido à falta de confiança na equipe ou nas pessoas intermediárias da empresa. Além disso, é possível que acreditem que a interação com a empresa pode expô-las a riscos adicionais de retaliação por parte da empresa ou a reações violentas na comunidade. Outro motivo, apresentado por algumas pessoas defensoras de comunidades indígenas, é sua rejeição ao modelo de desenvolvimento econômico e à atividade comercial que, na sua opinião, pode deteriorar sua identidade cultural e economia tradicional.

Quando as pessoas defensoras não estão abertas ao diálogo, é importante manter uma política de portas abertas que as incentive a participar no futuro. A política de portas abertas pode ser comunicada diretamente ou por meio de ONGs de confiança, líderes locais ou outras pessoas e instituições intermediárias. Fomentar a participação através de ONGs locais ou de outras instituições locais, como o escritório local de uma instituição nacional de direitos humanos, também é uma opção que pode ajudar a construir confiança ao longo do tempo.

Quando as pessoas defensoras não estiverem abertas ao diálogo, pode ser útil validar suposições sobre os riscos enfrentados ou sobre as questões defendidas por elas através de ONGs, instituições nacionais de direitos humanos, laboratórios de ideias, universidades ou outras instituições de confiança.

Em que circunstâncias a empresa deve condicionar ou restringir o envolvimento ou o diálogo com uma pessoa defensora de direitos humanos ou com um grupo de defesa?

As pessoas que defendem os direitos humanos realizam suas atividades de forma não violenta.

A pessoa que participa de ameaças ou ataques contra o pessoal de uma empresa ou de uma empresa parceira não é uma defensora, mesmo que seus objetivos declarados estejam ao serviço dos direitos humanos. Se uma pessoa defensora começar a praticar violência, ela perderá seu status de defensora legítima e será preferível que a empresa se retire de qualquer compromisso com ela relacionado.

Em outros casos, por vezes pode não ser claro se uma pessoa defensora tem legitimidade na comunidade que afirma representar. Se surgirem dúvidas sobre a legitimidade de uma pessoa defensora, é necessário agir com a devida diligência, com base em informações de ONGs ou organizações da sociedade civil confiáveis, líderes locais (comunidade, governo local, líderes religiosos), instituições nacionais de direitos humanos, mídia, representantes do governo de origem ou anfitrião e outras fontes. No entanto, mesmo que haja dúvidas razoáveis sobre a legitimidade de uma pessoa defensora em sua comunidade, qualquer decisão de restringir a participação deve ter em conta os possíveis riscos reputacionais.

Como evitar o risco de contribuir para o aumento dos conflitos dentro das comunidades nas quais as pessoas defensoras de direitos humanos e demais partes estão divididas?

Se uma comunidade estiver profundamente dividida sobre determinado assunto — por exemplo, acerca de uma proposta de aquisição de terras pela empresa ou por uma empresa parceira —, as pessoas defensoras podem estar expostas a ameaças e ataques provenientes das comunidades ou de outros grupos não ligados à empresa ou às empresas parceiras. É possível que esses ataques estejam enraizados em profundas divisões internas dentro de uma comunidade no que diz respeito ao caminho de desenvolvimento desejado e às diferentes perspectivas sobre os impactos e benefícios relativos aos direitos humanos de um determinado projeto de desenvolvimento social.

Exemplo de situação:

Uma empresa é informada sobre ameaças contra uma pessoa defensora que se opõe a determinada operação comercial. A investigação revela que a fonte mais provável das ameaças vem de membros da comunidade e de pessoas que trabalham no projeto, que acreditam que as pessoas defensoras são obstrucionistas e “antidesenvolvimentistas”. As pessoas que trabalham no projeto estão preocupadas com a possibilidade de perderem seus empregos se o projeto não for adiante. É necessário direcionar as respostas a estas ameaças para reduzir as tensões dentro da comunidade e, ao mesmo tempo, considerar se são necessárias medidas mais urgentes para proteger as pessoas defensoras em risco. As respostas podem incluir um maior envolvimento da comunidade, por meio do qual a empresa enfatiza que busca ouvir vozes críticas, comunicando sua não tolerância a ameaças e ataques. As respostas também podem incluir intercâmbios com líderes comunitários para destacar a importância do respeito às opiniões das pessoas defensoras de direitos humanos críticas do projeto.

O que fazer em situações em que os governos anfitriões, as autoridades policiais e outras autoridades agem em conluio ou atacam as pessoas defensoras?

Em alguns casos, as pessoas defensoras de direitos humanos estão sujeitas a ataques e assédio por parte de agentes ligados ao governo. Ocorrem diversas situações deste tipo, incluindo a restrição do acesso das ONGs ao financiamento estrangeiro, a rotulação de ONGs ou pessoas como “agentes estrangeiros” e a prisão de pessoas defensoras devido a seu ativismo não violento.

Quando a empresa ou um parceiro comercial tiver um vínculo existente com as autoridades policiais (por exemplo, quando as forças de segurança pública fornecem segurança para um projeto), a empresa deve comunicar sua política sobre as pessoas defensoras de direitos humanos e discutir sua não tolerância a quaisquer ameaças e ataques. Os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos devem ser explicitamente abordados por meio de memorandos de entendimento ou acordos aplicáveis.

As regras referentes ao envolvimento também devem abordar a não tolerância a quaisquer ameaças ou ataques contra as pessoas defensoras. A empresa pode estabelecer diálogos regulares com as forças de segurança para discutir os riscos e escalar a questão por meio das cadeias de comando, quando necessário. Iniciativas como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos fornecem orientação e uma possível plataforma para coordenação e ação.

Quando não há um vínculo existente com as autoridades policiais e outros autores de ataques, ainda há opções disponíveis, conforme discutido nas Etapas 4 e 5 destas orientações. É necessário considerar cuidadosamente a necessidade de agir, bem como o momento de ação. Agir para apoiar ou proteger as pessoas defensoras de direitos humanos em colaboração com outros stakeholders pode, muitas vezes, diminuir os riscos de retaliação ou reação contra a empresa.

Exemplo de situação:

Em algumas situações, as empresas têm sido bem-sucedidas em advogar, diretamente junto aos governos, de forma privada e nos bastidores, para que certas pessoas ou grupos específicos alvos do governo recebam proteção; enfatizando, nessa manifestação, que qualquer ataque contra elas seria considerado prejudicial tanto pela empresa quanto pela opinião pública internacional. A empresa deve estar preparada para comunicar a seriedade com que trata a questão ou situação específica e deve informar que está ciente das ameaças específicas feitas contra pessoas identificadas, explicitando ser do interesse do próprio governo abster-se de novas ameaças ou ataques. As intervenções privadas podem produzir resultados quando o engajamento público poderia provocar uma reação violenta do governo ou da opinião pública. No entanto, ao mesmo tempo, o silêncio público pode representar um risco de críticas severas dos stakeholders locais, nacionais ou internacionais. É necessário considerar cuidadosamente a forma de agir, especialmente se privada ou pública, e, sempre que possível, deve-se consultar os ministérios das relações exteriores e as embaixadas do país de origem, bem como as pessoas defensoras e as ONGs aliadas.

Orientações para parceiros comerciais

Implementação da Política de Parceiros Responsáveis

Espera-se que os parceiros comerciais da Unilever respeitem os direitos das pessoas defensoras de direitos humanos de acordo com a Política de Parceiros Responsáveis. Prevenir qualquer forma de retaliação contra as pessoas defensoras é essencial para atender aos requisitos obrigatórios da Política de Parceiros Responsáveis.

- A Política de Parceiros Responsáveis afirma que: “Há tolerância zero a qualquer abuso, ameaça, intimidação ou represália contra os defensores dos direitos humanos.”

A Política de Parceiros Responsáveis também identifica como iniciativa principal: “Ações Judiciais Estratégicas contra a Participação Pública (SLAPPs) usados para silenciar defensores de direitos humanos e ambientais e organizações da sociedade civil que apoiam os titulares de direitos afetados no ativismo legítimo não devem ser envolvidos.”

Por seu lado, a Política sobre as Pessoas e a Natureza afirma:

- “Apoiamos fortemente o diálogo através de canais de comunicação abertos que permitem que todas as vozes sejam ouvidas, incluindo as de stakeholders especializados independentes, vozes críticas, titulares de direitos e seus representantes. Estamos empenhados em colaborar com as pessoas defensoras de direitos humanos e em consultá-las de forma aberta e construtiva.

Reconhecemos que as pessoas que defendem os direitos humanos são vulneráveis a ataques derivados de leis restritivas, da estigmatização e do silenciamento da dissidência. Condenamos qualquer ameaça, intimidação ou represália contra pessoas defensoras de direitos humanos”.

É fundamental que os parceiros comerciais identifiquem os riscos de ameaças ou ataques contra as pessoas defensoras de direitos humanos e tomem medidas ativas para enfrentar esses riscos, a fim de garantir que não estejam envolvidas em qualquer forma de abuso, ameaça, intimidação ou represália.

Espera-se que os parceiros comerciais cumpram os requisitos sobre pessoas defensoras de direitos humanos da Política de Parceiros Responsáveis. Estas orientações de implementação oferecem medidas práticas para garantir a conformidade. No entanto, os parceiros comerciais também podem adaptar seus processos e sistemas de mitigação de riscos existentes para identificar e abordar os riscos para as pessoas defensoras.

Os parceiros comerciais devem ainda **difundir expectativas análogas** em suas próprias cadeias de suprimentos, através da devida diligência em matéria ambiental e de direitos humanos, que inclua a avaliação de riscos para as pessoas defensoras.

Para este fim, esperamos que nossos parceiros comerciais que potencialmente interagem com pessoas defensoras de direitos humanos apliquem estas orientações ou medidas análogas e difundam expectativas equivalentes na sua cadeia de suprimentos de terceiros para:

1. Comprometer-se a não tolerar qualquer forma de ataque, seja físico ou de outra natureza, contra pessoas defensoras de direitos humanos, inclusive contra aquelas que defendem questões relacionadas às operações comerciais das empresas parceiras.

É necessário que os parceiros comerciais garantam que o pessoal envolvido:

- Demonstre uma boa compreensão de como os compromissos do parceiro comercial relativos ao respeito aos direitos das pessoas defensoras se alinham com os principais padrões e normas na matéria, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

- Entenda quem são as pessoas defensoras e por que seu trabalho é importante.

Os parceiros comerciais deveriam considerar a oferta de capacitação, adaptada ao seu contexto nacional e local específico, sobre: os compromissos assumidos em direitos humanos, o trabalho realizado pelas pessoas defensoras e a vulnerabilidade das pessoas defensoras a potenciais ataques.

2. Integrar os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos em suas próprias avaliações de riscos ou sistemas de devida diligência.

Os parceiros comerciais precisam identificar e abordar explicitamente os riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos como parte de seus próprios processos de avaliação de riscos e devida diligência, com o objetivo de garantir a conformidade com a Política de Parceiros Responsáveis. Essa avaliação de riscos deve abranger todas as operações internas do grupo empresarial, bem como as cadeias de suprimentos de terceiros.

Estas orientações oferecem conselhos práticos para sua implementação. Embora a identificação de riscos para as pessoas defensoras possa ser integrada aos processos existentes, os parceiros comerciais devem:

- Consultar ONGs e organizações da sociedade civil, mídia e outras fontes de informação com o fim de compreender os riscos para as pessoas defensoras no contexto aplicável.

- Consultar as pessoas defensoras sempre que possível para compreender os riscos por elas enfrentados.
- Identificar os riscos para as pessoas defensoras, inclusive os de retaliação, ligados a operações, produtos ou serviços do parceiro comercial (por exemplo, em relação a aquisições de terras, uso de terras, impactos ambientais e condições de trabalho em centros de produção).
- Avaliar a gravidade dos riscos como parte da devida diligência geral.

3. Implementar planos para abordar os riscos identificados, em colaboração com a Unilever, quando apropriado.

Se forem identificados riscos para as pessoas defensoras de direitos humanos ou se ocorrerem impactos negativos, os parceiros comerciais precisam agir imediatamente para reduzir esses riscos ou mitigar e corrigir os impactos reais. Eles devem:

- Desenvolver um plano — com prazos específicos — de controle, com o objetivo de lidar com os riscos para as pessoas defensoras.
 - Quando for identificada uma possível violação da Política de Parceiros Responsáveis, o plano para corrigir a situação deverá ser comunicado à Unilever o quanto antes. No caso de riscos graves, pode ser necessária a aprovação do plano pela Unilever.

- O andamento do plano deve ser avaliado e comunicado periodicamente.

- Para os parceiros comerciais, em determinadas situações, especialmente quando os riscos forem graves, a Unilever poderá sugerir e aprovar um plano de prevenção ou mitigação do problema.

- Se o risco estiver presente na própria cadeia de suprimentos de um parceiro comercial, a Unilever poderá, além de aconselhar, envolver-se na forma da abordagem do problema com o subfornecedor em questão.

4. Garantir que os mecanismos de reclamação sejam seguros e acessíveis para todas as pessoas que os utilizam, incluindo as defensoras de direitos humanos.

Os parceiros comerciais precisam ter seus próprios canais de reclamação que permitam aos stakeholders afetados (incluindo as pessoas defensoras de direitos humanos) expor diretamente suas preocupações. Com o objetivo de garantir que os mecanismos de reclamação sejam seguros e acessíveis para as pessoas defensoras, os parceiros comerciais devem ter em conta as ações contidas nesta orientação com o intuito de compreender as medidas que podem ser necessárias para garantir que as pessoas defensoras possam utilizar os mecanismos de reclamação existentes.

Além disso, recomenda-se que os parceiros comerciais:

- Utilizem o mecanismo de reclamação como fonte de aprendizagem contínua, informando os próprios processos de devida diligência do parceiro comercial em relação às pessoas defensoras de direitos humanos e aos riscos por elas enfrentados.
- Garantam que o acesso a um mecanismo de reclamação de um parceiro comercial não impeça o acesso a outros mecanismos de reparação, inclusive os tribunais.

Anexo: Normas e padrões

Os princípios da Unilever em apoio às pessoas defensoras de direitos humanos baseiam-se nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e nas normas internacionais de direitos humanos a que se referem.

Há duas normas principais, complementares e que se reforçam mutuamente (ambas consistentes com os Princípios Orientadores das Nações Unidas) referentes às responsabilidades empresariais relacionadas às pessoas defensoras de direitos humanos:

- Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders (Espaço compartilhado sob pressão: Apoio empresarial às liberdades fundamentais e às pessoas defensoras de direitos humanos, 2018, hiperlink em inglês): fornece uma estrutura de decisão analítica e operacional para que as empresas determinem se devem apoiar as pessoas defensoras e as liberdades fundamentais e, em caso afirmativo, como fazê-lo, com base na responsabilidade normativa e na oportunidade discricionária de reagir a ameaças e ataques.
- Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos – Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: orientações para garantir o respeito às pessoas defensoras de direitos humanos (2021, hiperlink em inglês): aconselha os Estados e as empresas sobre a prevenção e a abordagem de impactos negativos nos direitos humanos das pessoas defensoras, enfatizando a importância da devida diligência e da reparação.

As orientações de implementação baseiam-se nos dois documentos mencionados, nas declarações e marcos internacionais relevantes aplicáveis às pessoas defensoras de direitos humanos, incluindo:

- A Declaração das Nações Unidas sobre as Pessoas Defensoras de Direitos Humanos.
- A Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (que fornece informações sobre o Consentimento Livre, Prévio e Informado e os direitos dos povos indígenas à autodeterminação).
- O trabalho da Relatora Especial da ONU sobre a Situação das Pessoas Defensoras dos Direitos Humanos.
- O trabalho da Relatora Especial da ONU sobre Direitos Humanos e Meio Ambiente.
- A Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável, desenvolvida com o objetivo de apoiar as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.