



# Guía de criterios de Evaluación de la preparación para el riesgo

Febrero de 2020

## Índice

Introducción	4
Los criterios	7
1 Cumplimiento legal	11
Explicación:	11
Determinación del desempeño:	11
Verificación:	12
Tipos de evidencia:	12
Evaluación del emplazamiento:	12
2 Integridad empresarial	14
Explicación:	14
Determinación del desempeño:	14
Verificación:	15
Tipos de evidencia:	15
3 Interacción de partes interesadas	17
Explicación:	17
Determinación del desempeño:	18
Verificación:	18
4 Relaciones comerciales	20
Explicación:	20
Determinación del desempeño:	20
Verificación:	21
5 Trabajo infantil	23
Explicación:	23
Determinación del desempeño:	24
Verificación:	25
Evaluación del emplazamiento:	25
6 Trabajo forzoso	27
Explicación:	27

Determinación del desempeño:	28
Verificación:	28
7 Libertad sindical y negociación colectiva	31
Explicación:	31
Determinación del desempeño:	31
Verificación:	32
8 Discriminación	34
Explicación:	34
Determinación del desempeño:	35
Verificación:	35
9 Igualdad de género	37
Explicación:	37
Determinación del desempeño:	38
Verificación:	38
10 Horario de trabajo	40
Explicación:	40
Determinación del desempeño:	41
Verificación:	42

## Descargo de responsabilidad

Esta publicación, preparada por The Copper Mark Company y la Iniciativa de Minerales Responsables (Responsible Minerals Initiative, RMI), tiene como único fin servir de orientación general en cuestiones de interés y no constituye asesoramiento profesional. No se ofrece ninguna declaración o garantía (explícita o implícita) respecto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta publicación, y, en la medida permitida por la ley, The Copper Mark Company y RMI, sus miembros (si corresponde), empleados, socios y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de asistencia por las consecuencias de que alguien actúe, o deje de actuar, sobre la base de la información contenida en esta publicación o por las decisiones tomadas según la misma.

Nota importante: en caso de inconsistencias o dudas sobre lo descrito en este documento, utilizar siempre como referencia la versión oficial del texto, en idioma Inglés.

## Introducción

La Evaluación de la preparación para el riesgo (Risk Readiness Assessment, RRA por sus siglas en inglés) abarca 32 áreas temáticas que cubren los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de las operaciones de minería y refinación. La RRA se usa ampliamente en la cadena de valor de metales y ha sido adoptada formalmente por la Iniciativa de minerales responsables (Responsible Minerals Initiative, RMI). La RRA condensa más de 50 estándares y normas internacionales en 32 áreas temáticas y proporciona una plataforma en línea para que las empresas lleven a cabo autoevaluaciones de su desempeño y proporcionen evidencia para justificar su evaluación. La Tabla 1 incluye las 32 áreas temáticas de la RRA.

La Guía de Criterios es una publicación conjunta de RMI y The Copper Mark Company.

The Copper Mark es un marco de [verificación](#) creíble para demostrar las prácticas de producción responsable de la industria del cobre y la contribución de la industria a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (OSD) de las Naciones Unidas. Con Copper Mark, podemos mejorar las vidas de nuestros colegas y vecinos, fortalecer las comunidades en las trabajamos y aumentar el valor que entregamos a nuestros clientes y sus consumidores.

RMI es una organización de socios que incluye a las principales marcas automotrices y de productos electrónicos e incluye una red de [partes interesadas](#) del movimiento de aprovisionamiento responsable de minerales y metales.

La plataforma RRA de la RMI es usada por empresas de exploración y producción, incluidas empresas de minería, fundición y refinación.

La RMI se compromete a actualizar la RRA cada tres años para adaptarla según los estándares existentes.

Tabla 1: Áreas temáticas para la Evaluación de la preparación para el riesgo

Área temática	Norma de la industria
1. Cumplimiento legal	Implementar un <a href="#">sistema de gestión</a> que asegure el cumplimiento de todos los requisitos legales nacionales, incluidas las obligaciones nacionales según el derecho internacional.
2. Integridad empresarial	Implementar un sistema de gestión que prohíba y prevenga de forma efectiva el <a href="#">soborno</a> (incluidos los <a href="#">pagos de facilitación</a> ), la <a href="#">corrupción</a> y el comportamiento <a href="#">anticompetitivo</a> .
3. Participación de las partes interesadas	Llevar a cabo <a href="#">un mapeo de partes interesadas</a> , e implementar un plan de interacción, y establecer un <a href="#">mecanismo de presentación de reclamaciones</a> .

4. Relaciones comerciales	Promover <a href="#">prácticas comerciales responsables</a> con <a href="#">socios de negocios</a> importantes, incluidos los proveedores.
5. Trabajo infantil	Implementar un sistema de gestión que evite el empleo de niños menores de 15 años, evite las peores formas de <a href="#">trabajo infantil</a> e impida la exposición de los <a href="#">empleados</a> menores de 18 años a <a href="#">trabajos peligrosos</a> en línea con los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
6. Trabajo forzoso	Implementar un sistema de gestión que evite el uso de cualquier forma de <a href="#">trabajo forzoso</a> y la participación en actos de <a href="#">trata de personas</a> en línea con los Convenios 29 y 105 de la OIT.
7. Derechos de sindicación y negociación colectiva	Respetar los derechos de los empleados a la <a href="#">libertad sindical</a> y la <a href="#">negociación colectiva</a> en línea con los Convenios 87 y 98 de la OIT, participar en los procesos de negociación colectiva de buena fe y no impedir medios alternativos de sindicación en los lugares donde existan restricciones legales.
8. Discriminación	Prevenir y enfrentar todas las formas de <a href="#">acoso</a> y <a href="#">discriminación</a> en el lugar de trabajo en línea con los Convenios 100 y 111 de la OIT.
9. Igualdad de género	Evaluar y supervisar continuamente los avances para asegurar la implementación de una política sobre <a href="#">igualdad de género</a> en el lugar de trabajo.
10. Horario de trabajo	Mantener las horas de trabajo regular y las horas extraordinarias de los empleados a un máximo de 60 horas por semana, a menos que la legislación aplicable o el convenio colectivo lo establezca de otra manera; y asegurar que las horas extraordinarias sean voluntarias, otorgando un día de descanso en cada periodo de siete días; y proporcionar <a href="#">vacaciones anuales</a> .
11. Remuneración	Pagar un salario igual o superior al <a href="#">salario mínimo vital del país</a> , el <a href="#">salario de la industria</a> correspondiente (si es más alto), o un <a href="#">salario mínimo vital</a> .
12. Salud y seguridad en el trabajo	Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que esté en línea con los esquemas de mejores prácticas aceptados a nivel internacional (por ej., OHSAS 18001 o ISO 45001).
13. Mecanismo de presentación de reclamaciones	Establecer e implementar un mecanismo de presentación de reclamaciones que sea accesible a todos los empleados.
14. Gestión del riesgo ambiental	Implementar un <a href="#">sistema de gestión ambiental</a> (SGA) funcionalmente equivalente a una norma SGA reconocida internacionalmente (por ej., <a href="#">ISO 14001</a> )
15. Emisiones de gases invernadero (GEI)	Cuantificar, establecer objetivos de reducción y divulgación de las emisiones de <a href="#">CO<sub>2</sub> equivalente</a> en línea con los protocolos de información establecidos a nivel internacional (por ej., el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático o el <a href="#">Protocolo de GEI</a> (Gases de Efecto Invernadero).
16. Consumo de energía	Implementar y cuantificar mejoras en <a href="#">eficiencia energética</a> y el mayor uso de <a href="#">energías renovables</a> para reducir el <a href="#">consumo energético</a> y/o la <a href="#">intensidad energética</a> .

17. Gestión y conservación del agua dulce	Llevar a cabo una <a href="#">evaluación integral de los impactos y riesgos del uso del agua</a> en colaboración con partes interesadas relevantes e implementar medidas para asegurar que el <a href="#">consumo de agua</a> no restrinja la disponibilidad/acceso para otros usuarios del agua ni reduzca la variedad y poblaciones de fauna y flora en la <a href="#">zona de captación de agua</a> del <a href="#">emplazamiento</a> / instalación.
18. Gestión de residuos	Implementar un sistema de manejo de residuos basado en el riesgo que incluya un compromiso con la <a href="#">jerarquía de residuos</a> y que sea aplicable a todos los tipos de residuos ( <a href="#">peligrosos</a> , <a href="#">no peligrosos</a> e <a href="#">inertes</a> ).
19. Manejo de relaves	Diseñar, operar, monitorear y cerrar <a href="#">embalses de relaves</a> al tiempo que se minimizan los impactos adversos para la salud humana y el medio ambiente en línea con los estándares reconocidos internacionalmente.
20. Contaminación	Implementar la <a href="#">jerarquía de mitigación</a> para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos de la <a href="#">contaminación</a> sobre la salud humana y el medio ambiente.
21. Biodiversidad y áreas protegidas	Implementar la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos sobre la <a href="#">biodiversidad</a> ; evitar impactos adversos para los <a href="#">hábitats críticos</a> o las <a href="#">especies en peligro de extinción</a> ; y para evitar actividades operacionales en Sitios del Patrimonio Mundial o en <a href="#">áreas protegidas</a> designadas a menos de que esté permitido específica y legalmente.
22. Cierre y recuperación de minas	Contar con un plan documentado con aportes de partes interesadas que aborde los aspectos medioambientales y sociales y realizar provisiones financieras para el cese y la <a href="#">recuperación</a> del emplazamiento / <a href="#">instalación</a> .
23. Salud y seguridad de la comunidad	Implementar un sistema de gestión para monitorear, evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos sobre la <a href="#">salud y seguridad de la comunidad</a> .
24. Desarrollo de la comunidad	Identificar necesidades comunitarias en <a href="#">consulta</a> con comunidades afectadas, desarrollar un plan y comprometer recursos para apoyar el <a href="#">desarrollo local</a> .
25. Minería artesanal y a pequeña escala	Involucrar a la <a href="#">minería artesanal y a pequeña escala (ASM)</a> y facilitar su <a href="#">formalización</a> y la mejora de sus prácticas ambientales y sociales, donde se sepa que existe una <a href="#">ASM legítima</a> en la esfera de influencia del emplazamiento/instalación.
26. Derechos humanos	Implementar los <a href="#">Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas</a> , incluida la <a href="#">debida diligencia</a> sobre derechos humanos.
27. Seguridad y derechos humanos	Implementar los <a href="#">Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos</a> (PV sobre SDH) al interactuar con fuerzas de seguridad pública o privada.
28. Derechos humanos de los pueblos indígenas	Implementar un sistema de gestión para hacer respetar los derechos de los <a href="#">pueblos indígenas</a> , incluido el Consentimiento libre, previo e informado (CLPI); evitar impactos adversos sobre los territorios, los medios de subsistencia, recursos y <a href="#">patrimonio cultural</a> de los pueblos indígenas; y desarrollar e implementar un Plan de interacción de los pueblos indígenas.

29. Adquisición de tierras y reasentamiento	En los lugares donde sea necesaria la <a href="#">adquisición de tierras</a> o el <a href="#">reasentamiento</a> : implementar una política para explorar todos los diseños de proyecto alternativos viables para evitar y/o minimizar la adquisición de tierra y el <a href="#">desplazamiento económico</a> o <a href="#">físico</a> e implementar un plan de acción de reasentamiento para abordar y compensar de manera justa los impactos adversos residuales.
30. Patrimonio cultural	Identificar sitios de patrimonio cultural y establecer un proceso basado en la consulta a las partes interesadas para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos en el patrimonio cultural.
31. Debida diligencia en las cadenas de suministro de minerales	Implementar la <a href="#">Guía de la OCDE de Debida Diligencia</a> en <a href="#">Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo</a> .
32. Transparencia y divulgación	Informar anualmente sobre el desempeño ambiental, social y de gobernanza en línea con estándares reconocidos internacionalmente (por ej., GRI) y apoyar públicamente la implementación de EITI, y presentar reportes donde corresponda.

## Los criterios

La siguiente sección resume para cada área temática: una explicación del requerimiento (“Explicación”), descripción de la determinación del desempeño (“Determinación del desempeño”) y los medios de verificación (“Verificación”).

La “Determinación del desempeño” describe el nivel de conformidad con los requisitos para cada área temática como sigue:

- *No cumple*: actualmente no tenemos un sistema formal implementado, documentación o un miembro del personal con responsabilidad para entender, monitorear y asegurar que cumplamos la norma de la industria para esta área temática.
- *Cumple parcialmente*: hemos empezado a desarrollar un sistema o proceso de gestión para asegurar que cumplamos la norma de la industria para esta área temática, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.
- *Cumple totalmente*: tenemos implementado un sistema o proceso de gestión documentado que asegura efectivamente que cumplamos íntegramente con la norma de la industria para esta área temática.

No se espera que las empresas tengan un sistema de gestión independiente para cada área temática. Por ejemplo, un sistema de gestión medioambiental integral puede incorporar las áreas temáticas 14 a 23. En este caso, el [Productor](#) puede describir el sistema de gestión medioambiental general en el área temática 14 Sistema de gestión



ambiental y hacer referencia a ella en otras áreas temáticas, si corresponde, y al mismo tiempo incluir detalles específicos del tema.

En esta guía se incluyen las definiciones y ejemplos sobre cómo se determina que una [empresa](#) no cumple, cumple parcialmente o cumple totalmente las expectativas para cada área temática.

En la Plataforma RRA, existe una opción para indicar donde las prácticas o actividades van más allá de la norma de la industria para esa área temática. En esos casos, el Productor puede seleccionar “excede” para indicar donde el Productor implementa o tiene prácticas o actividades que van más allá de la norma de la industria para esta área temática.

Algunos ejemplos de las mejores prácticas de la empresa que van más allá de la norma incluyen:

- Participación formal en iniciativas nacionales, regionales o internacionales relacionadas con esas áreas temáticas.
- La provisión de recursos de una empresa para apoyar la participación de las partes interesadas en actividades de evaluación de riesgo, planificación y monitoreo relacionados con las áreas temáticas (más allá de lo estipulado en la norma de la industria).
- La implementación de políticas/procesos de interacción de socios de negocios y proveedores que abarquen más que solo a los socios de negocios y proveedores importantes, y conlleve una debida diligencia adicional de acuerdo con los riesgos identificados en las áreas temáticas.
- Establecer y cumplir estándares de indicadores de desempeño clave relacionados con áreas temáticas (más allá de lo estipulado en la norma de la industria).
- Apoyar activamente iniciativas que aborden las causas fundamentales de las áreas temáticas como el trabajo infantil. La empresa debería priorizar el apoyo a iniciativas creíbles que fomenten la colaboración y puedan demostrar un impacto positivo como resultado de sus actividades.
- Contribuir a impactos medioambientales que van más allá del área involucrada de las operaciones de la empresa.
- Establecer un mecanismo formal para compartir beneficios financieros relacionados con el emplazamiento o con proyectos para programas de desarrollo comunitario (por ej., a través de una fundación que sea dirigida por la comunidad).

Los “Tipos de evidencia” proporcionan una lista no exhaustiva de ejemplos de tipos de documentos y descripciones de prácticas que el Productor puede subir al portal para demostrar la conformidad con el requisito. En todos los casos, la documentación de equivalencia debe incluir una descripción del alcance de la certificación o evaluación y una copia de la auditoría o informe de evaluación más reciente. Donde el sistema de equivalencia no cubra totalmente todos los Criterios, los Productores deberían proporcionar evidencia de la autoevaluación para demostrar conformidad en línea con

las sugerencias en este documento. La Plataforma RRA también incluye recuadros para comentarios para que los Productores ingresen una descripción de sus prácticas y documentos.

La sección “Evaluación del emplazamiento” explica, en los casos en que se considere necesaria una evaluación del emplazamiento, los tipos de actividades de verificación que los evaluadores llevarán a cabo en terreno para determinar la conformidad. Esto no tiene por qué ser prescriptivo o exhaustivo. Podría presentarse la necesidad de análisis adicionales si los asesores identifican riesgos.

Algunas áreas temáticas pueden ser *no aplicables* a ciertos emplazamientos o empresas, dependiendo de la naturaleza de la entidad en la cadena de valor. Para aquellas áreas temáticas, la Plataforma RRA exige a los Productores que demuestren por qué el área de riesgo no es aplicable. El Productor deberá seleccionar “no aplicable” como calificación y deberá ingresar una explicación. Se recomienda a los productores que suban los documentos de respaldo en esos casos.

Nota: esta guía se ha escrito en referencia y, en algunas partes, replica significativamente el texto de documentos de apoyo de varios estándares voluntarios y marcos de mejores prácticas relevantes, incluido el programa Hacia una minería sostenible (Towards Sustainable Mining) de la Asociación Minera de Canadá (Mining Association of Canada)<sup>1</sup>, la Iniciativa para la garantía de la minería responsable (Initiative for Responsible Mining Assurance)<sup>2</sup>, las Expectativas de desempeño (Performance Expectations)<sup>3</sup> del Consejo Internacional de Minería y Metales (International Council for Mining and Metals, ICMM) y el Código de prácticas<sup>4</sup> y la Guía de orientación<sup>5</sup> del Consejo de Joyería Responsable (Responsible Jewellery Council).

Además, en las normas y orientaciones de la industria se hace referencia a los siguientes marcos, directrices e iniciativas de mejores prácticas:

- [Iniciativa de transparencia en las industrias extractivas \(Extractive Industries Transparency Initiative\)](#)<sup>6</sup>
- [Normas de desempeño de la CFI](#)<sup>7</sup>
- [Convenio 138 de la OIT](#) sobre la edad mínima<sup>8</sup>
- [Convenio 182 de la OIT](#) sobre las peores formas de trabajo infantil<sup>9</sup>

<sup>1</sup> <https://mining.ca/towards-sustainable-mining/>

<sup>2</sup> <https://responsiblemining.net/what-we-do/standard/>

<sup>3</sup> <https://www.icmm.com/en-gb/publications/performance-expectations/pes>

<sup>4</sup> <https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC-COP-April-2019.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC\\_COP-Guidance-V1.1-June-2019.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/files/RJC_COP-Guidance-V1.1-June-2019.pdf)

<sup>6</sup> <https://eiti.org/>

<sup>7</sup> [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/Sustainability-At-IFC/Polices-Standards/Performance-Standards](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Polices-Standards/Performance-Standards)

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

- [Convenio 29 de la OIT](#) sobre el trabajo forzoso<sup>10</sup>
- [Convenio 105 de la OIT](#) sobre la abolición del trabajo forzoso<sup>11</sup>
- [Convenio 111 de la OIT](#) sobre la discriminación (empleo y ocupación)<sup>12</sup>
- [Convención 100 de la OIT](#) sobre igualdad de remuneración<sup>13</sup>
- [Convenio 87 de la OIT](#) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación<sup>14</sup>
- [Convenio 98 de la OIT](#) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva<sup>15</sup>
- ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental<sup>16</sup>
- [ISO 45001:2018](#) Salud y seguridad en el trabajo<sup>17</sup>
- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo<sup>18</sup>
- [OHSAS 18001:2007](#) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>19</sup>
- Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative)<sup>20</sup>
- Protocolo de Gases Efecto Invernadero (Greenhouse Gas Protocol) <sup>21</sup>
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas<sup>22</sup>
- Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos<sup>23</sup>

---

10

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C029:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO)

11 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C105:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO)

12 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)

13 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C100:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO)

14 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C087:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO)

15 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO)

16 <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>

17 <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

18 <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

19 <https://www.bsigroup.com/en-US/OHSAS-18001-Occupational-Health-and-Safety/>

20 <https://www.globalreporting.org/standards/>

21 <https://ghgprotocol.org/>

22 [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)

23 <https://www.voluntaryprinciples.org/>

## 1 Cumplimiento legal

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: CUMPLIMIENTO LEGAL

Implementar un sistema de gestión que asegure el cumplimiento de todos los requisitos legales nacionales, incluidas obligaciones nacionales según el derecho internacional.

Explicación:

Gestionar efectivamente el riesgo legal a través del cumplimiento ayuda a una empresa a mantener una buena reputación y a ser sostenible. Las demandas de cumplimiento legal y normativo exigen que las empresas cumplan la ley aplicable, lo que puede incluir:

- Legislación, reglamentos y códigos o estándares legalmente obligatorios;
- Permisos, licencias y otras formas de autorización;
- Leyes locales; y
- Decisiones, órdenes, resoluciones o interpretaciones emitidas por los tribunales y cortes pertinentes.

Los requisitos legales nacionales incluyen obligaciones derivadas de convenios internacionales y otros instrumentos reconocidos por el país en cuestión.

En algunos casos, el estado puede hacer responsables a las empresas por incumplimientos en sus operaciones o la cadena de suministro (por ejemplo, contaminación o trabajo forzoso) sin tener que demostrar que la empresa ha incumplido la ley. La obligación de demostrar que cumple recae sobre la empresa<sup>24</sup>.

Las empresas que no cumplan la legislación aplicable pueden enfrentar una variedad de consecuencias, incluidas:

- Sanciones o multas económicas;
- Las empresas pueden ser responsables civil o penalmente por las acciones de sus empleados;
- Los directores y gerentes pueden ser civil o penalmente por las infracciones de la empresa;
- Inhabilitación de directores; y
- Demandas de daños y perjuicios derivados por las partes afectadas.

Determinación del desempeño:

No cumple

---

<sup>24</sup> Orientación del código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

Actualmente no tenemos implementado un sistema formal, documentación o un miembro del personal con responsabilidad para entender, supervisar y asegurar que cumplamos los requisitos legales nacionales en el país donde operamos.

### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar un sistema o proceso de gestión para asegurar que cumplamos íntegramente todos los requisitos legales nacionales, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Tenemos implementado un sistema o proceso de gestión documentado que asegura efectivamente que cumplamos íntegramente todos los requisitos legales nacionales y las convenciones y leyes internacionales donde se exijan a nivel nacional.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Procedimiento para evaluar regularmente el cumplimiento de la legislación aplicable;
- Registro legal de la legislación aplicable con las leyes y reglamentos relevantes y el procedimiento para monitorear cambios en las leyes;
- Registro de licencias, permisos y certificaciones requeridas, y el estado de cumplimiento de cada uno;
- Auditorías de cumplimiento legal;
- Informes de inspecciones gubernamentales;
- Un informe de aseguramiento a nivel de emplazamiento respecto del cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales en un sitio web, informe anual o [informe de sostenibilidad empresarial](#) de acceso público.
- Análisis comparativo de leyes nacionales e internacionales;
- Suscripciones a fuentes de actualizaciones legales;
- Registro de evaluación de las obligaciones de los sitios según el derecho internacional pertinente al país de operación;
- Cualificaciones y descripciones de cargo del personal de cumplimiento legal designado a nivel corporativo y operativo;
- Miembros del personal designados para monitorear y asegurar el cumplimiento de los requisitos legales nacionales en el país de operación.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar registros legales electrónicos formales o escritos o repositorios con las leyes y reglamentos aplicables. Los responsables designados pueden describir el procedimiento para monitorear los cambios en las leyes y reglamentos aplicables, y hacer las revisiones requeridas al sistema de gestión de la empresa como resultado de esos cambios. También pueden demostrar evidencia de cumplimiento con todos los requisitos legales pertinentes. También conocen y entienden el propósito de las leyes y reglamentos aplicables. Pueden describir cómo se capacita a los empleados respecto a las leyes aplicables.

Durante las entrevistas con [trabajadores](#), los empleados pueden demostrar una comprensión básica de las leyes aplicables relativas a sus puestos de trabajo. Que han recibido capacitación sobre las leyes aplicables y saben dónde encontrar las leyes y reglamentos aplicables pertinentes para su función.

Durante el recorrido del emplazamiento, el evaluador puede observar leyes y reglamentos aplicables colocados prominentemente en lugares designados, cuando lo exige la ley.

## 2 Integridad empresarial

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Implementar un sistema de gestión que prohíba y prevenga de forma eficaz el soborno (incluidos los pagos de facilitación), la corrupción y el comportamiento anticompetitivo.

Explicación:

El soborno, la corrupción y el comportamiento anticompetitivo causan un daño social serio al contribuir al subdesarrollo y la inestabilidad económicos, al deterioro de la base de ingresos públicos y a la asignación inadecuada de recursos. También facilitan el abuso, contribuyen al daño medioambiental y socavan la democracia y el estado de derecho.

El soborno, la corrupción y el comportamiento anticompetitivo representan riesgos legales, de reputación y financieros significativos para las empresas. La exposición o sospecha de estas actividades provoca desconfianza entre los socios de negocios y mina la confianza de los empleados y accionistas. El soborno y la corrupción crean desconfianza en las comunidades locales, lo que contribuye al conflicto. El soborno y la corrupción dañan la integridad de la empresa, degradan el ambiente de negocios y no crean ventajas competitivas. Las acusaciones legales contra las empresas por soborno, corrupción y comportamiento anticompetitivo han tenido como resultado en sanciones civiles y penales y grandes multas.

Los pagos de facilitación son sumas de dinero que se pagan para obtener un pago preferencial para algo que el receptor está obligado a hacer: por ejemplo, pagar a un funcionario para agilizar, o “facilitar” un proceso de autorización. La línea entre los pagos de facilitación y los sobornos es difusa y a menudo es difícil distinguir entre los dos. En la mayoría de las jurisdicciones se tratan como lo mismo y están prohibidas por la mayoría de las iniciativas y leyes anticorrupción.

La RMI reconoce que los pagos de facilitación son comunes y se consideran aceptables a nivel local en algunos lugares; sin embargo, las empresas deberían hacer esfuerzos razonables para eliminar gradualmente esta práctica de pagos de facilitación para cumplir la norma. Las empresas registran los pagos de facilitación si no pueden evitar dichos pagos.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No tenemos implementado un sistema ni proceso de gestión que prevenga efectivamente el soborno, la corrupción y el comportamiento anticompetitivo.

### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar un sistema o proceso de gestión para prevenir de forma eficaz el soborno (incluidos los pagos de facilitación), la corrupción y el comportamiento anticompetitivo, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Tenemos implementado un sistema o proceso de gestión documentado que previene efectivamente el soborno (incluidos los pagos de facilitación), la corrupción y el comportamiento anticompetitivo.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Política corporativa o a nivel de emplazamiento que comprometa a la empresa a implementar un sistema de gestión para prevenir el soborno, la corrupción y la conducta anticompetitiva.
- Documentación del sistema de gestión para prevenir el soborno, la corrupción y el comportamiento anticompetitivo.
- Procedimientos para denunciar casos de soborno, corrupción y comportamiento anticompetitivo.
- Informe de verificación a nivel de emplazamiento en un sitio web, informe anual o informe de sostenibilidad empresarial de acceso público.
- Certificado de terceros aceptable o documento de validación de un sistema de gestión que rija la conducta para manejar la corrupción y soborno;
- Informe de auditoría del emplazamiento sobre la implementación de un sistema de gestión relevante.
- La naturaleza y el alcance del sistema de gestión se divulgan públicamente (informe anual, sitio web, presentaciones reglamentarias);
- Evidencia de capacitación del personal pertinente;
- Descripción de cargos para el personal directivo con responsabilidades de cumplimiento;
- Identificación y gestión del riesgo de corrupción y soborno;
- Un informe anual que muestre una trayectoria sin acusaciones judiciales contra el emplazamiento en relación con sobornos, corrupción y comportamiento anticompetitivo y en registros públicos administrados por instituciones públicas y el poder judicial;
- Una declaración de verificación a nivel de emplazamiento de una membresía en una iniciativa reconocida.



- Una declaración de verificación a nivel de emplazamiento de cumplimiento de pautas de un marco internacional;
- Informes de inspecciones gubernamentales;
- La revisión y divulgación pública de pagos a gobiernos y socios de negocios/operaciones significativas cuando sea factible;
- Registro de regalos.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe el soborno y la corrupción. Pueden describir los procedimientos de investigación e información y demostrar líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Pueden describir cómo se capacita a los empleados en las políticas anticorrupción y antisoborno de la empresa y entregar casos en que se hizo una acusación, se investigó internamente y se aplicaron medidas disciplinarias al infractor como resultado. Los responsables pueden demostrar conocimiento respecto a que deberían hacer esfuerzos razonables para eliminar gradualmente la práctica de pagos de facilitación en caso de que se realicen dichos pagos.

La empresa ha identificado empleados en cargos de alto riesgo (por ej., aquellos con autoridad financiera; aquellos que interactúan con funcionarios públicos) y pueden demostrar que cuentan con mecanismos de supervisión eficaces y que existe un sistema de controles y equilibrios.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe el soborno y la corrupción. Han recibido capacitación sobre las políticas y saben dónde y cómo presentar una denuncia o acusación.

### 3 Interacción de partes interesadas

#### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: INTERACCIÓN DE PARTES INTERESADAS

Llevar a cabo un mapeo de partes interesadas e implementar un plan de interacción, y establecer un mecanismo de presentación de reclamaciones.

Explicación:

Una [interacción de partes interesadas](#) efectiva es crucial para asegurar una “licencia social para operar” y asegurar un desarrollo positivo y sostenible en áreas impactadas por el proyecto.<sup>25</sup> Cada vez más, las empresas reconocen que crear relaciones sólidas y duraderas con aquellos afectados por las actividades mineras puede mejorar la identificación y gestión de los riesgos, así como la viabilidad a largo plazo de las operaciones. Una interacción de partes interesadas significativa que sea proactiva, inclusiva, responsable y transparente aumenta la posibilidad de obtener resultados óptimos tanto para las comunidades como para las compañías mineras.<sup>26</sup> La interacción de partes interesadas exige que una organización involucre a las partes interesadas en la identificación, comprensión y respuesta a los problemas e inquietudes de sostenibilidad, y que al mismo tiempo informe, explique e involucre a las partes interesadas en las decisiones, las acciones y el desempeño de la organización.

Los beneficios de la interacción de partes interesadas pueden incluir mayor concienciación y confianza, menor tiempo de negociación, un mejor perfil de riesgo corporativo, seguridad mejorada, aseguramiento de derechos y del estado de derecho, protección de las inversiones mineras y el posible acceso a capital en condiciones más favorables. De esta forma, la inversión en la interacción de partes interesadas ofrece un mecanismo para alinear los objetivos y competencias de la empresa con las inquietudes y prioridades de desarrollo de las partes interesadas y comunidades locales.

Un mecanismo de presentación de reclamaciones y quejas efectivo y compatible con los derechos es una herramienta esencial en el enfoque de cualquier empresa para una interacción continua de partes interesadas. Un mecanismo de presentación de reclamaciones sólido proporciona un canal para que individuos y comunidades afectados por las actividades de una empresa puedan plantear sus inquietudes tempranamente. Tener un buen mecanismo de presentación de reclamaciones y quejas puede ayudar a evitar que los conflictos escalen y facilitar una resolución más rápida de los problemas y también puede ayudar a evitar que surjan nuevos conflictos. Para trabajar de forma efectiva, el mecanismo de presentación de reclamaciones y quejas a nivel operacional debería estar diseñado con la participación de las partes interesadas

---

<sup>25</sup> Orientación del código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

y debería fomentar la resolución temprana de los problemas a nivel local siempre que sea posible. El mecanismo de presentación de reclamaciones y quejas de una empresa no debería impedir que las partes interesadas puedan recurrir a otros mecanismos, incluido el sistema judicial, sistemas de la administración pública, procesos de resolución de disputas locales o tradicionales y otros mecanismos privados no judiciales.<sup>27</sup>

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No hemos llevado a cabo un ejercicio público o documentado de mapeo de partes interesadas, plan de interacción ni establecido un mecanismo de presentación de reclamaciones.

#### Cumple parcialmente

Hemos empezado a realizar un mapeo de partes interesadas, un plan de interacción y a establecer un mecanismo de presentación de reclamaciones, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Hemos dirigido y documentado un mapeo de partes interesadas, que se actualiza regularmente. Hemos desarrollado un plan de interacción y establecido un mecanismo de presentación de reclamaciones, que están totalmente implementados y en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Criterios de Eficacia de los Mecanismos de Reclamación No Judiciales.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Una política de interacción de partes interesadas, plan de gestión y procedimientos a nivel corporativo o del emplazamiento;
- Resultados de un ejercicio de mapeo de partes interesadas;
- Un plan de interacción de partes interesadas, incluido un cronograma de implementación y registro de las actividades completadas de interacción de partes interesadas;
- Registros de actividades de interacción y consulta que abarquen un periodo desde la implementación del plan de interacción de las partes interesadas hasta la fecha;
- Descripción de cargo del personal de participación comunitaria

---

<sup>27</sup> Adaptado del Código de Prácticas y la Guía de orientación del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

- Evidencia de capacitación del personal pertinente;
- Informes de auditoría (externa o interna) o certificaciones, por ejemplo, AA1000SE;
- Documentación del mecanismo de presentación de reclamaciones, incluidos registros escritos de quejas y respuestas del emplazamiento/instalación;
- Descripción de los procedimientos para un mecanismo de presentación de reclamaciones/quejas;
- Registros de las respuestas de la empresa a las reclamaciones recibidas en el periodo desde la implementación del mecanismo de presentación de reclamaciones hasta la fecha;
- Registro u otra documentación del impacto directo e indirecto de las partes interesadas en decisiones clave y las actividades del emplazamiento/instalaciones;
- Informes y actas del comité de partes interesadas.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar conocimiento de la política y los procedimientos de la organización respecto a la interacción de partes interesadas. Pueden describir el plan de interacción de partes interesadas y pueden demostrar conocimiento acerca de cómo se implementará el plan, incluido asegurar un proceso bidireccional de intercambio de información y toma de decisiones que pretenda abordar simultáneamente los problemas y prioridades de las partes interesadas. Pueden describir cómo identifican e involucran a los grupos vulnerables. La administración puede describir cómo se capacita a los empleados designados respecto al proceso de interacción de partes interesadas y pueden describir cómo comunican el proceso de interacción de partes interesadas a las partes interesadas pertinentes.

Durante las entrevistas con las partes interesadas, pueden demostrar conocimiento del plan de interacción de partes interesadas y su proceso de implementación. Han participado en procesos de interacción y su conocimiento de un mecanismo de presentación de reclamaciones/quejas y su uso.

Durante las entrevistas con trabajadores, los empleados pueden demostrar conocimiento de los procedimientos de la empresa y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal del plan de interacción de partes interesadas y el mecanismo de presentación de reclamaciones/quejas. Que han recibido capacitación sobre los procedimientos.

## 4 Relaciones comerciales

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: RELACIONES COMERCIALES

Promover prácticas comerciales responsables con los socios de negocios importantes, incluidos los proveedores.

Explicación:

Promover prácticas comerciales responsables significa asegurar que se ejerce una debida diligencia adecuada para evitar la complicidad en los impactos negativos y usar las relaciones comerciales como una oportunidad para efectuar cambios positivos. El nivel de esfuerzo realizado para promover las prácticas comerciales responsables debería tomar en cuenta la naturaleza de los socios de negocios (ver la definición en el Glosario) y las prácticas de los proveedores, y el significado de su impacto en los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente.<sup>28</sup>

Las empresas pueden adoptar un enfoque basado en el riesgo para monitorear los socios de negocios y proveedores con el fin de identificar oportunidades para promover prácticas responsables. Debería invitarse a los socios de negocios a demostrar que usan prácticas comerciales responsables, están certificados por una organización creíble y están dispuestos a someterse a evaluaciones independientes. Si se puede demostrar que los socios de negocios tienen un riesgo muy bajo o están operando en entornos altamente regulados, entonces se requiere menos seguimiento a la debida diligencia inicial. Sin embargo, este enfoque debe documentarse.

Esta área temática se relaciona con la “Debida diligencia en cadenas de suministro de minerales” que cubre prácticas responsables en relación con los requisitos de diligencia debida de la OCDE para operar y/o realizar adquisiciones en áreas de conflicto y alto riesgo. Esta área temática abarca todos los tipos de socios de negocios y prácticas comerciales responsables más ampliamente en todas las áreas cubiertas por los criterios. La debida diligencia o la vigilancia basada en riesgos es una parte del fomento de prácticas responsables entre los socios de negocios, pero no se limita a empresas que operan y/o realizan adquisiciones en áreas de conflicto y alto riesgo, ni tampoco se limita a riesgos específicos como los incluidos en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE, Anexo II Modelo de política.

Determinación del desempeño:

No cumple

---

<sup>28</sup> Adaptado del Código de Prácticas y la Guía de orientación del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

No tenemos comunicación ni interacción directa con socios de negocios o proveedores importantes para promover prácticas comerciales responsables.

### Cumple parcialmente

Hemos empezado a comunicarnos y/o interactuar directamente con algunos socios de negocios y proveedores para promover prácticas comerciales responsables, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Nos comunicamos y/o interactuamos directamente con todos nuestros socios de negocios importantes para promover prácticas comerciales responsables.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Política que compromete la participación de socios de negocios y proveedores importantes en el fomento de prácticas comerciales responsables.
- Evaluación de riesgo de los socios de negocios y proveedores importantes y sus riesgos comerciales asociados.
- Políticas, prácticas estipuladas o compromisos sobre prácticas comerciales responsables documentados y usados formalmente para involucrar a los socios de negocios importantes (por ej., Código de conducta para socios de negocios o garantías o condiciones precedentes en los contratos comerciales)
- Una política escrita o condición contractual que cubre todos los riesgos principales asociados con la actividad comercial de los socios de negocios y estipula requisitos para que las prácticas empresariales cumplan las normas internacionales y sean al menos iguales a las propias;
- Muestras de contratos con requisitos asociados al desempeño de sostenibilidad;
- Evidencia de capacitación del personal pertinente;
- Evidencia de comunicación o participación de socios de negocios para promover prácticas comerciales responsables;
- Actas de reuniones con contratistas;
- Informes de monitoreo de desempeño responsable de los socios de negocios;
- Un sistema de puntuación de “práctica comercial responsable” del proveedor/contratista;
- Inclusión de proveedores y contratistas en el alcance de los informes de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)/Sostenibilidad;
- Estudios de caso y datos cualitativos/cuantitativos y análisis de prácticas comerciales responsables mejoradas en la cadena de suministro y los contratos.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar conocimiento de las políticas de la organización para seleccionar y evaluar contratistas, proveedores y otros socios de negocios. Pueden describir cómo está usando la empresa su capacidad de influir y de promover prácticas comerciales responsables entre socios de negocios importantes. Pueden describir cómo identificar relaciones comerciales importantes, establecer el nivel y la naturaleza de los riesgos atribuidos a las relaciones comerciales importantes e involucrar a los socios de negocios importantes.

La empresa se ha comunicado con los socios de negocios y proveedores y los alienta a que adopten prácticas comerciales responsables.

Los socios de negocios y proveedores confirman que han recibido los requisitos de la empresa relativos a las prácticas responsables, las han comunicado y han capacitado a sus trabajadores y han demostrado conformidad.

## 5 Trabajo infantil

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: TRABAJO INFANTIL

Implementar un sistema de gestión que evite el empleo de niños menores de 15 años, prevenga las peores formas de trabajo infantil<sup>29</sup> e impida la exposición de los empleados menores de 18 años a trabajos peligrosos en línea con los Convenios 138 y 182 de la OIT.

Explicación:

El trabajo infantil es un problema social que involucra a todas las partes interesadas de la comunidad, entre las que se incluyen padres, empleadores, gobiernos y organizaciones no gubernamentales. Casi todos los gobiernos han declarado su intención de abolir el trabajo infantil y se reconoce ampliamente que el sector privado tiene un papel vital que desempeñar en este esfuerzo.<sup>30</sup>

Si bien el riesgo de recurrir al trabajo infantil en las operaciones de minería, fundición/refinamiento o fabricación puede ser mínimo en la mayoría de los países, las empresas pueden participar en numerosas actividades que dependen de una abundante mano de obra subcontratada que presta servicios en terreno, como limpieza, alimentación y jardinería donde podría existir un riesgo mayor de trabajo infantil.

El trabajo infantil normalmente se refiere al trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad y que es dañino para su desarrollo físico y mental. Se refiere a trabajo que:

- Es peligroso y dañino para los niños a nivel mental, físico, social o moral; e
- Interfiere con su escolarización al privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela; obligarlos a abandonar la escuela prematuramente; o al exigirles intentar combinar la asistencia escolar con un trabajo excesivamente largo y pesado.

Las condiciones que definen si una persona está involucrada en trabajo infantil varían y dependen de varios factores, como la edad del niño, el tipo y horario del trabajo realizado, las condiciones en las que se realiza y el marco legal de cada país e industria.

---

<sup>29</sup> OIT C138:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)

OIT C182:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

<sup>30</sup> Orientación del código de prácticas de Responsible Jewellery Council:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>



El trabajo infantil peligroso es y debe protegerse a los niños de la explotación económica y evitar que desempeñen cualquier trabajo que pueda ser peligroso o interfiera en la educación del niño o que sea dañino para la salud del niño o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social según la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>31</sup>.

Las peores formas de trabajo infantil se definen en el Convenio 182 de la OIT como “el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”.

El trabajo peligroso incluye:

- Trabajo que expone a los niños al abuso físico, psicológico o sexual;
- Trabajo subterráneo, bajo el agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados;
- Trabajo con maquinaria, equipo y herramientas peligrosas, o que involucre la manipulación o transporte de cargas pesadas;
- Trabajo en un entorno insalubre que podría, por ejemplo, exponer a los niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones que sean peligrosas para la salud;
- Trabajo en condiciones particularmente difíciles, como el trabajo durante muchas horas seguidas o durante la noche o trabajo en que el niño sea confinado de forma no razonable en las instalaciones del empleador.

El trabajo infantil peligroso se incluye en el Convenio 182 de la OIT como una de las peores formas de trabajo infantil.

Dado el tipo de actividades asociadas a la minería y las canteras, casi todo el trabajo realizado por niños en esos sectores es peligroso y se considera una de las peores formas de trabajo infantil.<sup>32</sup>

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No tenemos implementadas políticas, procedimientos ni prácticas (un sistema de gestión) que asegure que no exista empleo de niños menores de 15 años ni la exposición de empleados menores de 18 años al trabajo peligroso.

#### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) que asegura que no exista empleo de niños menores de 15 años ni la

---

<sup>31</sup> <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

<sup>32</sup> <https://www.ilo.org/ipec/areas/Miningandquarrying/lang--en/index.htm>

exposición de empleados menores de 18 años a trabajo peligroso, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) que aseguran que no exista empleo de niños menores de 15 años ni la exposición de empleados menores de 18 años al trabajo peligroso.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Políticas y procedimientos comprometiéndose a prácticas que respetan los Convenios 138 y 182 de la OIT;
- Política de selección de personal y procedimiento de verificación de edad para nuevos contratados;
- Divulgación de una verificación independiente sobre el respeto de los Convenios 138 y 182 de la OIT (por ejemplo, rentabilidad nula por cifras de trabajadores infantiles) en el sitio web, informe anual o informe de sostenibilidad empresarial de acceso público al menos una vez al año;
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal para asegurar el respeto de los Convenios 138 y 182 de la OIT;
- Inclusión del respeto de los Convenios 138 y 182 al Código de Conducta para socios de negocios o proveedores;
- Cláusulas contractuales en contratos comerciales y de adquisiciones con los socios de negocios o proveedores;
- Informes de inspecciones gubernamentales;
- Desarrollo e implementación de [procedimientos de remediación](#) en caso de descubrir trabajadores infantiles, que tomen en cuenta el bienestar del menor y la situación económica de su familia;

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe el trabajo infantil.

La empresa puede demostrar que tiene implementados controles preventivos. La empresa tiene un sólido proceso de verificación de edad, incluidos chequeos rigurosos sobre la validez de la documentación y un requisito de prueba de edad antes de emplear personal. La empresa ha identificado tareas peligrosas y el personal puede describir cómo se evita que los trabajadores jóvenes menores de 18 años realicen

trabajo peligroso, si corresponde. La administración puede describir el proceso de remediación en el caso de que se descubra que hay niños trabajando en la empresa. Pueden describir los procedimientos de investigación e información y demostrar líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Pueden describir cómo se capacita a los empleados y contratistas respecto a la política de trabajo infantil de la empresa.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe el empleo de niños. Que han recibido capacitación acerca de estas políticas. Pueden demostrar que no son niños y que no empezaron a trabajar en la empresa antes de la edad estipulada legalmente.

Durante el recorrido por el emplazamiento, el evaluador no observa niños trabajando en el emplazamiento o empleados menores de 18 años realizando trabajos peligrosos.

## 6 Trabajo forzoso

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: TRABAJO FORZOSO

Implementar un sistema de gestión que prevenga el uso de cualquier forma de trabajo forzoso y la participación en actos de trata de personas en línea con los Convenios 29 y 105 de la OIT<sup>33</sup>.

Explicación:

El trabajo forzoso puede manifestarse en distintas formas. Pagar un salario o la provisión de cualquier otro tipo de [compensación](#) a un trabajador no significa necesariamente que el trabajo no sea forzoso. El trabajo forzoso incluye situaciones en que se amenaza a los trabajadores con privaciones severas, tales como retener el salario o la comida, amenazar o imponer violencia física o sexual, o restringir el movimiento de los trabajadores, confiscación de pasaportes, reclutamiento engañoso o servidumbre por deudas.

El tráfico supone el movimiento de una persona, a veces cruzando fronteras internacionales, pero más comúnmente dentro de un país, para fines de explotación. Las empresas pueden vincularse directamente a la trata de personas, por ejemplo, al reclutar víctimas de la trata como trabajadores o al usar vehículos o instalaciones de la empresa para transportar o esconder víctimas de la trata. También pueden vincularse indirectamente a la trata de personas mediante las acciones de sus proveedores o socios de negocios, incluidos subcontratistas, intermediarios laborales o agencias privadas de empleo. Esto significa que las empresas pueden implicarse en la trata de personas si adquieren bienes o usan servicios que son producidos o prestados por víctimas de trata.<sup>34</sup>

Entre los procesos comunes para prevenir el uso de mano de obra forzosa se incluyen aquellos que:

- Previenen las restricciones no razonables de la libertad de movimiento de los empleados en el lugar de trabajo o en una vivienda en el emplazamiento.
- Prohíben la retención de copias originales de documentación personal del empleado, como documentos de identidad
- Prohíben exigir cualquier forma de depósito, tasa de reclutamiento o adelanto por equipo a los empleados, ya sea directamente o a través de agencias de empleo. o

---

<sup>33</sup> OIT C29:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C029:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO)  
OIT C105:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C105:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO)

<sup>34</sup> Adaptado del Código de Prácticas y la Guía de orientación del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

- Evitan prácticas que impidan que los empleados renuncien a su empleo después de un aviso previo razonable o tal como se establece en la ley aplicable.<sup>35</sup>

Siempre que sea posible, las empresas pueden aprovechar recursos existentes como la herramienta de reclutamiento responsable y los criterios de autenticación de empresas contra la trata de personas (Responsible Sourcing Tool and Anti-Human Trafficking Business Authentication Criteria) de la organización Verité y el Fondo mundial para acabar con la esclavitud (Global Fund to End Slavery)<sup>36</sup> y la guía para la auditoría social sobre trabajo forzoso y trata de personas de los trabajadores migrantes (Guidance for the Social Auditing of Forced Labor and Human Trafficking of Migrant Workers) de Verité<sup>37</sup>.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) que asegure que no se use cualquier forma de trabajo forzoso y contra la participación en actos de trata de personas.

#### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) que aseguran que no se use cualquier forma de trabajo forzoso y contra la participación en actos de trata de personas, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) que garantizan que no usamos ninguna forma de trabajo forzoso ni participamos en actos de trata de personas.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

---

<sup>35</sup>Hacia un protocolo de prevención y verificación del trabajo infantil y forzoso en la minería sostenible

<sup>36</sup> <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2236&context=globaldocs>

- Políticas y procedimientos comprometiéndose a prácticas que respetan los Convenios 29 y 105 de la OIT;
- Evaluación de riesgo del potencial de tener temas de trabajo forzoso en las operaciones de la empresa;
- Divulgación (sitio web, informes anuales, presentaciones reglamentarias) de aseguramiento independiente sobre el respeto de los convenios 29 y 105 de la OIT.
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal para asegurar el respeto de los Convenios 29 y 105 de la OIT;
- Informes de inspecciones gubernamentales;
- Inclusión del respeto de los Convenios 29 y 105 al Código de Conducta para socios de negocios o proveedores;
- Cláusulas contractuales en contratos comerciales y de adquisiciones con los socios de negocios o proveedores;
- Comunicación de la política sobre el respeto de los Convenios 29 y 105 de la OTI a contratistas, subcontratistas, agencias de empleo y socios de negocios;
- Informes públicos para empresas que apliquen las leyes sobre las formas contemporáneas de esclavitud y su sistema para informar a los organismos nacionales.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe el trabajo forzoso. Pueden describir diferentes formas de trabajo forzoso incluida la coerción, servidumbre por deudas, horas extraordinarias obligatorias, trata de personas, retención de documentos y medidas disciplinarias y apremios a los empleados para que trabajen.

La empresa puede demostrar que tiene implementados controles preventivos. La empresa ha realizado una evaluación de riesgo de trabajo forzoso en sus operaciones, incluidos los servicios prestados por contratistas y agencias de empleo. La administración toma las medidas para asegurar que los contratistas y las agencias de empleo conozcan la política sobre trabajo forzoso y tiene un sistema de monitoreo contra los riesgos del trabajo forzoso y la trata de personas en su cadena de suministro. Pueden describir los procedimientos de investigación e información y demostrar líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Pueden describir cómo se capacita a los empleados sobre la política de trabajo forzoso de la empresa.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe el trabajo forzoso. Que han recibido capacitación sobre las políticas y saben dónde y cómo presentar una denuncia o acusación. Pueden proporcionar información respecto a cómo reciben los pagos,

directa o indirectamente, y cuando es indirectamente, sin incurrir en costos, tasas o depósitos a cambio de garantizar el empleo. Pueden proporcionar información sobre los procesos de reclutamiento, o su estado contractual, o su capacidad para moverse libre y potencialmente renunciar libremente a su empleo. La revisión de documentos de los expedientes personales confirma que no se retienen los documentos originales de los trabajadores.

Durante el recorrido por el emplazamiento, el evaluador no observa trabajadores que parezcan estar trabajando en contra de su voluntad en la empresa.

## 7 Libertad sindical y negociación colectiva

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Respetar los derechos de los empleados a la libertad sindical y la negociación colectiva en línea con los Convenios 87 y 98 de la OIT<sup>38</sup>, participar en los procesos de negociación colectiva de buena fe y no impedir medios alternativos de sindicación en los lugares donde existan restricciones legales.

Explicación:

El derecho a la libertad sindical está proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el trabajo, esto significa el derecho a formar libremente organizaciones de trabajadores. También se protegen los derechos de los trabajadores que no deseen unirse a esas organizaciones y no se los podrá obligar a afiliarse contra su voluntad. La libertad sindical no significa que las empresas deban organizar a la fuerza laboral ni invitar a sindicatos al lugar de trabajo. Simplemente significa que los empleadores no deben interferir en la decisión de un empleado de unirse a una asociación ni discriminar al empleado por su elección. Esto incluye socavar indirectamente la libertad sindical, por ejemplo, evitando que sindicatos accedan a los trabajadores o interfiriendo o influyendo en los resultados de una elección de las organizaciones de trabajadores.

En los lugares donde la legislación restrinja el derecho de sindicación y negociación colectiva, las empresas no deberían obstruir métodos alternativos que estén permitidos por la legislación aplicable.

La negociación colectiva es un proceso voluntario que tiene lugar entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores. Normalmente se enfoca a negociar las condiciones de empleo, como el salario, las horas de trabajo, las condiciones de trabajo, los procedimientos de presentación de reclamaciones y los derechos y responsabilidades de trabajadores y de empleadores. El principio general de la negociación es que se debe llevar a cabo de buena fe, con un esfuerzo genuino por lograr un acuerdo en un tiempo razonable. El resultado mutuamente aceptable de la negociación colectiva se llama “convenio colectivo”. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, pueden pasar a los procedimientos de solución de diferencias, que varían desde la conciliación, la mediación hasta el arbitraje<sup>39</sup>.

Determinación del desempeño:

---

<sup>38</sup> OIT C87:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C087:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO)

<sup>39</sup> Orientación del código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>



### No cumple

No tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) para respetar los derechos de los empleados a la libertad sindical y la negociación colectiva.

### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) para respetar los derechos de los empleados a la libertad sindical y la negociación colectiva, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) que garantizan que respetamos los derechos de los empleados a la libertad sindical y la negociación colectiva. En los lugares donde la legislación nacional restringe las organizaciones de trabajadores, no impedimos que los trabajadores desarrollen mecanismos alternativos que estén permitidos por la legislación aplicable.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Políticas y procedimientos comprometiéndose a prácticas que respetan los Convenios 87 y 98 de la OIT;
- En los lugares donde la legislación restringe el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, un registro de las leyes y reglamentos pertinentes que restringen la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Evidencia de capacitación del personal pertinente;
- Registros de reuniones con representantes de los trabajadores y otras partes interesadas relevantes;
- Divulgación de un aseguramiento independiente sobre el respeto de los Convenios 87 y 98 de la OIT en un sitio web, informe anual o informe de sostenibilidad empresarial de acceso público al menos una vez al año.
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal para asegurar el respeto de los Convenios 87 y 98 de la OIT;
- Existencia de una organización de trabajadores funcional o un mecanismo alternativo;
- Un convenio colectivo válido;
- Mecanismo funcional de presentación de reclamaciones.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política de libertad sindical. Pueden describir el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva. Pueden describir cómo permiten a los trabajadores elegir libremente a sus representantes, cómo negocia la empresa con las organizaciones de trabajadores y cómo previene la empresa la discriminación o las sanciones contra los trabajadores que pertenecen o representan a una organización de trabajadores. Pueden describir cómo se capacita a los empleados sobre la política de libertad sindical de la empresa o explicar de qué forma las leyes relevantes restringen la libertad sindical.

Durante las entrevistas con trabajadores, los empleados pueden demostrar un conocimiento básico de la política de libertad sindical y que saben dónde encontrar una copia electrónica formal o escrita de la política. Que han recibido capacitación sobre las políticas y saben dónde y cómo presentar una denuncia o acusación relativa a la obstrucción de su derecho a la libertad sindical. Pueden confirmar que no sufren discriminación ni son sujetos a prácticas laborales indebidas debido a su afiliación a una organización de trabajadores. Confirman que no son presionados a unirse a una organización controlada por la empresa en lugar de a una organización creada y controlada por los trabajadores. En los lugares donde la libertad sindical esté restringida por la legislación, los empleados confirman que pueden participar en medios alternativos de asociación legales.

Durante las entrevistas con representantes sindicales o representantes de organizaciones de trabajadores, los representantes confirman que la empresa no restringe el acceso ni interfieren con los esfuerzos de los empleados para organizarse o negociar colectivamente.

## 8 Discriminación

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: DISCRIMINACIÓN

Para prevenir y enfrentar todas las formas de acoso y discriminación en el lugar de trabajo en línea con los Convenios 100 y 111 de la OIT.<sup>40</sup>

Explicación:

La discriminación genera y refuerza inequidades y es una vulneración de los derechos humanos. Las prácticas y decisiones de empleo no deben basarse en el género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, identidad étnica u otras características personales irrelevantes para el desempeño en el trabajo.

Para los empleadores, las prácticas discriminatorias directas surgen cuando, por ejemplo, las leyes, normas o costumbres citan explícitamente una razón como el sexo o la raza para denegar la igualdad de oportunidades. La discriminación indirecta es mucho más común y mucho más difícil de identificar en la práctica. Ocurre cuando las normas, prácticas o actitudes parecen ser neutrales, pero en realidad llevan a exclusiones o tratamiento preferencial. El acoso también se considera discriminación cuando se basa en motivos discriminatorios.

El derecho a no ser discriminado es un derecho humano fundamental. Además, aplicar la igualdad en el lugar de trabajo también tiene beneficios económicos. Los empleadores que eliminan la discriminación pueden acceder a una fuerza laboral más grande y diversa. Los trabajadores que disfrutan de igualdad tienen mayor acceso a capacitación, a menudo reciben sueldos más altos y mejoran la calidad general de la fuerza laboral.<sup>41</sup>

El acoso puede ocurrir en muchas formas, desde un solo supervisor gritando en público a un trabajador hasta un grupo de trabajadores acosando constantemente a alguien debido a su sexo, religión o etnia. Otras formas más severas de acoso incluyen intimidación, amenazas y violencia física o sexual. Las empresas pueden enfrentar el acoso estableciendo y aplicando estándares y políticas responsables en el lugar de trabajo para impulsar el cambio de comportamiento. Las empresas deberían proporcionar capacitación a los trabajadores y supervisores de forma de que entiendan lo que es el acoso, cómo denunciarlo y por qué no se debe tolerar. Las empresas deberían asegurarse de que las denuncias de acoso se manejen adecuadamente y

---

<sup>40</sup> OIT C100:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C100:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO)  
OIT C111:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)

<sup>41</sup> Orientación del código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

deberían considerar si se requiere protección adicional para los trabajadores vulnerables.<sup>42</sup>

Determinación del desempeño:

### No cumple

No tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) para identificar y prevenir la discriminación en todos los aspectos de nuestras prácticas de empleo, incluido el reclutamiento, contratación, compensación, beneficios, asignación de tareas, acceso a capacitación, ascensos, medidas disciplinarias, despido o jubilación.

### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) para identificar y prevenir la discriminación en todos los aspectos de nuestras prácticas de empleo, incluido el reclutamiento, contratación, compensación, beneficios, asignación de tareas, acceso a capacitación, ascensos, medidas disciplinarias, despido o jubilación, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (un sistema de gestión) para identificar y prevenir la discriminación en todos los aspectos de nuestras prácticas de empleo, incluido el reclutamiento, contratación, compensación, beneficios, asignación de tareas, acceso a capacitación, ascensos, medidas disciplinarias, despido o jubilación.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Políticas y procedimientos antidiscriminación y antiacoso que cumplan los Convenios 100 y 111 de la OIT;
- Manual del empleado o convenio de negociación colectiva;
- Políticas de recursos humanos.
- Demografía de la fuerza laboral;
- Evidencia de capacitación del personal pertinente;

---

<sup>42</sup> Adaptado del Código de Prácticas y la Guía de orientación del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

- Evidencia de comunicación de las políticas antidiscriminación y antiacoso a todos los empleados y contratistas;
- Procedimientos de contratación, ascenso y despido;
- Procedimientos de investigación e informes;
- Divulgación de una verificación independiente sobre el respeto de los Convenios 100 y 111 de la OIT en un sitio web, informe anual o informe de sostenibilidad empresarial de acceso público al menos una vez al año.
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal para asegurar el respeto de los Convenios 100 y 111 de la OIT;
- Informes de inspecciones gubernamentales;
- Mecanismo funcional de presentación de reclamaciones.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política que prohíbe la discriminación. Pueden describir las medidas que la empresa tiene implementadas para prevenir y abordar la discriminación en el lugar de trabajo en términos de reclutamiento, empleo continuado, remuneración, horas extraordinarias, acceso a capacitación, desarrollo profesional, promoción, despido o jubilación. Pueden describir procedimientos para identificar y denunciar prácticas discriminatorias, incluidas las sanciones aplicables correspondientes, Pueden describir los procedimientos de investigación e información y demostrar líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Pueden demostrar cómo se reportaron y registraron los casos de discriminación identificados, y que se revisan los procedimientos que se establecen de forma efectiva medidas preventivas. Pueden describir cómo se capacita a los empleados acerca de la política de no discriminación de la empresa.

Durante las entrevistas con trabajadores, los empleados pueden demostrar un conocimiento básico de la política de no discriminación y saben dónde encontrar una copia electrónica formal o escrita de la política. Que han recibido capacitación sobre las políticas y saben dónde y cómo presentar una denuncia o acusación. Pueden confirmar que no sufren discriminación o que no han sido objeto de discriminación.

Durante el recorrido por el emplazamiento, el evaluador no observa signos visibles de discriminación en la empresa.

Durante las entrevistas con partes interesadas externas, las partes interesadas confirmaron que la empresa no ejerce discriminación contra individuos o contra grupos.

## 9 Igualdad de género

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: IGUALDAD DE GÉNERO

Evaluar continuamente y monitorear el progreso para asegurar la implementación de una política sobre igualdad de género en el lugar de trabajo.

Explicación:

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que también es la base necesaria para un mundo sostenible. Ofrecer a las mujeres y niñas igualdad de acceso a la educación, atención de salud, trabajo digno y representación los procesos de toma de decisiones políticas y económicas promueve economías sostenibles y beneficia a la sociedad en general.

Las empresas tienen la responsabilidad de asegurar la igualdad de género, ya que tiene que ver con las mujeres en la fuerza laboral. Esto requiere que, como mínimo, las empresas garanticen la igualdad de salario por trabajo de igual valor, la no discriminación y la protección contra el acoso, incluido el acoso sexual. Además, las empresas deberían considerar activamente formas de promover el bienestar de las mujeres en el lugar de trabajo y fomentar el acceso inclusivo a trabajos y oportunidades económicas.<sup>43</sup>

Según el Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración de la OIT<sup>44</sup>, el término igualdad de remuneración por trabajo de igual valor se refiere a las tasas de remuneración establecidas sin discriminación por motivos de género.

El requisito de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres se incluye en la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres<sup>45</sup>, incluido el campo del trabajo para asegurar que las mujeres:

- Tengan las mismas oportunidades de empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- Puedan elegir libremente su profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la capacitación y la reconversión profesional, incluido programas de pasantías, la capacitación profesional superior y la capacitación periódica;
- Reciban igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

<sup>43</sup> International Council on Mining and Metals (ICMM): <https://www.icmm.com/en-gb/metals-and-minerals/making-a-positive-contribution/gender-equality>

<sup>44</sup>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C100:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO)

<sup>45</sup> <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

- Reciban seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- Dispongan de medidas de protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluida la salvaguarda de la función de reproducción.
- Estén protegidas contra el despido por motivo de embarazo o permiso de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- Tengan derecho a permiso de maternidad con sueldo o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- Dispongan de los servicios sociales de apoyo necesarios, en particular de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- Disfruten de protección especial durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya demostrado que pueden resultar perjudiciales para ellas.

Determinación del desempeño:

No cumple

No tenemos una política pública o documentada sobre igualdad de género.

Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) sobre igualdad de género, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

Cumple totalmente

Tenemos implementadas políticas, procedimientos y prácticas públicas (un sistema de gestión) sobre igualdad de género y supervisamos continuamente nuestro progreso en su implementación para enfrentar la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Evidencia documentada o escrita de una política específica sobre igualdad de género o integración de esta en otras políticas pertinentes (por ej., política de contratación y laboral).
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal que incorpora medidas para la igualdad de género.
- Resultados de evaluaciones o informes de supervisión sobre igualdad de género;
- Divulgación de cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

- Divulgación de los indicadores de desempeño relacionados con la igualdad de género.
- Evidencia de capacitación del personal pertinente.
- Documentación de iniciativas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo;
- Cifras y objetivos documentados (por ej., empleo femenino, porcentaje de mujeres en puestos gerenciales)
- Datos/análisis revisados que demuestran el cumplimiento del objetivo.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar comprensión de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política de igualdad de género. Pueden describir las medidas tomadas por la empresa para promover la igualdad de género, incluidos los objetivos establecidos. Pueden describir cómo se capacita a los empleados acerca de la política de igualdad de género de la empresa. Demuestran cómo se brinda a las mujeres igualdad de acceso a un trabajo digno y a los puestos de toma de decisiones. La empresa tiene un proceso para asegurar que tanto los trabajadores de sexo masculino como de femenino que desempeñan un trabajo de igual valor se les paga lo mismo. Son conscientes de las brechas de diferencia de remuneración por razón de género y están tomando medidas para subsanar dichas brechas cuando existan.

Durante las entrevistas con trabajadores, los empleados pueden demostrar un conocimiento básico de la política de igualdad de género y que saben dónde encontrar una copia escrita o una copia electrónica formal de la política. Que han recibido capacitación sobre las políticas y saben dónde y cómo presentar una denuncia o acusación relacionada con discriminación contra las mujeres. Pueden confirmar que las mujeres son tratadas de igual forma y que tienen igualdad de oportunidades para ascender. Las mujeres entrevistadas confirman tener igualdad de acceso a capacitaciones, ascensos y otras oportunidades profesionales, y pueden reportar problemas e inquietudes relacionadas con la igualdad de género.



## 10 Horario de trabajo

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: HORARIO DE TRABAJO

Mantener las horas de trabajo normales y las horas extraordinarias de los empleados a un máximo de 60 horas por semana, a menos de que la legislación aplicable o el convenio colectivo establezcan de otro modo; y asegurar que las horas extraordinarias sean voluntarias, que se otorgue un día de descanso en cada periodo de siete días; y proporcionar vacaciones anuales.

Explicación:

Las horas de trabajo son un componente fundamental de las condiciones de trabajo seguras y humanas para todos los tipos de actividades. En particular, para las operaciones mineras, una combinación de sitios remotos, fuerza laboral migrante o expatriada, y compensación superior por turnos de trabajo extensos hace que trabajar muchas horas seguidas sea una práctica común en la industria minera.

De acuerdo con las [normas laborales \(el Convenio 1 de la OIT sobre horas de trabajo, 1919<sup>46</sup>\)](#), la semana laboral normal se limita a 48 horas, la que consiste en una cantidad de horas no extraordinarias que un empleado trabaja por semana. La legislación local o nacional, o un acuerdo colectivo, pueden definir el límite a menos de 48 horas por semana.

El Convenio 1 de la OIT permite cierta desviación del límite máximo de horas de trabajo en ciertas circunstancias. Por ejemplo, hay excepciones para empleados cuyo trabajo es por naturaleza intermitente o debe realizarse fuera de los límites establecidos para otros empleados. Hay excepciones para el trabajo que debe llevarse a cabo continuamente en una sucesión de turnos (en cuyo caso, el máximo semanal se establece en 56 horas con días de descanso semanales compensados por un proceso garantizado por la legislación nacional). Los convenios de la OIT sobre horas de trabajo también reconocen la necesidad de excepciones temporales, por ejemplo para completar trabajos urgentes o reparaciones, o porque las organizaciones de trabajadores y de empleadores y el gobierno hayan acordado disposiciones alternativas.<sup>47</sup>

Los estándares internacionales establecen el límite de horas de trabajo a 60 horas totales por semana (horas normales y horas extraordinarias). Las horas extraordinarias se refieren al número de horas que un empleado trabaja más allá de la semana de trabajo normal. Diferentes países, leyes locales y acuerdos de negociación colectivos pueden aceptar diferentes estándares. En todos los casos, las horas extraordinarias deben ser voluntarias.

<sup>46</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)

<sup>47</sup> Adaptado del Código de Prácticas y la Guía de orientación del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

Se espera que el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas sean parte normal de los contratos de trabajo, y suelen ser exigencias de la legislación nacional y local, y debe proporcionarse a los empleados como parte de sus beneficios.

Las excepciones a los límites del horario de trabajo semanal y los estándares de descanso semanal pueden ser aplicables a las minas o a otros entornos industriales similares que operan en un ciclo de listas (roster) o en base a turnos rotatorios, o en situaciones de emergencia. En todo caso, las horas de trabajo deben cumplir la legislación aplicable y las empresas deben tomar las salvaguardas apropiadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los permisos especiales, como el permiso por maternidad, por paternidad y por motivos familiares, deben proporcionarse de conformidad con la legislación nacional aplicable. Allí donde no exista una ley nacional, las empresas deberían seguir los estándares internacionales. Por ejemplo, el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad de la OIT, 2000<sup>48</sup> dispone el acceso al permiso maternal para las mujeres después del nacimiento.<sup>49</sup>

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No tenemos implementadas políticas, procedimientos ni prácticas (sistemas de gestión) para mantener las horas de trabajo normales y horas extraordinarias de los empleados dentro de los límites legalmente requeridos o, cuando no existan esos límites, dentro de las cuarenta y ocho horas de trabajo normal y doce horas extraordinarias a la semana. No tenemos un sistema que asegure que los empleados reciben un día de descanso cada siete o vacaciones anuales.

#### Cumple parcialmente

Hemos empezado a desarrollar políticas, procedimientos o prácticas (sistemas de gestión) para mantener las horas de trabajo normales y horas extraordinarias de los empleados dentro de los límites legalmente requeridos o, cuando no existan esos límites, dentro de las cuarenta y ocho horas de trabajo normal y doce horas extraordinarias a la semana; pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Tenemos implementadas políticas, procedimientos o prácticas (sistemas de gestión) para mantener las horas de trabajo normales y las horas extraordinarias de los

---

<sup>48</sup> OIT C132:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132)

<sup>49</sup> Adaptado del Código de Prácticas y la Guía de orientación del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

empleados dentro de los límites legalmente requeridos / no más de sesenta horas a la semana.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Políticas y procedimientos comprometiéndose a respetar las horas de trabajo requeridas legalmente o, en los lugares donde no existan límites legales, no más de cuarenta y ocho horas de trabajo normal y doce horas extraordinarias en la semana; y para asegurar un día de descanso cada siete y vacaciones anuales.
- Manual del empleado o convenio colectivo;
- Procedimiento documentado de horas extraordinarias voluntarias,
- Divulgación de verificación independiente respecto al cumplimiento de los límites de horas de trabajo y la provisión de descanso en un sitio web, informe anual o informe de sostenibilidad empresarial disponible públicamente al menos una vez al año.
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal para asegurar el cumplimiento del límite de horas de trabajo y la provisión de descanso y vacaciones;
- Informes de inspecciones gubernamentales;
- Registros de horas trabajadas;
- Inclusión del cumplimiento de las horas de trabajo y descanso suficiente en el Código de Conducta para socios de negocios.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar conocimiento de la política de la organización o de los límites de horas de trabajo aplicables estipulados en la ley o en el convenio de negociación colectiva. Pueden describir las horas de trabajo diarias y semanales permitidas por la ley o el convenio colectivo. La empresa tiene un sistema sólido para registrar las horas trabajadas y lo usa para monitorear y controlar las horas extraordinarias. Pueden describir cómo controlan las horas extraordinarias y aseguran que los trabajadores tienen los días de descanso requeridos legalmente. La empresa tiene un procedimiento de aprobación de horas extraordinarias que establece la responsabilidad para ofrecer y aprobar las horas extraordinarias. El proceso asegura que las horas extraordinarias son coherentes con la política. Existe un proceso para garantizar que las horas extraordinarias sean voluntarias y accesibles para todos los trabajadores. La administración puede demostrar conocimiento de que son responsables de monitorear las horas extraordinarias en sus áreas de responsabilidad a fin de reducir la carga de tiempo de trabajo del personal. La administración puede demostrar que toman en cuenta los requisitos legales pertinentes relativos a las horas de trabajo cuando hacen previsiones sobre la capacidad de producción y planificación respecto a minimizar las horas

extraordinarias. Pueden describir cómo se capacita a los empleados sobre la política de trabajo forzoso de la empresa.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados pueden demostrar un conocimiento básico de los límites aplicables a las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y su derecho a días de descanso y vacaciones anuales. Han recibido capacitación sobre la política de horas de trabajo. Los empleados pueden confirmar que las horas de trabajo están dentro de los límites legales. Pueden confirmar que las horas extraordinarias son voluntarias, y que pueden rechazar hacer horas extraordinarias sin miedo a sufrir sanciones.

## 11 Remuneraciones

### ÁREA TEMÁTICA RRA: REMUNERACIONES

Pagar salarios que iguallen o superen el salario mínimo nacional, el salario adecuado por industria (si es mayor), o un salario mínimo vital.

Explicación:

El salario mínimo es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.<sup>50</sup> Generalmente se establece por horas, días o meses o puede basarse en la producción.

Más del 90% de los países cuenta con legislación que establece el salario mínimo. Idealmente, el salario mínimo se calcula como el “salario mínimo vital” que puede cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia.

El salario mínimo vital es la remuneración recibida en una semana laboral normal por un trabajador en un lugar en particular y que es suficiente para solventar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Algunos elementos de un nivel de vida digno incluyen la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención médica, el transporte, la vestimenta y otras necesidades básicas, incluidos los recursos ante acontecimientos imprevistos.<sup>51</sup> El salario mínimo vital puede ser mayor que el salario mínimo legal. Una práctica óptima en esta área podría incluir realizar un estudio sobre el salario mínimo vital o identificar las fuentes existentes de información sobre los niveles de salario mínimo vital aplicables a la región y comparar los resultados con lo que los trabajadores y los contratistas perciben antes de aplicar las horas extraordinarias y los bonos. Las organizaciones e iniciativas tales como la Calculadora

<sup>50</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439072/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm)

<sup>51</sup> Definición según el Estándar para la Minería Responsable de IRMA:

<https://responsiblemining.net/resources/> y Guía del Código de Prácticas del Consejo de Joyería

Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

de salario mínimo vital del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT, Massachusetts Institute of Technology) <sup>52</sup>, y la Coalición global de salario digno (Global Living Wage Coalition, GLWC) buscan proporcionar conocimientos y datos coherentes y de alta calidad sobre los niveles de salario mínimo vital. La GLWC ha adoptado una definición común para el salario mínimo vital. <sup>53</sup>

Un salario por industria es el sueldo promedio para la fuerza laboral miembro de una profesión específica en un sector industrial en particular (ej. minería) dentro de un área geográfica dada, como por ejemplo un país o una provincia.

Además del salario justo por el trabajo habitual y las horas extraordinarias, los trabajadores deberían recibir vacaciones anuales remuneradas. Las vacaciones anuales remuneradas son parte de los acuerdos de trabajo comúnmente exigidos por la legislación nacional o local, y deben ser proporcionadas a los trabajadores como parte de sus beneficios.

Los beneficios asociados al salario varían entre países, pero a menudo comprenden conceptos tales como feriados, pago de horas extraordinarias, subsidio de enfermedad, beneficios de salud, incentivos y bonos, beneficios de permiso pagado por razones familiares durante un tiempo limitado y planes de ahorro.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No tenemos políticas, procedimientos ni prácticas vigentes (un sistema de gestión) para pagar a los trabajadores salarios que igualen o superen el salario mínimo nacional o que cumplan el salario promedio de la industria a nivel local.

#### Cumple parcialmente

Hemos empezado a elaborar políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) para pagar a los trabajadores salarios que igualen o superen el salario mínimo nacional, idealmente el salario mínimo vital, y que cumplan el salario promedio de la industria local, pero la implementación no ha empezado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Tenemos políticas, procedimientos o prácticas vigentes (un sistema de gestión) para pagar a los trabajadores salarios que igualen o superen el salario mínimo nacional, idealmente el salario mínimo vital, y que cumplan el salario promedio de la industria a nivel local.

---

<sup>52</sup> <https://livingwage.mit.edu>

<sup>53</sup> <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Políticas y procedimientos para el pago de salarios a los trabajadores que iguallen o excedan el salario mínimo, el salario adecuado para el sector o el salario mínimo vital.
- Escalas de sueldos/tasas salariales;
- Manual del trabajador o convenio colectivo;
- Nóminas salariales y registros de las horas trabajadas con el debido respeto a la confidencialidad; Divulgación de verificación independiente de las prácticas de remuneración (en un sitio web disponible al público, informe anual, o el informe de sostenibilidad empresarial al menos una vez al año) que proporcionan remuneración suficiente al trabajador para satisfacer las necesidades básicas suyas y las de su familia y proporcionan cierto margen disponible de ingresos.
- Análisis de los salarios de la industria en el área de operación;
- Verificación independiente de un sistema de gestión formal para garantizar el pago de salarios suficientes;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Incorporación de la adhesión a prácticas de remuneración responsables en el Código de Conducta para socios de negocios;
- Estudio de estimación del salario mínimo vital;
- Pago de salario mínimo vital a los trabajadores.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden describir de qué manera la empresa utiliza el sistema de pagos para pagar los salarios. La empresa paga con recargo el trabajo fuera de la jornada normal de trabajo a un mínimo acorde con la legislación local, o el salario adecuado para la industria, si este es superior. Puede describir el sistema para controlar las horas laborales, lo que permite un cálculo exacto de los pagos, lo que se informa a la administración si los trabajadores exceden las horas según su contrato e indica cuántas horas extraordinarias se han trabajado.

Existe un proceso para hacer un seguimiento a los cambios en la legislación nacional y en los convenios colectivos, donde estos existan, en materia de salarios y beneficios. La administración y el personal pertinente de recursos humanos pueden describir el procedimiento de gestión de la nómina y de qué manera se garantiza que todos los pagos se realicen directa y oportunamente al trabajador, y no a un tercero o intermediario.

La administración es capaz de describir el proceso que garantiza que los trabajadores reciban un registro formal claro, por escrito o de forma electrónica, de los pagos que se les han realizado. La administración puede describir de qué manera se actualizan los datos cuando hay cambios en los niveles salariales, los beneficios o las condiciones laborales.

La administración puede describir el proceso que garantiza que los trabajadores comprendan perfectamente cómo se calcula el pago y entiendan cualquier descuento realizado. Los gerentes les explican y comunican a los trabajadores de qué manera se calculan sus salarios mensuales y sus beneficios (plan de comunicaciones y nuevos trabajadores). La empresa garantiza que los trabajadores y sus representantes puedan comunicarse con un gerente designado o con una persona en un cargo de mayor nivel para formular preguntas y obtener información relacionada con los salarios o los beneficios. Los gerentes pueden describir de qué manera se capacita a los trabajadores en el sistema y el proceso de pago de salarios de la empresa.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar que comprenden el sistema de pago de salarios de la empresa. Confirman que sus salarios se pagan oportunamente y que reciben un registro escrito o electrónico formal del pago anticipadamente o el mismo día que se realiza el pago.

Confirman que las horas extraordinarias se realizan de forma voluntaria y se pagan con una tasa de recargo, según lo dispuesto en la legislación local. Tienen la posibilidad de comunicarse con un miembro de la gerencia para formular preguntas sobre sus salarios y beneficios. Se les ha capacitado respecto de las políticas y saben dónde y cómo presentar una denuncia o acusación.

## 12 Salud y seguridad en el trabajo

### ÁREA TEMÁTICA RRA: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que esté en línea con los marcos esquemas de mejores prácticas aceptados a nivel internacional (por ej., OHSAS 18001 o ISO 45001).

Explicación:

Un programa integral de salud y seguridad en el trabajo (SST) debería incluir inspecciones de seguridad sanitaria, la notificación e investigación de accidentes, la evaluación y gestión de riesgos, la preparación ante situaciones de emergencia, la participación de trabajadores y contratistas en las decisiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, la capacitación de gerentes y trabajadores, la comunicación de los riesgos ocupacionales a los trabajadores y la posibilidad de que los trabajadores se retiren en situaciones de trabajo peligrosas.<sup>54</sup>

La certificación OHSAS 18001:2007 de gestión de salud y seguridad en el trabajo es una norma internacional que provee un marco para identificar, controlar y disminuir los riesgos asociados a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. En 2018, la Organización Internacional de Normalización (ISO publicó una norma posterior, la ISO 45001:2018, que especifica los requisitos de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y provee orientación para su utilización con el objeto de permitir que las organizaciones proporcionen lugares de trabajo sanos y seguros, previniendo las lesiones o enfermedades profesionales y mejorando de forma proactiva su desempeño de SST.<sup>55</sup>

Las empresas pueden demostrar conformidad a través de la certificación según la norma OHSAS 18001 o ISO 45001 o una norma equivalente; sin embargo, las empresas también pueden proporcionar evidencias de un sistema de gestión interno que abarque los elementos fundamentales de los marcos internacionales.

Procedimientos adecuados de salud y seguridad pueden mejorar la rentabilidad de la empresa y aumentar la motivación de los trabajadores. La reducción de lesiones, enfermedades y consecuentes días de licencia por enfermedad, solicitudes de prestaciones y de primas y multas reglamentarias contribuyen a un ambiente de trabajo más seguro y productivo.

Determinación del desempeño:

---

<sup>54</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA:  
<https://responsiblemining.net/resources/>

<sup>55</sup> <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>



### No cumple

No tenemos políticas, procedimientos ni prácticas vigentes (un sistema de gestión) que cumplan o se ajusten a un convenio, norma o marco de orientación internacional reconocido de mejores prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a alinear nuestras políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) a un convenio, norma o marco de orientación internacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

### Cumple totalmente

Cumplimos o hemos desarrollado un sistema de gestión interno que se ajusta a un convenio, norma o marco de orientación internacional reconocido de mejores prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política de salud y seguridad en el trabajo a nivel corporativo o del emplazamiento/instalación donde se establece el compromiso de cumplimiento;
- Declaración de verificación a nivel de emplazamiento en un sitio web disponible al público, informe anual o el informe de sostenibilidad empresarial;
- Auditoría de cumplimiento a nivel del emplazamiento (implementación del convenio, norma o marco observado en el sitio);
- Registros de evaluación de riesgos;
- Registros de entrega de Equipo de protección personal; Listas de control de la inspección de seguridad, registros y otros documentos de inspecciones realizadas;
- Procedimientos de seguridad para sustancias químicas; Hoja de datos de seguridad (HDS); Procedimiento de emergencias;
- Registros de ejercicios de evacuación;
- Registros y programas de salud en el trabajo;
- Procedimientos de investigación de accidentes;
- Registros/informes de investigación de accidentes;
- Actas de reunión del comité de salud y seguridad; Registros de capacitación de trabajadores;
- Registros de inspección del botiquín de primeros auxilios;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Informes de monitoreo de salud y seguridad en el trabajo del contratista;

- Charla sobre seguridad para contratistas, visitas y otras partes interesadas.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden el sistema de gestión de salud y seguridad de la empresa, incluidas las políticas y procedimientos pertinentes. Pueden demostrar que todos los gerentes están informados sobre sus funciones y responsabilidades en lo relacionado con la salud y la seguridad.

Pueden describir los procedimientos vigentes para garantizar el cumplimiento de toda la legislación nacional y las normas internacionales aplicables. Pueden describir los procedimientos que abordan la salud y seguridad en el trabajo y los procesos de preparación frente a emergencias.

La empresa realiza evaluaciones habituales de salud y seguridad en el trabajo y establece esferas prioritarias de acción. Los riesgos se documentan junto con las medidas correctivas pertinentes.

Hay un gerente designado que es responsable de la política de salud y seguridad de la empresa. Existe un Comité de Salud y Seguridad compuesto de gerentes y representantes de los trabajadores. Pueden demostrar que existe un plan de capacitación documentado de salud y seguridad y que se mantienen registros de las capacitaciones de todos los trabajadores.

A los trabajadores se les entrega equipo de protección personal sin costo.

La administración es capaz de describir los procedimientos de notificación e investigación y demostrar estructuras claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. La empresa mantiene registros de accidentes e incidentes. Se realizan análisis de causa raíz para entender las razones de los accidentes e incidentes y establecer medidas correctivas adecuadas.

La empresa utiliza un sistema de indicadores clave de desempeño (Key Performance Indicators, KPI) en salud y seguridad.

Durante las entrevistas a los trabajadores, estos confirman que cuentan con capacitación formal e instrucciones para todos los trabajadores con respecto a la salud y seguridad en general, los procedimientos ante accidentes y emergencias, el uso del equipo de protección personal y de la higiene básica proporcionada para todos los trabajadores. Los trabajadores reciben dicha capacitación antes de comenzar a trabajar y de manera periódica durante su tiempo de contratación.

Los trabajadores están informados de las funciones, reglamentos y normativas en temas de salud y seguridad. Los trabajadores conocen los procedimientos de emergencia, incluidos primeros auxilios. Confirman que tienen derecho a retirarse del peligro inminente sin pedir autorización. Están informados del procedimiento para notificar accidentes e incidentes. Confirman que se les proporciona agua potable e instalaciones sanitarias y que se les permite tomar descansos para tomar agua.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador puede observar un ambiente de trabajo seguro, que los trabajadores utilizan su equipo de protección personal, maquinaria segura, medidas de preparación ante emergencias incluidos los primeros auxilios, y que la información de salud y seguridad está claramente visible en los lugares de producción de manera que resulta fácil de comprender para todos los trabajadores.

## 13 Mecanismo de reclamación de los trabajadores

### ÁREA TEMÁTICA RRA: MECANISMO DE RECLAMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Establecer e implementar un mecanismo de presentación de reclamaciones que sea accesible a todos los empleados.

Explicación:

Las reclamaciones que no se resuelven pueden llevar al desánimo en el personal y posiblemente tener repercusiones en indicadores comerciales como las tasas de retención y la productividad. Por otra parte, las organizaciones con un alto nivel de participación de los trabajadores en los procesos internos de mejora continua pueden tener una menor tasa de rotación del personal y una fuerza de trabajo más motivada que, además, a menudo genera mayor productividad.

La elaboración de un mecanismo de reclamación/resolución de conflictos eficaz que permita que los trabajadores planteen problemas relacionados con la política de la empresa es una manera común de detectar irregularidades y facilitar que la organización mejore su ambiente laboral.

Los mecanismos de denuncia y reclamación permiten que el personal y las organizaciones laborales, tales como sindicatos y comités de trabajadores, intervengan de manera directa en el proceso de control de la organización en cualquier momento.

El área temática [3 Participación de las partes interesadas](#) también establece un mecanismo de reclamaciones para las inquietudes y quejas de las partes interesadas. En algunos casos, las empresas pueden establecer mecanismos separados para reclamaciones internas de trabajadores y contratistas y para reclamaciones externas de comunidades, proveedores o el público en general. En otros casos, las empresas pueden establecer un mecanismo tanto para las reclamaciones internas como externas. Las empresas también pueden establecer mecanismos de denuncia de irregularidades para que las partes interesadas informen casos de fraude o corrupción.

Las empresas deberían establecer un comité de reclamaciones que revise y resuelva las futuras reclamaciones. Los representantes de los trabajadores deberían formar parte de este comité. Las empresas deberían buscar desarrollar el mecanismo de presentación de reclamaciones de acuerdo con marcos internacionales, tales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los Criterios de Eficacia de los Mecanismos de Reclamación Extrajudiciales.<sup>56</sup> El mecanismo de reclamación no debería impedir el acceso a otros recursos judiciales o administrativos que pudieran estar disponibles por ley, ni deberían ser un sustituto de los mecanismos de reclamación proporcionados a través de los convenios colectivos. Los trabajadores

---

<sup>56</sup> Principio 31: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)

deberían tener la posibilidad de formular reclamaciones de manera anónima y no deben sufrir ningún tipo de represalia por hacerlo.

Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos establecido un mecanismo de reclamaciones para el personal.

Cumple parcialmente

Hemos empezado a elaborar un mecanismo de reclamaciones para los trabajadores, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Hemos implementado y se mantiene un mecanismo de reclamaciones accesible para los trabajadores y acorde con los Principios Rectores de las Naciones Unidas acerca de los Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Mecanismos/políticas y procedimiento de reclamaciones;
- Informes de investigación de reclamaciones;
- Medios para que los trabajadores formulen reclamaciones anónimas.
- Documentación del mecanismo de reclamaciones, incluidos registros escritos de las quejas planteadas y las respuestas del emplazamiento/instalación.
- Comunicación a todo el personal de la existencia del mecanismo de reclamaciones, su alcance y sus procedimientos.
- Evidencia de la capacitación al personal pertinente;
- Informes donde se determinan las indemnizaciones y medidas correctivas.
- Indicadores de desempeño clave de la eficacia del mecanismo de reclamaciones y su seguimiento.

Cabe señalar que estos ejemplos de evidencia también se podrían aplicar como evidencia de un mecanismo de [denuncia de irregularidades](#).

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden el mecanismo de reclamaciones de la empresa y pueden

explicar el proceso para responder a las reclamaciones. Son capaces de demostrar que donde existe un sindicato, un comité de trabajadores u otro tipo de organización de los trabajadores, sus miembros pueden formular quejas y reclamaciones, que se les consulta y participan de la gestión. La administración es capaz de describir los procedimientos para informar e investigar las reclamaciones y de demostrar estructuras claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema.

La empresa mantiene registros de las reclamaciones y sus resoluciones. Estos registros se usan de manera sistemática para aportar a la mejora de las políticas y procedimientos. Las reclamaciones se analizan sistemáticamente para mejorar los mecanismos, según sea necesario. La administración es capaz de demostrar que analizan las reclamaciones para identificar las causas raíz de las quejas y reclamaciones y cualquier patrón de fondo. Pueden demostrar que las respuestas a las quejas y reclamaciones conducen a cambios en las normas internas o a la adopción de medidas que benefician a todos los trabajadores. Son capaces de describir de qué manera se capacita a los trabajadores en el procedimiento de presentación de reclamaciones y de dar ejemplos donde se formuló una reclamación, se investigó de manera interna y se tomaron medidas adecuadas como resultado, incluidas medidas disciplinarias.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar que entienden el mecanismo de reclamaciones de la empresa y sabe dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal del procedimiento. Han recibido capacitación en lo relativo al procedimiento y en dónde y cómo formular una reclamación. Confirman que donde existe una organización de trabajadores, sus miembros participan en la investigación de las reclamaciones. Confirman que existen maneras confidenciales y anónimas de interponer reclamaciones y que no son sancionados por hacerlo. Son capaces de demostrar que los resultados de las investigaciones de las reclamaciones se comunican a aquellos que interpusieron las quejas y a otras partes interesadas pertinentes.

## 14 Gestión de riesgos ambientales

### ÁREA TEMÁTICA RRA: GESTIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Implementar un sistema de gestión ambiental (SGA) funcionalmente equivalente a una norma de EMS reconocida internacionalmente (por ej., ISO 14001)

Explicación:

Un sistema de gestión ambiental (SGA) ayuda a las organizaciones a identificar, gestionar, supervisar y controlar los temas ambientales de una manera “holística”. Contribuye a que las organizaciones mejoren su desempeño ambiental a través del uso más eficiente de los recursos y de la reducción de residuos. Exige que una organización considere todos los temas ambientales pertinentes a sus operaciones, tales como la contaminación del aire, los problemas relacionados con el agua y las aguas residuales, la gestión de desechos, la contaminación del suelo, la mitigación y adaptación al cambio climático, y el uso y eficiencia de recursos. También incluye la necesidad de mejora continua de los sistemas de una organización y el enfoque frente a los problemas ambientales. La ISO 14001 es una norma aceptada internacionalmente que establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental. La norma enfatiza que debería darse más relevancia a la gestión ambiental dentro de los procesos de planificación estratégica de la organización, con aportes del liderazgo y un firme compromiso con iniciativas proactivas que impulsen el desempeño ambiental.<sup>57</sup>

Las empresas pueden demostrar conformidad a través de la certificación según la norma ISO 14001; sin embargo, las empresas también pueden proporcionar evidencias de un sistema de gestión interno que abarque los elementos fundamentales del marco internacional.

La manera exacta en que las empresas abordan particularmente la gestión ambiental varía dependiendo de la naturaleza y tamaño del negocio, y de los riesgos y contextos en cuestión. En general, un sistema de gestión ambiental es un marco estructurado para gestionar personas, procesos y recursos de manera que una empresa pueda minimizar los impactos negativos en el ambiente, identificar los beneficios ambientales que ya está proporcionando, mejorar el desempeño ambiental de sus productos y servicios, y aumentar la productividad y la rentabilidad.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> [https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/introduction\\_to\\_iso\\_14001.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/introduction_to_iso_14001.pdf)

<sup>58</sup> Guía del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

Determinación del desempeño:

No cumple

No tenemos un sistema de gestión ambiental implementado.

Cumple parcialmente

Hemos empezado a elaborar un sistema de gestión ambiental, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Hemos implementado totalmente y se mantiene un sistema de gestión ambiental que cumple los requisitos, o es equivalente a un estándar SGA reconocido internacionalmente desde el punto de vista funcional.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Registro legal de la legislación ambiental aplicable con la reglamentación y procedimientos para controlar los cambios en la legislación;
- Política ambiental corporativa o a nivel del emplazamiento que compromete al emplazamiento/instalación a implementar un SGA.
- Certificación otorgada por un organismo de normalización de SGA (ej. ISO 14001) publicada en un sitio web disponible al público, informe anual o el informe de sostenibilidad empresarial.
- Certificado válido de un tercero o documento de validación de un estándar SGA reconocido (ej. equivalente a ISO 14001).
- Auditoría de implementación a nivel de emplazamiento (implementación comprobada en el emplazamiento/instalación).
- Políticas y procedimientos ambientales; Evaluación de riesgos para impactos ambientales;
- Evaluaciones de impacto ambiental;
- Procedimientos o planes para gestionar riesgos ambientales a través de los controles adecuados;
- Informes de monitoreo ambiental;
- Registros de capacitación/evidencia de que a los trabajadores se les comunicaron los riesgos y controles ambientales.



### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden el sistema de gestión ambiental de la empresa, incluidas las políticas, los procedimientos y las mediciones de desempeño. Pueden demostrar que conocen y comprenden los aspectos e impactos ambientales significativos (negativos y positivos) y las medidas de mitigación vigentes. Son capaces de describir cómo se establece, documenta, implementa, mantiene y mejora/revisa de forma continua el sistema de gestión ambiental. Pueden demostrar de qué manera la gestión ambiental y los objetivos de desempeño ambiental están diseñados para mejorar o mantener el ambiente y el ecosistema local. Pueden demostrar estructuras claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Son capaces de detallar de qué manera se capacita a los trabajadores respecto de las políticas y procedimientos ambientales de la empresa.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar una comprensión básica de la política y los procedimientos ambientales de la empresa y saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política y los procedimientos. Se les ha capacitado respecto de las políticas y saben dónde informar no conformidades ambientales.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador puede observar las distintas medidas de protección ambiental que se han puesto en marcha de acuerdo con las políticas y procedimientos de la empresa.

## 15 Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

### ÁREA TEMÁTICA RRA: EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

Cuantificar, establecer objetivos de reducción y divulgar las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente en línea con los protocolos de información establecidos a nivel internacional (por ej., el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático o el Protocolo de GEI (Gases de Efecto Invernadero)).

Explicación:

El cambio climático impulsado por [Emisiones de Gases de Efecto Invernadero \(GEI\)](#) antropogénicas presentan uno de los retos más importantes para los seres humanos y la supervivencia de los ecosistemas en el mundo hoy en día. La preocupación mundial por las emisiones de gases de efecto invernadero y el cambio climático ha llevado a la elaboración del Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y ha estimulado el establecimiento de objetivos aplicables en más de 190 países para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero durante la Conferencia de las Partes (COP21) de la CMNUCC o Acuerdo de París. Las expectativas de buena gobernanza empresarial incorporan muchas medidas relacionadas con el cambio climático, incluida la elaboración de un inventario, el compromiso con los objetivos de reducción de GEI o las compensaciones, la presentación de informes o el desarrollo de tecnologías de secuestro.

Las operaciones de extracción, fundición y refinamiento consumen energía y liberan emisiones de gases de efecto invernadero. Según el Consejo Internacional de Minería y Metales, las emisiones de gases de efecto invernadero de la industria provienen de dos categorías principales. La primera (denominada Alcance 1) consiste en las emisiones directas como resultado de fuentes que son de propiedad o controladas por la empresa, tales como el uso de combustibles fósiles en las operaciones de extracción y procesamiento, el transporte del mineral y la generación de electricidad en el emplazamiento y las emisiones fugitivas. La segunda (denominada Alcance 2) son las emisiones indirectas derivadas de la generación propia o adquirida de electricidad, calor, enfriamiento y vapor consumidos por una organización, principalmente en las operaciones de refinamiento y fundición. A las [emisiones de GEI](#) indirectas que ocurren fuera de la organización, incluidas las emisiones aguas arriba y aguas abajo, se les denomina Alcance 3.

Las empresas pueden reducir sus emisiones de GEI al aplicar la jerarquía de mitigación y:

- Al reducir el consumo de combustible y energía adoptando las mejores prácticas en eficiencia energética;
- Al aumentar el uso de fuentes de energía renovable;
- Al compensar las emisiones restantes.

El protocolo de GEI, elaborado por el Instituto de Recursos Mundiales (World Resources Institute, WRI) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council on Sustainable Development, WBCSD), es un recurso mundial sobre cómo medir, gestionar e informar las emisiones de gases de efecto invernadero. En el Protocolo de GEI se propone que las empresas definan y revisen regularmente sus objetivos de desempeño en emisiones de GEI, los comparen con los datos de referencia y los ajusten para dar cuenta de los principales factores de influencia, por ejemplo, en el uso de la energía para confirmar que los objetivos se hayan establecido en niveles adecuados.

Los objetivos de reducción pueden aplicarse a la reducción de intensidad, así como a las reducciones totales en las emisiones de GEI.

Los coeficientes de intensidad de emisiones determinan la tasa de emisiones de un determinado contaminante, en este caso el [CO<sub>2</sub>](#) o CO<sub>2</sub> equivalente, en relación con el indicador específico de una organización. Estos coeficientes expresan la tasa de emisión respecto de una unidad de actividad, de rendimiento, o cualquier otro indicador específico de la organización (ej. unidad de producción o volumen de producción). Los coeficientes de intensidad de las emisiones se calculan dividiendo las emisiones [absolutas](#) (el numerador) por el indicador específico de la organización (el denominador). Junto con las emisiones de GEI totales de una empresa, la intensidad de las emisiones ayuda a contextualizar la huella de carbono de una empresa, incluida en relación con otras organizaciones, y establece objetivos de reducción de emisiones al mismo tiempo que da cuenta de las necesidades del negocio para garantizar la continuidad de las operaciones del negocio y su crecimiento.

La RMI recomienda que las empresas adopten un enfoque gradual para gestionar las emisiones de GEI que incluya las siguientes medidas:

- Establecer un [criterio de referencia](#) de las emisiones de GEI a nivel del emplazamiento.
- Evaluar qué emisiones directas y/o indirectas tienen mayor potencial de reducción.
- Con este análisis, desarrollar un plan dirigido a reducir las emisiones de GEI.
- Especificar las medidas concretas y plazos para la implementación, incluido el personal responsable y/o a las áreas de producción.
- Los objetivos deberían permitir el crecimiento y/o el cambio del mix de productos, donde proceda.
- Las metas deberían respaldar los objetivos de la COP 21 o el Acuerdo de París de mantener el incremento de la temperatura global bajo 2 °C por encima de los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para limitar el aumento de la temperatura incluso hasta 1,5 °C.
- Incorporar sistemas de control como parte de la contabilización anual de emisiones de GEI para evaluar el avance de la implementación del plan y de los objetivos.

- Cuando proceda, utilizar los recursos disponibles, tales como la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia<sup>59</sup> (Science Based Targets , SBT), un programa dirigido conjuntamente por el Proyecto de Información sobre las Emisiones de Carbono (Carbon Disclosure Project , CDP), el Instituto de Recursos Mundiales (World Resources Institute , WRI), el Foro Mundial en favor de la Naturaleza (WWF, por sus siglas en inglés) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas<sup>60</sup> ; o el Equipo de Tareas sobre la Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures , TCDF), un marco creado para este fin.

Determinación del desempeño:

No cumple

No cuantificamos ni divulgamos las emisiones de CO<sub>2</sub> o CO<sub>2</sub> equivalente.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a cuantificar y a divulgar (al menos del Alcance 1 y 2) las emisiones de CO<sub>2</sub> y CO<sub>2</sub> equivalente y a establecer objetivos de reducción, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Reunimos, analizamos e informamos públicamente las emisiones de CO<sub>2</sub> y CO<sub>2</sub> equivalente de acuerdo con un protocolo reconocido internacionalmente. Hemos establecido los objetivos de reducción, ya sea en base a las emisiones absolutas o a la intensidad, y se supervisa el avance en el tiempo.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política ambiental que señale la importancia de las emisiones de GEI;
- Estrategia formal y documentada frente al cambio climático;
- Informes de las emisiones de GEI y objetivos de la empresa utilizando un protocolo internacional de presentación de informes.

---

<sup>59</sup> <http://sciencebasedtargets.org/>

<sup>60</sup> Adaptado de la Guía para la Norma de Desempeño V.2 de la Iniciativa de Administración del Aluminio (ASI): <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

- Verificación independiente de que se ha usado un protocolo internacional de presentación de informes (ej.: el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático o el Protocolo de GEI).
- Procedimientos para identificar las emisiones y establecer objetivos; Procedimientos para supervisar las tendencias de las emisiones;
- Evaluación de los riesgos de las emisiones; Evidencia de la capacitación al personal pertinente;
- Las emisiones totales de CO<sub>2</sub> y CO<sub>2</sub> equivalente se publican en un informe anual, sitio web, informes según la normativa, solicitudes, presentaciones, informe de sostenibilidad empresarial, etc.
- Los análisis de datos divulgados públicamente demuestran avance hacia el cumplimiento del objetivo señalado para el año siguiente;
- El análisis públicamente divulgado de los datos demuestra que no existen emisiones netas o una situación mejor.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración y/o con el personal técnico que tiene la responsabilidad de fijar y hacer un seguimiento de los objetivos de desempeño en materia de GEI, los entrevistados pueden demostrar que entienden la política, el desempeño y los objetivos sobre GEI de la empresa. Son capaces de describir las evaluaciones de riesgos que han realizado respecto de los GEI y las medidas para reducir las emisiones. Pueden demostrar de qué manera se establecen y miden los objetivos de reducción de emisiones de GEI para impulsar la mejora continua. Las emisiones de GEI de la empresa se ponen a disposición de las partes interesadas internas y externas. La administración es capaz de demostrar que la contabilización del carbono está integrada en el sistema de negocios. Durante la revisión de la documentación y las entrevistas al personal clave, el evaluador puede determinar de qué manera se definen los objetivos y si el análisis fue razonable.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los trabajadores son capaces de demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia de emisiones de GEI y que han recibido capacitación sobre la política y las medidas vigentes para reducir las emisiones.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador puede observar las distintas medidas de protección ambiental que se han puesto en marcha para medir y reducir las emisiones de GEI.

La RMI reconoce que en algunos casos las empresas solo podrán hacer mejoras graduales en sus prácticas actuales debido a sus circunstancias y/o a esfuerzos previos para reducir las emisiones. En tales casos, los esfuerzos totales del emplazamiento o instalación de reducir o mantener los niveles de emisiones se tomarán en cuenta para determinar su conformidad con los criterios.

## 16 Consumo de energía

### ÁREA TEMÁTICA RRA: CONSUMO DE ENERGÍA

Implementar y cuantificar las mejoras en eficiencia energética y el mayor uso de energías renovables para reducir el consumo energético y/o la intensidad energética.

Explicación:

Las empresas deberían proponerse reducir sus emisiones disminuyendo el consumo de energía y/o la intensidad energética, mejorando su eficiencia energética y usando más fuentes renovables de energía cada vez que puedan.

Los programas de gestión energética deberían incluir los siguientes elementos:

- Identificación, medición y notificación de los mayores flujos de energía dentro de un emplazamiento o instalación a nivel de procesos de la unidad.
- Preparación del balance de masas y de energía; Comparación y supervisión habitual de los flujos de energía para identificar dónde se deberían tomar medidas para reducir el uso de la energía;
- Medición del uso de energía renovable e identificación de oportunidades para aumentar su uso.<sup>61</sup>

Los coeficientes de intensidad energética definen el consumo de energía en torno a un indicador específico de la organización. Estos coeficientes muestran la energía requerida por unidad de actividad, de rendimiento, o cualquier otro indicador específico de la organización (ej. la unidad de producción o el volumen de producción). Los coeficientes de intensidad de la energía se calculan dividiendo el consumo absoluto de energía (el numerador) por el indicador específico de la organización (el denominador). En conjunto con el consumo total de la energía de la empresa, la intensidad energética ayuda a contextualizar la eficiencia de una empresa, incluso con respecto a otras organizaciones.<sup>62</sup>

La energía renovable es cualquier tipo de energía proveniente de fuentes solares, geofísicas o biológicas que se repone por procesos naturales a una velocidad que iguala o supera su nivel de utilización. La energía renovable incluye tecnologías de baja emisión de carbono, tales como la energía solar, la hidroeléctrica, la eólica, la de mareas y olas y la energía térmica del océano, así como los combustibles renovables como la biomasa.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Adaptado del Banco Mundial/Guías de la IFC sobre medio ambiente, salud y seguridad: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines)

<sup>62</sup> Adaptado del Estándar GRI 302: Energía (2016): <https://www.globalreporting.org/standards>

<sup>63</sup> Definición de la Guía del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

La RMI reconoce que no siempre es posible aumentar el uso de la energía renovable o reducir el consumo de energía en un emplazamiento o instalación. En algunos casos, ya se pueden haber hecho esfuerzos por instalar y/o aumentar la energía renovable y/o reducir el consumo energético y/o puede que ya se haya alcanzado la capacidad máxima. En otros emplazamientos e instalaciones, puede haber una ausencia de infraestructura adecuada y asequible que facilite el uso de energías renovables. Se anima a las empresas a incrementar el uso de energías renovables donde sea posible y se les recomienda usar las secciones pertinentes de la RRA para divulgar cuándo y por qué no es posible o no ha sido posible incrementar las energías renovables.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No cuantificamos la eficiencia ni el consumo de energía y no existen programas en curso para mejorar la eficiencia o reducir el consumo energético o la intensidad energética o aumentar el uso de energías renovables.

#### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a cuantificar la eficiencia y el consumo energéticos y a poner en marcha programas para mejorar la eficiencia y reducir el consumo y/o la intensidad energética, y para aumentar el uso de energía renovable, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Tenemos programas para reducir el consumo energético y/o la intensidad de la energía, mejorar la eficiencia energética y aumentar el uso de energía renovable, y se publican, al menos una vez al año, los datos cuantitativos del desempeño en eficiencia energética y el consumo de energía.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- La política ambiental incluye planes para reducir el consumo de energía y/o la intensidad energética, mejorar la eficiencia energética e incrementar el uso de la energía renovable;
- Metodología para llevar a cabo la eficiencia/consumo/evaluaciones de intensidad/el control de la energía;
- Procedimientos para supervisar el uso de energía; Evaluaciones de eficiencia/consumo/intensidad de la energía; Documentación de las medidas de ahorro, conservación y eficiencia energéticas que aún no están implementadas;

- Verificación independiente de que se ha usado un protocolo internacional de presentación de información (ej. el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático o el Protocolo de GEI).
- Los indicadores del consumo total de energía, de eficiencia energética, y del desempeño de energía renovable se divulgan en un informe anual, un sitio web, presentaciones regulatorias, solicitudes, presentaciones, el informe de sostenibilidad empresarial etc.
- Objetivos de eficiencia energética y/o de energía renovable;
- Registros de cualquier iniciativa de eficiencia implementada;
- Documentación de la instalación/uso de energías renovables;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Auditorías internas ambientales/eficiencia energética.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden los aspectos de eficiencia energética y el uso de energías renovables de la organización y son capaces de describir qué pasos se están tomando para aumentar la eficiencia energética y el uso de energías renovables. Son capaces de describir la evaluación de riesgos que se lleva a cabo en materia de consumo de energía. Pueden describir los sistemas y procesos formales en curso para gestionar y auditar el uso de la energía. Pueden demostrar de qué manera se establecen/revisan los indicadores de desempeño del uso de la energía al menos anualmente para impulsar la mejora continua.

Los planes de consumo energético de la empresa se ponen a disposición de las correspondientes partes interesadas internas y externas. La administración es capaz de demostrar la participación de las partes interesadas, tales como gobiernos, iniciativas energéticas locales, regionales e internacionales; proveedores de energía; y negocios en la cadena de suministros, en la identificación de formas de reducir el uso de energía. Los gerentes pueden describir cómo se capacita a los trabajadores respecto de la política energética de la empresa y de las medidas en curso para reducir el uso de energía.

Durante las entrevistas con el personal, los trabajadores son capaces de demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia del uso de la energía y conocen las prácticas para reducir la energía. Han recibido capacitación sobre la política y las medidas vigentes para reducir el uso de energía.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador puede observar las distintas medidas que se han adoptado para reducir el uso energético y/o aumentar la utilización de energías renovables.





## 17 Gestión y conservación del agua dulce

### ÁREA TEMÁTICA RRA: GESTIÓN Y CONSERVACIÓN DEL AGUA DULCE

Llevar a cabo una evaluación integral de los impactos y riesgos del uso del agua en colaboración con partes interesadas relevantes e implementar medidas para asegurar que el consumo de agua no restrinja la disponibilidad/acceso para otros usuarios del agua o ni reduzca la variedad y poblaciones de fauna y flora en la zona de captación de agua del emplazamiento / instalación.

Explicación:

Los impactos del uso del agua son muy específicos a cada lugar, ya que dependen del clima local y de la competencia por los recursos hídricos. Las empresas pueden proteger los recursos hídricos utilizando el agua de forma eficiente, garantizando que las extracciones totales mantengan los caudales ecológicos en corrientes, manantiales y otras aguas de superficie, minimizando el descenso de las aguas subterráneas, y tratando el agua y vertiéndola de maneras que minimicen el daño a los usuarios de las aguas subterráneas y los recursos medioambientales.<sup>64</sup>

Una evaluación exhaustiva de los impactos y riesgos del uso del agua debería incluir los siguientes elementos, pero sin limitarse a ellos:

- Identificación y correlación de la extracción y el uso del agua por fuente y tipo;
- Evaluación de los riesgos relacionados con el agua en cuencas hidrográficas/captaciones/cuencas receptoras en las [áreas de influencia](#) de la entidad, lo que incluye, por ejemplo, el riesgo de alterar el flujo ecológico de las aguas de superficie río arriba y río abajo del punto de captación de aguas.
- El uso del agua de la entidad en cualquier actividad que pueda afectar la cantidad de agua;
- Los productos químicos, desechos, instalaciones y actividades de la entidad que pueden presentar un riesgo para la calidad del agua;
- Identificación de los efluentes de agua vertidos a aguas subterráneas, aguas de superficie, alcantarillados que van a ríos, océanos, lagos, humedales, instalaciones de tratamiento y aguas subterráneas.
- Identificación de los usuarios del agua, los propietarios de derechos de agua y otras partes interesadas que posiblemente puedan afectar o verse afectados por las prácticas de gestión del agua, incluidas las comunidades río abajo o las comunidades que puedan resultar afectadas por la extracción o contaminación del agua subterránea.
- Identificación de los servicios ecosistémicos relacionados con el agua;
- Identificación de los datos de referencia y de la variabilidad estacional y temporal en la cantidad de agua y en las condiciones físicas, químicas y biológicas de las aguas

---

<sup>64</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA:  
<https://responsiblemining.net/resources/>

de superficie, rezumaderos/manantiales naturales y aguas subterráneas que pueden resultar afectadas por el proyecto;<sup>65</sup>

- Considerar la posibilidad de usar fuentes alternativas de agua, tales como agua de mar en lugar de agua dulce para mitigar los efectos en el uso del agua.

La evaluación de los riesgos hídricos debería ser acorde al tamaño y tipo de emplazamiento/instalación.

Las empresas también pueden sanear agua que haya sido afectada para hacerla utilizable, y en algunos casos proporcionar un suministro de agua de una fuente alternativa. Como mejor práctica, las empresas pueden participar de medidas colectivas para abordar las oportunidades y desafíos hídricos compartidos entre distintas partes interesadas y adoptar enfoques que conduzcan a resultados positivos de gobernanza de los recursos hídricos a nivel local y regional.<sup>66</sup>

Los esfuerzos de la empresa en la gestión del agua deberían ser proporcionales a la trascendencia de las operaciones de la empresa y su impacto.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No hemos realizado una evaluación de riesgos y del impacto del uso del agua ni hemos implementado un sistema de gestión hídrico para minimizar los impactos en los usuarios del agua y en la flora y fauna en el área de captación del emplazamiento/instalación.

#### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a evaluar los impactos del uso del agua, pero no se incluyó a las partes interesadas pertinentes y/o se ha comenzado a desarrollar un sistema de gestión del agua para minimizar los impactos en otros usuarios del agua y en la flora y fauna en el área de captación de nuestro emplazamiento/instalación, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Hemos realizado una evaluación del impacto del uso del agua y, en colaboración con otras partes interesadas pertinentes, se ha implementado un sistema de gestión hídrica y/u otras medidas para minimizar el consumo en otros usuarios del agua y en la flora y fauna en el área de captación de nuestro emplazamiento/instalación.

---

<sup>65</sup> Adaptado de IRMA (*ibid*) y de la Guía de la Norma de Desempeño V.2 de la ASI: <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

<sup>66</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>

## Verificación:

### *Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política ambiental corporativa o a nivel de emplazamiento que compromete al emplazamiento a implementar medidas de gestión del agua dulce. Informes de supervisión hídrica; Datos de referencia para la [captación](#) de aguas y la calidad del agua. Informes del análisis de riesgos hídricos;
- Evaluaciones de impacto ambiental; Planes y objetivos de la gestión de aguas;
- Documentación de la participación de las partes interesadas en la evaluación del impacto hídrico;
- Divulgación de una evaluación exhaustiva de los impactos y riesgos del uso del agua en colaboración con las partes interesadas pertinentes;
- Declaración de verificación a nivel de emplazamiento en el sitio web disponible al público, informe anual o el informe de sostenibilidad empresarial.
- Auditoría de cumplimiento a nivel de emplazamiento (implementación del sistema de gestión hídrica y/u otras medidas observadas en el emplazamiento/instalación);
- Informes gubernamentales de inspección;
- Divulgación de las medidas aplicadas para gestionar la extracción (en orden de prioridad: eliminación, reducción, subcontratación/reutilización y regeneración (tratamiento para la reutilización)).

### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden la política y desempeño de la empresa en materia de administración hídrica. Pueden describir las evaluaciones de riesgos o impactos que se realizan en materia de consumo de agua. La administración puede demostrar de qué manera las partes interesadas participaron de las evaluaciones de riesgos e impactos. Los gerentes pueden describir los sistemas y procesos formales vigentes para gestionar y supervisar el uso del agua.

Pueden describir estructuras claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Son capaces de describir de qué manera se capacita a los trabajadores respecto de las políticas de administración hídrica y de los mecanismos de eficiencia en el uso del agua. Son capaces de demostrar que los niveles de consumo de agua son sostenibles dentro de los límites locales del ecosistema y de la zona de captación del agua. Son capaces de demostrar de qué manera se realiza la medición del consumo de agua. Pueden demostrar que la información del consumo de agua se pone a disposición de las partes

interesadas pertinentes internas y externas. La empresa colabora con las partes interesadas adecuadas en la cadena de suministro para mejorar la gestión hídrica. La administración puede describir de qué manera los objetivos de eficiencia en el consumo hídrico se revisan anualmente para impulsar la mejora continua.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia de gestión hídrica y saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política. Han recibido capacitación sobre la política y las medidas vigentes para reducir el uso del agua.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador puede observar los mecanismos de eficiencia hídrica que se han adoptado (ej.: la reutilización, la recuperación y el reciclaje) para reducir el uso del agua.

## 18 Gestión de residuos

### ÁREA TEMÁTICA RRA: GESTIÓN DE RESIDUOS

Implementar un sistema de gestión de residuos basado en el riesgo que incluya un compromiso con la "jerarquía de residuos"<sup>67</sup> y que sea aplicable a todos los tipos de residuos (peligrosos, no peligrosos e inertes).

Explicación:

Las empresas generan distintos tipos de residuos y emisiones. Si no se manejan adecuadamente, estos pueden llevar a la contaminación del suelo, el agua y el aire, amenazando la salud humana, animal y ambiental.<sup>68</sup>

Las operaciones de extracción, procesamiento, fundición y refinamiento utilizan materiales que, si no se manejan de forma adecuada, crean riesgos para la salud humana, la seguridad y el ambiente. Los combustibles utilizados por la maquinaria pesada, los productos químicos, tales como solventes utilizados para limpiar o mantener los equipos, y los residuos de las instalaciones de tratamiento de aguas residuales pueden ser dañinas para los organismos vivos si se derraman o se liberan al medioambiente. La extracción y el procesamiento también generan grandes volúmenes de materiales residuales que pueden asociarse a riesgos para la salud, la seguridad y el ambiente, dependiendo de las características químicas del material y de cómo se manejan.<sup>69</sup>

Sin embargo, existen materiales, tecnologías y prácticas actuales y nuevos en la gestión de residuos que tienen como objetivo prevenir o reducir en gran medida la posibilidad de contaminación provocada por materiales peligrosos. Estos incluyen la implementación de sistemas de gestión de residuos basados en el riesgo para garantizar el manejo, almacenamiento, transporte y eliminación seguros de materiales peligrosos.<sup>70</sup>

La gestión de residuos basada en el riesgo incluye enfocarse primero en las mayores fuentes de residuos y aplicar la jerarquía de residuos.

La jerarquía de residuos es un conjunto de prioridades para el uso eficiente de los recursos que sirve como guía para la toma de decisiones. El primer objetivo de la gestión de residuos debería ser reducir la cantidad de residuos desechables y conservar el valioso espacio limitado en los vertederos. Si la reducción no es posible, la

---

<sup>67</sup> Consulte el Glosario para obtener una definición.

<sup>68</sup> Guía del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

<sup>69</sup> Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>

<sup>70</sup> Adaptado de IRMA (*ibid*)

siguiente opción debería ser la reutilización de los residuos, luego el reciclaje, la recuperación, y por último la eliminación (ej.: en un vertedero).<sup>71</sup>

Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos implementado un sistema de gestión de residuos.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar un sistema de gestión de residuos que incluye un compromiso con la "jerarquía de residuos" y es aplicable a todos los tipos de residuos (peligrosos, no peligrosos e inertes), pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Hemos implementado un sistema de gestión de residuos que incluye un compromiso con la "jerarquía de residuos" y que es aplicable a todos los tipos de residuos (peligrosos, no peligrosos e inertes).

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política de residuos que incluye un compromiso hacia la "jerarquía de residuos".
- Evaluación de riesgos completada en materia de residuos;
- Procedimiento sobre la gestión de residuos; Información obtenida sobre residuos peligrosos, no peligrosos e inertes. Información sobre las cantidades de residuos generadas;
- La naturaleza y alcance del sistema de gestión de residuos se difunden públicamente en un sitio web disponible al público, informe anual o en el informe de sostenibilidad empresarial.
- Se definen claramente las formas de abordar los residuos peligrosos, no peligrosos e inertes;
- Verificación independiente de la implementación de un sistema de gestión de residuos;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Procedimientos para controlar las tendencias de emisión y generación de residuos y para mejorar el desempeño ambiental;

---

<sup>71</sup> Consulte el Glosario para obtener una definición completa de la jerarquía de residuos.

- Documentación de medidas de mitigación y/o prevención;
- Análisis/datos verificados que demuestren que el objetivo se ha cumplido.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar que comprenden la política de la empresa y pueden describir los sistemas y procesos formales vigentes para gestionar la generación, almacenamiento, transporte y eliminación de residuos según el sistema de gestión ambiental del emplazamiento, incluidas las prácticas para reducir la generación de residuos y el compromiso respecto de los principios de la jerarquía de residuos. Pueden describir las evaluaciones de riesgos que se realizan en lo relativo a los residuos. Pueden demostrar que controlan y miden los residuos que se generan y reciclan, y que la información es proporcionada a las correspondientes partes interesadas internas y externas. Pueden describir estructuras claras en materia de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación del sistema. Son capaces de describir cómo se capacita a los trabajadores respecto de la política de gestión de residuos de la empresa.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia de gestión de residuos y saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política. Han recibido capacitación sobre la política y los métodos eficaces de gestionar los residuos.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador observa buenas prácticas de gestión de residuos incluida la separación, almacenamiento, transporte y eliminación de estos.



## 19 Gestión de relaves

### ÁREA TEMÁTICA RRA: GESTIÓN DE RELAVES

Diseñar, operar, monitorear y cerrar embalses de relaves al mismo tiempo que se minimizan los impactos adversos para la salud humana y el medio ambiente en línea con los estándares reconocidos internacionalmente.<sup>72</sup>

Explicación:

Los relaves son un subproducto común del proceso de recuperación de mineral. Normalmente consisten en un lodo líquido formado por agua y por finas partículas de mineral creadas cuando el mineral extraído es chancado, triturado y procesado. Sin embargo, en algunos casos, las operaciones de extracción generan relaves “secos”. Si no se gestionan de manera adecuada, los relaves pueden tener efectos dañinos en el ambiente, la salud humana y la seguridad con la contaminación de efluentes y emisiones de polvo que son potencialmente tóxicas para los humanos, los animales o las plantas. Si una instalación de almacenamiento de relaves falla, este daño se multiplica muchas veces más. Las inundaciones de materiales de relaves pueden dañar considerablemente el entorno circundante e incluso llevar a la pérdida de vidas humanas.

La gestión de relaves, tanto durante como después de la actividad minera, es responsabilidad de las empresas mineras y está sujeta a regímenes reguladores avanzados. Esto significa que la gestión de relaves necesita ser eficaz durante todo el ciclo de vida de una operación, desde la factibilidad inicial hasta el cierre y después de este.

Los relaves se pueden almacenar de muy diversas maneras. La forma elegida depende de numerosos factores, por ejemplo, de la topografía local, de cuánta agua de lluvia recibe una zona, si existe registros de actividad sísmica regular o irregular, del tipo de mineral que se extrae y de cuán cercanas a la mina están las áreas pobladas. No existe una solución que se ajuste a todos los casos, cada instalación para almacenamiento de relaves es única. Identificar el método más adecuado de construcción del relave es importante para garantizar la operación segura y sostenible de una instalación.<sup>73</sup>

Las empresas deberían contratar a una entidad independiente, imparcial y calificada para que realice una revisión y evaluación que cubra todos los aspectos de la

---

<sup>72</sup> Por ejemplo, el Protocolo de Manejo de Relaves de Hacia una Minería Sustentable (HMS) (2019): <https://mining.ca/documents/tsm-tailings-management-protocol-2019-version/>; y La Revisión Global de Relaves: <https://globaltailingsreview.org>

<sup>73</sup> Adaptado del ICMM: <https://www.icmm.com/en-gb/environment/tailings>

planificación, el diseño, la construcción, la operación y el mantenimiento de las instalaciones de residuos.<sup>74</sup>

El Consejo Internacional de Minería y Metales (International Council on Mining and Metals, ICMM), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y los Principios para la Inversión Responsable (Principles for Responsible Investment, PRI) han convocado conjuntamente a la Revisión Global de Relaves para establecer las mejores prácticas globales en materia de instalaciones para el almacenamiento de relaves. En la Revisión Global de Relaves se está sometiendo a consulta el nuevo borrador de la Norma Global de Relaves que tiene como fin prevenir fallas catastróficas creando un cambio sustancial para la industria en la seguridad y protección de las instalaciones de relaves.<sup>75</sup>

Los esfuerzos de la empresa para lograr las mejores prácticas globales en la gestión de relaves deberían ser proporcionales al tamaño de las operaciones de la empresa y a la importancia de sus impactos.

Determinación del desempeño:

No cumple

No alienamos con una norma internacional reconocida para el diseño, la operación o el cierre de los embalses o depósitos de relaves.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a alinear con una norma internacional reconocida para el diseño, control o cierre de los embalses o depósitos de relaves, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Estamos alineados con una norma internacional reconocida para el diseño, la operación o el cierre de los embalses o depósitos de relaves.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política que compromete al emplazamiento al cumplimiento de estándares internacionales y mejores prácticas en la gestión de relaves;

---

<sup>74</sup> Para obtener guías y normas adicionales, consulte en: <https://gmgroup.org/tailings/>

<sup>75</sup> <https://globaltailingsreview.org>

- Procedimientos para diseñar, construir, mantener, controlar y cerrar definitivamente cualquier instalación de roca estéril o relave y la infraestructura de apoyo.
- Registros de monitoreo;
- Registro de inspecciones gubernamentales;
- Informes de ingeniería y de expertos externos realizados, por ejemplo, para supervisar la disposición de relaves, para evaluar su estabilidad, realizar simulaciones, etc.
- Evaluaciones de riesgo relacionadas con las instalaciones de relave y de roca estéril;
- Registro de posibles impactos en los entornos y comunidades locales, incluida la información sobre medidas de protección;
- Declaración de verificación a nivel de emplazamiento en un sitio web a disposición del público, informe anual o el informe de sostenibilidad empresarial.
- Auditoría de conformidad a nivel de emplazamiento (implementación de la norma internacional observada en el emplazamiento);
- Divulgación de la conformidad con las normas internacionales, tales como la Revisión Global de Relaves.
- Verificación independiente de que la disposición de relaves no se realiza en entornos marinos o fluviales;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Evidencia documentada de mitigación o remediación de los posibles impactos.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden la política de la empresa en lo relativo a la gestión de relaves, conocen los estándares internacionales sobre gestión de relaves, y pueden describir el enfoque basado en el riesgo utilizado por la empresa, incluida la evaluación habitual y rigurosa y la toma de decisiones transparente para elegir el enfoque específico más adecuado para el emplazamiento en lo relativo a la disposición de relaves. Pueden demostrar que existen controles críticos para identificar, implementar y supervisar las acciones para gestionar grandes riesgos. Pueden demostrar que contratan a un ingeniero(s) para proporcionar orientación técnica en la gestión de residuos. Pueden demostrar que se realizó una revisión y evaluación independiente por una entidad imparcial y calificada y que la revisión cubre todos los aspectos de la planificación, el diseño, la construcción, la operación y el mantenimiento de las instalaciones de residuos. Pueden describir estructuras claras en materia de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación del sistema. Pueden describir de qué manera los trabajadores encargados reciben capacitación respecto de la política de la empresa en materia de relaves y roca estéril.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia de relaves y roca



estéril y saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política. Han recibido capacitación sobre las políticas y las medidas vigentes para proteger la salud humana y el medio ambiente.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador observa buenas prácticas en la gestión de relaves y no observa impactos ambientales o sociales causados por los relaves.

## 20 Contaminación

### ÁREA TEMÁTICA RRA: CONTAMINACIÓN

Implementar la jerarquía de mitigación<sup>76</sup> para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos de la contaminación en la salud humana y el medio ambiente.

Explicación:

La contaminación tiene costos económicos importantes desde el punto de vista de la salud, la pérdida de la productividad, los costos en atención médica y los daños en el ecosistema. Se espera que estos costos, ya considerables, aumenten con el tiempo, no solo debido al efecto directo de la contaminación en la salud, sino también al impacto de medios de subsistencia debilitados, además de los efectos a largo plazo en los servicios de los ecosistemas que a su vez afectan las comunidades locales, las sociedades y economías.

Independientemente de la fuente y el tipo, el enfoque fundamental para prevenir la contaminación debería basarse firmemente en el concepto de jerarquía de mitigación (Consulte el Glosario para obtener una definición).

Junto con el concepto de jerarquía de mitigación, se deberían evaluar los requisitos legales y regulatorios, ya que estos pueden tener prioridad sobre el enfoque preferido por la empresa.

Las fuentes de emisiones atmosféricas localizadas incluyen instalaciones de tratamiento para las operaciones de procesamiento, fundición y refinamiento del mineral.

Las principales fuentes de contaminación causadas por la fundición son las emisiones atmosféricas cargadas de contaminantes (tales como arsénico, berilio, cadmio, cromo, plomo, manganeso y níquel) y los desechos de proceso, tales como las aguas residuales y la escoria. La fundición de minerales sulfurados tiene como resultado la emisión de gases de dióxido sulfúrico, los que reaccionan químicamente en la atmósfera y forman una neblina de ácido sulfúrico. A medida que la lluvia ácida cae a la tierra, aumenta la acidez de los suelos, las corrientes y los lagos, dañando la salud de la vegetación y de las poblaciones de peces y de fauna silvestre. En las fundiciones más antiguas, las emisiones de aire contienen altos niveles de distintos metales.

Por ejemplo, el cobre y el selenio, que pueden liberarse de las fundiciones de cobre, son indispensables para organismos como elementos traza, pero son tóxicos si sobreabundan. Estos metales pueden contaminar el suelo en los alrededores de las

---

<sup>76</sup> Consulte el glosario para ver una definición

fundiciones y destruir gran parte de la vegetación. Adicionalmente, el material particulado liberado por las fundiciones puede incluir óxidos de metales tóxicos como el arsénico (sustancia tóxica de efecto acumulativo), el cadmio (enfermedades cardiacas) y el mercurio (daño neurológico).<sup>77</sup>

Los yacimientos mineros son capaces de liberar cantidades importantes de contaminantes al aire. Por volumen, la gran mayoría de los contaminantes atmosféricos son material particulado, como el polvo de las tronaduras, de la circulación de equipos y caminos pesados, correas transportadoras y chancado del material. Otros contaminantes del aire pueden representar solo una pequeña proporción de las emisiones al aire de una mina, pero son importantes porque al igual que el material particulado pueden afectar de manera significativa la salud humana y el medio ambiente.

Las minas pueden emitir contaminantes de diversas actividades, como el polvo fugitivo emitido por las tronaduras o por la circulación de camiones o por el arrastre del viento desde superficies expuestas como caminos, rajos, pilas de residuos, o de superficies secas de embalses de relave.<sup>78</sup>

Determinación del desempeño:

No cumple

No tenemos una política que cumpla la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar, reducir y compensar los efectos de la contaminación en la vida humana y el medio ambiente.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar políticas y procedimientos que siguen la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar, reducir y compensar los efectos de la contaminación en la vida humana y el medio ambiente, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Hemos implementado una política que sigue la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar, reducir y compensar los efectos de la contaminación en la vida humana y el medio ambiente.

---

<sup>77</sup> <http://www.pollutionissues.com/Re-Sy/Smelting.html#ixzz67xm2VOts>

<https://www.epa.gov/stationary-sources-air-pollution/primary-copper-smelting-national-emissions-standards-hazardous-air>

<sup>78</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política de gestión de la contaminación que se compromete con la “jerarquía de mitigación”.
- Evaluación de riesgos completada en materia de contaminación;
- La información sobre las emisiones a la atmósfera, al agua o el suelo se reúne, pero es puntual para el caso en lugar de sistemática. Procedimientos para controlar la contaminación;
- En el emplazamiento/instalación se le ha encargado a un proveedor de servicios interno o externo que apoye el diseño e implementación de los medios para controlar las emisiones, pero el proceso aún no está completado.
- El tipo y alcance de la jerarquía de mitigación se difunden en un sitio web disponible al público, informe anual o en el informe de sostenibilidad empresarial.
- Las formas de hacer frente a las emisiones al aire, al agua y el suelo están claramente definidas en la información divulgada.
- Documentación de medidas de mitigación y/o prevención y de compensación;
- Verificación independiente de la implementación de la jerarquía de mitigación; Informes gubernamentales de inspección;
- Análisis de los datos divulgados públicamente que demuestren el avance hacia el cumplimiento del objetivo para el siguiente año establecido.
- Datos/análisis garantizados que demuestren que no se han liberado concentraciones importantes de contaminantes al aire, al agua o al suelo.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden las políticas de la empresa para evitar la contaminación y pueden demostrar que cuentan con sistemas y procesos formales vigentes para evitar la contaminación, incluida la implementación de la jerarquía de mitigación, las prácticas para reducir la posibilidad de incidentes por contaminación, y los procedimientos para compensar efectos adversos.

La empresa ha establecido objetivos que se revisan anualmente para reducir el uso de sustancias peligrosas, minimizar los riesgos asociados y sustituirlos con alternativas no peligrosas cuando sea posible. Pueden describir la función del equipo de respuesta ante emergencias del emplazamiento para enfrentar incidentes de contaminación. Pueden describir estructuras claras en materia de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación del sistema de prevención de la contaminación. Son capaces de describir cómo se capacita a los trabajadores respecto de la política de la empresa para prevenir la contaminación.

Durante las entrevistas con los trabajadores, los empleados son capaces de demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia de contaminación y saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política. Han recibido capacitación sobre la política y los métodos eficaces de gestionar la contaminación.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador observa que se han tomado medidas para evitar y minimizar la contaminación.



## 21 Biodiversidad y áreas protegidas

### ÁREA TEMÁTICA RRA: BIODIVERSIDAD Y ÁREAS PROTEGIDAS

Implementar la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos sobre la biodiversidad; evitar impactos adversos para los hábitats críticos o las especies en peligro de extinción; y para prevenir evitar actividades operacionales en Sitios del Patrimonio Mundial o en áreas protegidas designadas a menos de que esté permitida específicamente y legalmente.

Explicación:

Las oportunidades para mitigar los efectos en la biodiversidad varían considerablemente de una operación a otra y no solo dependen del emplazamiento/instalación, sino también de la infraestructura asociada, incluidos los caminos, las vías férreas, las líneas de energía eléctrica, los puertos, la inmigración y el reasentamiento. La jerarquía de mitigación (consulte el Glosario para obtener la definición) se ha elaborado como una herramienta para lograr la [inexistencia de pérdida neta](#) o la [ganancia neta](#) en biodiversidad.

El enfoque de la empresa para mitigar los efectos en la biodiversidad debería estar bien fundado y adaptado a una comprensión del contexto local. En particular, las empresas deberían supervisar qué actividades se realizan tanto en áreas protegidas como en zonas de alto valor en biodiversidad fuera de las áreas protegidas. Algunos de los criterios para determinar si un emplazamiento es de valor en diversidad local, regional, nacional o internacional incluye el endemismo de las especies, la escasez, el tamaño y la fragilidad de la población, además de su importancia en el contexto local y social. Otros criterios son el tamaño de los hábitats y el valor de los servicios ecosistémicos. Aplicar estos criterios es cuestión de juicio profesional y requiere la colaboración de un ecologista calificado. La evaluación puede ser muy compleja en algunos países o en zonas nuevas, tales como la alta mar, donde existe escasa información para evaluar la biodiversidad de manera comparativa. En dichas circunstancias, se puede requerir amplio trabajo de campo para comprender mejor el valor relativo de los emplazamientos operacionales.<sup>79</sup>

Los sitios de patrimonio mundial y los hábitats críticos son áreas con alto valor de biodiversidad, tales como (i) hábitats de particular importancia para la supervivencia de especies amenazadas o en grave peligro de extinción; (ii) hábitats de particular importancia para la supervivencia de especies endémicas o especies restringidas a ciertas áreas; (iii) hábitats que sustentan a nivel mundial la supervivencia de concentraciones significativas de especies migratorias o de especies que se

---

<sup>79</sup> Adaptado de la Guía al Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

congregan; (iv) ecosistemas únicos o muy amenazados, o (v) áreas asociadas a procesos evolutivos clave.<sup>80</sup>

Un sitio de Patrimonio Mundial es un lugar que figura en el listado de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como de importancia cultural o física especial.<sup>81</sup>

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No tenemos una política, procedimientos o prácticas para seguir una jerarquía de mitigación ni para evitar los efectos adversos en hábitats críticos o en especies amenazadas; tampoco para prohibir las actividades operacionales en áreas protegidas legalmente designadas a menos que esté específica y legalmente autorizado.

#### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) para seguir una jerarquía de mitigación para la gestión de nuestros impactos en la biodiversidad; para evitar los impactos adversos en hábitats críticos o en especies amenazadas; y para prohibir las actividades operacionales en áreas protegidas legalmente designadas, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Aplicamos plenamente la jerarquía de mitigación para la gestión de nuestro impacto en la biodiversidad; para evitar los efectos adversos en hábitats críticos o en especies amenazadas; y no existen operaciones en ningún sitio de Patrimonio Mundial.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política ambiental corporativa o a nivel de emplazamiento que obliga a implementar un sistema de gestión de la biodiversidad o un plan de acción de la biodiversidad;
- Registro y/o datos de referencia completados para hábitats y especies amenazadas previo a la construcción del proyecto;
- Identificación de las áreas protegidas;

---

<sup>80</sup> Norma de Desempeño 6 de la IFC: Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de Recursos Naturales Vivos: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e0f3c0c-0aa4-4290-a0f8-4490b61de245/GN6\\_English\\_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjZva](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e0f3c0c-0aa4-4290-a0f8-4490b61de245/GN6_English_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjZva)

<sup>81</sup> <https://whc.unesco.org/en/list/>

- Sistema de gestión de la biodiversidad que incluya la aplicación de la jerarquía de mitigación; Plan de acción para la biodiversidad; Informes de evaluaciones de impacto ambiental; Verificación independiente de la implementación de un sistema de gestión de la biodiversidad para minimizar los efectos relacionados con la biodiversidad;
- Verificación independiente de que se aplica la jerarquía de mitigación;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Divulgación de la verificación independiente de que (a) el área y la salud de los hábitats críticos y (b) la población y salud de especies amenazadas dentro de la zona de influencia del emplazamiento no han disminuido en relación con las condiciones de referencia (previo al proyecto). Documentación de medidas de prevención y/o de mitigación y compensación;
- Divulgación pública (en informe anual, sitio web, presentación regulatoria) de evidencia documentada o por escrito del derecho amparado por ley a operar en el área protegida (si procede).
- Información pública de la inexistencia de pérdida de biodiversidad en el emplazamiento/instalación y los métodos de cuantificación.
- Verificación independiente de los métodos de cuantificación y los cálculos de inexistencia de biodiversidad.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar una comprensión de la política de biodiversidad de la empresa y pueden describir el personal responsable de implementar la jerarquía de mitigación e incorporar la gestión de la biodiversidad a la evaluación de los impactos, la planificación y las operaciones. Pueden describir de qué manera se implementa la jerarquía de mitigación a nivel de emplazamiento y cómo logran identificar y evitar, minimizar, restaurar/rehabilitar o compensar los impactos a la biodiversidad. Son capaces de demostrar que supervisan los cambios en la biodiversidad para evaluar el éxito de los planes de gestión, los estudios de rehabilitación y los proyectos de investigación, y para hacer un seguimiento de los cambios generales en la biodiversidad que pueden estar influidos por factores externos.

La administración puede describir de qué manera se da a conocer a los correspondientes trabajadores y contratistas, miembros de la comunidad y partes interesadas la política en biodiversidad de la empresa, incluido el mecanismo de presentación de reclamaciones.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estos son capaces de demostrar una comprensión básica de las prácticas de la empresa en materia de biodiversidad. Pueden demostrar que reciben los informes de seguimiento a la biodiversidad. Se les ha informado de la política y pueden describir de

qué manera interponer reclamaciones si tienen inquietudes respecto de la biodiversidad.

Durante las entrevistas con trabajadores con responsabilidades relacionadas con la gestión de la biodiversidad, estos son capaces de demostrar una comprensión básica de las prácticas de la empresa en materia de biodiversidad y de la jerarquía de mitigación. Han recibido capacitación sobre las políticas y las medidas vigentes para proteger y restaurar la biodiversidad.

Durante la visita al emplazamiento, el evaluador no observa efectos negativos en la biodiversidad causados por la operación y observa prácticas designadas a proteger y restaurar la biodiversidad.

## 22 Cierre y recuperación de la mina

### ÁREA TEMÁTICA RRA: CIERRE Y RECUPERACIÓN DE LA MINA

Contar con un plan documentado con aportes de partes interesadas que aborde los aspectos medioambientales y sociales y realizar provisiones financieras para el cese y la recuperación del emplazamiento / instalación.

Explicación:

El cierre de yacimientos mineros requiere ser planificado con el mismo cuidado que su apertura. Lo que sucede en un emplazamiento después de su cierre es lo que finalmente define su impacto a largo plazo y su contribución al desarrollo social, económico e institucional de una zona. Un enfoque integrado para el cierre toma en cuenta las consideraciones ambientales, económicas y sociales desde una etapa inicial y continua durante todo el ciclo de vida de la mina. Para este enfoque es fundamental la necesidad de considerar el cierre como parte esencial del negocio. Los efectos sociales y económicos del cierre de la faena minera normalmente son significativos y subrayan la importancia de una preparación anticipada. Los trabajadores, las comunidades afectadas (incluidos los pueblos indígenas y los mineros artesanales, cuando existen) y los entes reguladores son partes interesadas fundamentales en los diálogos sobre el cierre de faenas y deberían estar involucrados en el proceso de planificación.

La participación de la comunidad es particularmente importante al elaborar e implementar un [plan de cierre](#) de faena. Muy a menudo, se incurre en costos sustanciales después de que la mina ya no está generando ingresos, por lo que la empresa debe adoptar disposiciones financieras para el cierre de manera anticipada o mientras las operaciones están en curso a partir de otras fuentes de ingreso o a través de la garantía de otros bienes.

La rehabilitación se refiere a las medidas realizadas para devolver los suelos en los que existió actividad minera a los usos acordados después del cierre. En algunas jurisdicciones, el requisito legal es la restauración del suelo al uso previo a la extracción, mientras que en otros los usos finales del suelo están abiertos a un proceso de negociación, ya sea con las autoridades reguladoras o con un conjunto más amplio de partes interesadas.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No existe un plan de cierre documentado o un compromiso para elaborar e implementar un plan de cierre para el emplazamiento/instalación.

### Cumple parcialmente

Se ha comenzado a elaborar un plan de cierre del emplazamiento/instalación, pero el plan está incompleto.

### Cumple totalmente

Se ha publicado y documentado un plan de cierre para el emplazamiento/instalación que incluye una referencia específica a los intereses de las partes interesadas y su incorporación en el plan, y se han adoptado disposiciones financieras para la restauración y la compensación asociadas al cierre.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Plan conceptual del cierre elaborado como parte de la [Evaluación de impacto ambiental y social](#);
- Una política ambiental corporativa o a nivel de emplazamiento que comprometa al emplazamiento a elaborar un plan de cierre;
- Registros de los aportes de las partes interesadas al plan de cierre;
- Planes de rehabilitación;
- Plan de cierre publicado en el sitio web, en memorias anuales, o en presentaciones regulatorias;
- Verificación o certificación independiente del sistema de gestión al cual se incorporó el plan de cierre;
- Auditoría a nivel de emplazamiento de la implementación del sistema de gestión (implementación comprobada en el emplazamiento).
- Asignación de disposiciones financieras para el cierre;
- Verificación independiente de que las disposiciones financieras están garantizadas de forma independiente, son asequibles en el plazo correspondiente, actualizadas y suficientes para cubrir los costos del cierre;
- Informes gubernamentales de inspección;
- Registro verificado de [instalaciones mineras abandonadas/heredadas](#) cerradas y restauradas por la empresa.
- Aprobación o un equivalente de parte de las instituciones gubernamentales que confirme el cierre de los emplazamientos abandonados.

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden el plan de cierre de faenas de la empresa y que pueden describir los parámetros económicos y ambientales que abarcan el ciclo de vida de la mina y las fases posteriores al cierre. Pueden demostrar que el plan de cierre se elaboró con la participación de las partes interesadas y que toma en cuenta distintos parámetros variables. Son capaces de demostrar que el plan de cierre incluye objetivos

y metas de cierre, considera los programas de mantenimiento y supervisión para el cierre temporal de las operaciones, y considera los impactos restantes de la infraestructura, el hundimiento del terreno o el material que genera ácido. La empresa regularmente actualiza el plan de cierre.

La administración puede describir estructuras claras en materia de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación del plan de cierre. Son capaces de describir de qué manera los trabajadores encargados reciben capacitación en lo relativo al plan de cierre.

Durante las entrevistas, los trabajadores y las partes interesadas afectadas confirmar conocer y tener participación en el diseño del plan de cierre.

## 23 Salud y seguridad de la comunidad

### ÁREA TEMÁTICA RRA: SALUD Y SEGURIDAD DE LA COMUNIDAD

Implementar un sistema de gestión para monitorear, evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos sobre la salud y seguridad de la comunidad.

Explicación:

Las minas que son operadas responsablemente pueden tener un papel importante en mejorar la salud pública, pero una gestión deficiente de los impactos puede exponer a las poblaciones locales a riesgos adicionales de salud y seguridad.<sup>82</sup>

Las operaciones mineras y de producción pueden exponer a las comunidades locales a una variedad de riesgos e impactos en la salud. Por ejemplo, las actividades operacionales y la infraestructura pueden causar impactos medioambientales en la salud (como contaminación, exposición a sustancias peligrosas y contaminación del suministro de agua o de la cadena alimentaria); la propagación de nuevas enfermedades a comunidades indígenas; enfermedades locales que afecten a los trabajadores; accidentes o lesiones; la propagación de pandemias (por ejemplo, el VIH y otras enfermedades de transmisión sexual); efectos negativos en el bienestar psicológico; y mayores demandas en la infraestructura de salud y de saneamiento existente debido a la afluencia de miembros de la familia o personas que buscan empleo a la región.<sup>83</sup>

Las consideraciones sobre la salud y la seguridad de la comunidad deberían abordarse a través de un proceso de identificación de impactos y riesgos sociales y ambientales. Estos riesgos e impactos pueden estar relacionados con la gestión de otras áreas temáticas, tales como 12 Salud y seguridad en el trabajo; 14 Gestión de riesgos ambientales; 17 Gestión y conservación del agua dulce; 18 Gestión de residuos; y 20 Contaminación. Cuando se consideran temas complejos de salud y seguridad, puede ser adecuado que las empresas contraten a expertos externos para realizar una evaluación independiente del impacto en la salud.

De ser posible, utilice los recursos disponibles tales como la Introducción a la Evaluación del Impacto sobre la Salud de la Corporación Financiera Internacional (Introduction to Health Impact Assessment, IFC) y las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad para el sector minero del Grupo Banco Mundial, sector industria.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>

<sup>83</sup> Consulte la Norma de Desempeño 4 de la IFC: Salud y Seguridad de la Comunidad: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps4](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps4)

<sup>84</sup> Para mayor orientación, consulte la Introducción a la evaluación del impacto sobre la salud de la IFC: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e7f68206-7227-4882-81ad-904cd6387bb7/HealthImpact.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-e7f68206-7227->



Tanto la identificación de los posibles efectos en la salud y la seguridad relacionados con la extracción, refinamiento y fundición, así como la mitigación de esos efectos se logrará de manera más exitosa cuando se realice en colaboración con las partes interesadas a nivel local, tales como representantes de la comunidad local, autoridades de gobierno, proveedores de servicios de salud, funcionarios de la salud pública, y trabajadores que se dediquen al desarrollo comunitario, además de trabajadores en faenas mineras que vivan en comunidades.<sup>85</sup>

Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos implementado una política para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos de los proyectos en la salud y la seguridad de la comunidad.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos de los proyectos en la salud y seguridad de la comunidad, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Hemos elaborado e implementado una política, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos de los proyectos en la salud y seguridad de la comunidad, en colaboración con las partes interesadas a nivel local.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política a nivel corporativo o del emplazamiento que expresa el compromiso de la empresa respecto de la salud y la seguridad de la comunidad;
- Registro legal de la normativa local aplicable (por ejemplo, Normativa para el control del peligro de accidentes industriales graves (Control of Industrial Major Accident Hazard, CIMAH) y los procedimientos para monitorear los cambios en la legislación;

---

4882-81ad-904cd6387bb7-jqeABQN y las Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad para el Sector Minero, Banco Mundial Sector Industria <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/595149ed-8bef-4241-8d7c-50e91d8e459d/Final%2B-%2BMining.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jgezAit&id=1323153264157>

<sup>85</sup> Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>

- Evaluaciones de impacto ambiental y social;
- Evaluaciones de impacto ambiental/de riesgo a la salud;
- Registros de mapeo de las partes interesadas;
- Informes de participación de las partes interesadas;
- Identificación de los indicadores de salud de la comunidad;
- Informes de control de salud de la comunidad;
- Documentación de medidas de prevención y/o de mitigación y compensación;
- Procedimiento de reclamaciones;
- Registros de reclamaciones interpuestas en relación con la salud y la seguridad de la comunidad;
- Registros de resolución de reclamaciones;
- Declaración de verificación a nivel del emplazamiento en un sitio web disponible al público, informe anual o el informe corporativo de sostenibilidad.
- Verificación o certificación independiente del sistema de gestión; Auditoría a nivel del emplazamiento de la implementación del sistema de gestión (implementación observada en el emplazamiento/instalación).
- Indicadores de salud y seguridad de la comunidad identificados y medidos de manera regular;
- Medidas implementadas para evitar o minimizar los efectos adversos en la salud y la seguridad de la comunidad.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar una comprensión básica de la política de la organización y que saben dónde encontrar una copia escrita o electrónica formal de la política de salud y seguridad de la comunidad. Pueden describir de qué manera se llevan a cabo las evaluaciones de impacto/de riesgo a la salud para identificar posibles riesgos e impactos significativos a la salud y seguridad de la comunidad; y cómo se relacionan con otros sistemas en gestión ambiental de la empresa, tales como el de contaminación y de residuos. Pueden demostrar de qué manera implementan las medidas de mitigación si se identifican posibles impactos. Pueden describir cómo involucran a otros miembros de la comunidad y a partes interesadas en la salud y seguridad de la comunidad, incluida la elaboración de informes sobre los impactos y los resultados del monitoreo. Pueden describir estructuras claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Pueden describir de qué manera se da a conocer a los miembros de la comunidad y a las partes interesadas la política de la empresa en materia de salud y seguridad de la comunidad, incluido el mecanismo de presentación de reclamaciones.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estos pueden demostrar una comprensión básica de la política de la empresa en materia de salud y seguridad de la comunidad y confirmar que reciben informes



relacionados con la salud y seguridad de la comunidad. Pueden describir cómo interponer reclamaciones si tienen inquietudes sobre la salud y seguridad de la comunidad (nótese que los mecanismos de reclamaciones se describen en el área temática 3 Participación de partes interesadas).

Durante la visita al emplazamiento y las visitas a las comunidades locales, el evaluador no observa impactos negativos causados por la operación en la salud y seguridad de la comunidad.

## 24 Desarrollo de la comunidad

### ÁREA TEMÁTICA RRA: DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Identificar necesidades comunitarias en consulta con las comunidades afectadas, desarrollar un plan y comprometer recursos para apoyar el desarrollo local.

Explicación:

Las empresas normalmente aportan beneficios económicos nacionales y locales a través del pago de impuestos y regalías y pueden contribuir aún más mediante la adquisición de bienes y servicios procedentes del país. Adicionalmente, las empresas deberían considerar las necesidades de desarrollo de la comunidad y asignar recursos para apoyar planes de desarrollo comunitario elaborados en consulta con las partes interesadas afectadas.

Invertir en las comunidades locales puede ayudar a una empresa a establecer y mantener buenas relaciones con las partes interesadas y puede mejorar el impacto positivo de un proyecto. La inversión estratégica en la comunidad también puede estimular la colaboración entre las comunidades y los gobiernos locales. Al hacer participar y fortalecer las capacidades de las autoridades locales, los programas de inversión social pueden ayudar a apoyar a los gobiernos a dar mejores respuestas a sus ciudadanos. Asimismo, la participación gubernamental puede ayudar a la sostenibilidad de la inversión comunitaria de una empresa, al preparar a las autoridades locales para hacerse cargo con el tiempo de los programas iniciados por la empresa.

Algunos ejemplos de iniciativas de desarrollo comunitario incluyen:

- Crear oportunidades de empleo local a través de la capacitación, la contratación y la retención de personal;
- Apoyar la adquisición a nivel local invirtiendo en instituciones financieras y en programas de desarrollo empresarial locales;
- Promover oportunidades educacionales estableciendo vínculos con los centros educativos locales y regionales; y
- Capacitar a los miembros de la comunidad en el monitoreo ambiental y la gestión de recursos naturales.

El desarrollo comunitario significativo siempre adopta un enfoque inclusivo al considerar las prioridades de todos los sectores de una comunidad y dar especial atención a las necesidades y participación de los grupos más desfavorecidos o vulnerables; por ejemplo, al crear oportunidades para que las mujeres participen de

forma más significativa en la toma de decisiones o al invertir en la seguridad, educación y salud de los niños.<sup>86</sup>

Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos evaluado las necesidades de la comunidad cercana a la operación y no se han elaborado planes que contribuyan ni apoyen el desarrollo de las comunidades afectadas.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar un plan que contribuya o apoye el desarrollo de las comunidades afectadas, pero su implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple totalmente

Hemos completado una [evaluación de necesidades](#) comunitarias y hemos elaborado y se está implementando un plan que contribuya o apoye el desarrollo de las comunidades.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política corporativa o a nivel de emplazamiento de desarrollo comunitario;
- Plan de desarrollo comunitario; Registros de las iniciativas de la comunidad realizadas/en curso;
- Registros de mapeo de las partes interesadas;
- Plan de interacción de las partes interesadas;
- Documentación de la consulta a las partes interesadas;
- Evaluación de las necesidades de la comunidad completada;
- Plan de desarrollo comunitario completado;
- Presupuesto anual planificado o registro de contribuciones en especie (no financieras) planificadas;
- Registros de los aportes de las partes interesadas al plan de desarrollo;
- Política de contenido local y evidencia de su implementación (es decir, a través de informes con indicadores de desempeño);
- Participación de los ingresos del emplazamiento/instalación destinada al programa/fundación de la comunidad;

---

<sup>86</sup> Adaptado de la Guía del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

- Auditoría de las cuentas o comprobante de la empresa que confirme el pago de primas;
- Informes de control de las iniciativas comunitarias;
- Participación accionaria asignada a la comunidad en la entidad operativa.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables son capaces de demostrar que comprenden las iniciativas de desarrollo que la empresa está realizando. La administración puede explicar de qué manera se identificaron las comunidades afectadas y se les consultó en la elaboración de iniciativas. La administración puede confirmar que se realizó una evaluación de las necesidades de la comunidad y puede detallar el plan de desarrollo. La empresa cuenta con indicadores de desarrollo comunitario y monitorea y evalúa los impactos de los proyectos.

Durante las entrevistas con representantes de la comunidad, organizaciones comunitarias locales y otras partes interesadas, estas pueden demostrar una comprensión básica de las iniciativas de desarrollo comunitario de la empresa y confirman que se las incluye en los asuntos de desarrollo comunitario y que reciben informes relacionados con las iniciativas de desarrollo de la comunidad. Pueden detallar cómo interponer reclamaciones si tienen inquietudes sobre el desarrollo comunitario (nótese que los mecanismos de reclamaciones se incluyen en el área temática 3 Participación de partes interesadas).

## 25 Minería artesanal y a pequeña escala

### ÁREA TEMÁTICA RRA: MINERÍA ARTESANAL Y A PEQUEÑA ESCALA

Involucrar a la minería artesanal y a pequeña escala (MAPE) y facilitar su formalización y la mejora de sus prácticas ambientales y sociales, donde se sabe sepa que existe MAPE legítima en la esfera de influencia del emplazamiento/instalación.

Explicación:

El tema de la MAPE también se incluye en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE a la que se hace alusión en el área temática 31 Debida Diligencia en Cadenas de Suministro de Minerales.

La OCDE define la minería artesanal y a pequeña escala (MAPE) como las operaciones formales o informales con formas de exploración, extracción, procesamiento y transporte predominantemente simplificadas. La MAPE presenta normalmente un bajo coeficiente de capital y utiliza tecnología que requiere mucha mano de obra. La MAPE puede incluir a hombres y mujeres que trabajan de manera individual y a aquellos que trabajan en grupos familiares, en asociación, o como miembros de cooperativas u otros tipos de empresas y asociaciones legales que involucran a cientos o incluso miles de mineros.<sup>87</sup> El sector de la MAPE es complejo y variado. Incluye a individuos o familias que participan en la actividad minera para ganarse el sustento o complementar sus ingresos, así como operaciones comerciales a pequeña escala con niveles relativamente altos de capacidad institucional.

La MAPE es un proveedor importante de trabajo para familias y comunidades que tienen pocas opciones adicionales; se considera el segundo mayor medio de subsistencia rural junto con la agricultura al proveer de ingresos directos por 40 millones a nivel global, y otros 150 millones de manera indirecta. La MAPE produce cerca del 20% del suministro de oro a nivel mundial y hasta 80% de las piedras preciosas en el mundo, además contribuye de manera sustancial al suministro de metales críticos, los cuales son fundamentales para una economía global impulsada cada vez más por la tecnología. La MAPE puede proveer medios de sustento dignos si se realiza de manera organizada y responsable y si se le proporciona un acceso más seguro al capital y a los mercados.

La MAPE cuenta con mano de obra mayoritariamente sin formación y que utiliza herramientas y técnicas rudimentarias. En los lugares donde se realiza la MAPE, es posible asociarla con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, salud y seguridad deficientes para los trabajadores e impactos ambientales. Por ejemplo, en los lugares donde hay escasos equipos de protección personal disponibles para los trabajadores, las partículas finas y de polvo provenientes de las tronaduras y voladuras pueden causar

---

<sup>87</sup> Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

enfermedades respiratorias o el derrumbe de escombros en pozos profundos puede provocar daños físicos. Si se realiza sin supervisión, la MAPE también podría invadir las tierras agrícolas y degradar los cultivos, poniendo a los mineros en conflicto con las comunidades locales o con pequeños agricultores. No toda la MAPE se vincula con la contaminación y los materiales peligrosos, pero en los lugares donde se utilizan sustancias químicas, tales como los emplazamientos de extracción artesanal de oro<sup>88</sup>, las corrientes de agua y los ríos pueden contaminarse y afectar a las poblaciones de peces y hacer que el agua no sea apta para el consumo.

La MAPE a veces tiene lugar en concesiones para la minería a gran escala (MGE) o en áreas cercanas. Los mineros de la MAPE pueden haber operado tradicionalmente en aquellas áreas, a tiempo completo o estacionalmente, o en otros casos los mineros pueden haber llegado durante la exploración o después del desarrollo de la mina a gran escala. Dada la diversidad dentro del sector de la MAPE, es comprensible que las interacciones entre las organizaciones de la MGE y la MAPE también adopten una variedad de formas, desde la confrontación violenta hasta la coexistencia armoniosa.

Las minas a gran escala que funcionan en las mismas regiones de la MAPE, o que compran minerales producidos por la MAPE, tienen la oportunidad de usar su influencia y contribuir a cambios positivos en el sector de la MAPE. La RMI no busca prohibir la colaboración con la MAPE, sino que impulsa que las empresas promuevan relaciones positivas entre las minas a gran escala y las entidades de MAPE legítimas.<sup>89</sup>

Por MAPE legítima se entiende la MAPE que opera según la legislación vigente. Mientras que en algunos países las actividades de la MAPE están cubiertas por las leyes y normativas locales, en otros la legalidad de la MAPE puede resultar poco clara. Cuando el marco legal aplicable no se cumple, o no existe dicho marco, la evaluación de la legitimidad de la MAPE debería considerar los esfuerzos realizados de buena fe por los trabajadores y empresas de la minería artesanal y a pequeña escala para operar dentro del marco legal aplicable (cuando exista), así como su participación en oportunidades de formalización a medida que estén disponibles. La formalización no es solo el avance hacia la legalidad, sino también el desarrollo de la MAPE para aumentar el profesionalismo de sus operaciones, proporcionar oportunidades positivas de sustento y proteger los derechos humanos, la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Se puede apoyar la formalización de la MAPE:

- Proporcionando financiamiento (préstamos) para mejoras técnicas y de otro tipo; Apoyando y capacitando a los mineros en una variedad de temas (por ejemplo, la salud en el trabajo, la recuperación, los métodos de extracción y procesamiento, los

---

<sup>88</sup> Adaptado de “*Tendencias Mundiales en la Minería Artesanal y de Pequeña Escala: Una revisión de los números y asuntos clave*” (2018): <https://www.iisd.org/sites/default/files/publications/igf-asm-global-trends.pdf>

<sup>89</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>



procesos de valor agregado, la gestión organizacional y financiera, la gestión de explosivos); Ayudando a los mineros para identificar las reservas de mineral (junto con el apoyo para acceder a financiamiento); Proveyendo servicios de respuesta ante emergencias; Proporcionando orientación sobre mercadeo y comercialización, incluidos los acuerdos de comercio justo;

- Apoyando de forma proactiva los medios de sustento alternativos, el desarrollo económico y otras mejoras en las comunidades de la MAPE; Eliminando el trabajo infantil como condición para participar en la comunidad; y<sup>90</sup> Respetando los derechos humanos como condición para la colaboración entre la MAPE y la empresa.

Aunque la RMI espera que las empresas colaboren y apoyen a la MAPE, se reconoce que esto no es siempre posible. Como sucede con cualquier empresa minera, las operaciones de la MAPE no podrán considerarse legítimas cuando contribuyan al conflicto, la corrupción, las actividades delictivas o a graves abusos relacionados con la extracción, el transporte o el comercio de minerales según lo definido en el Anexo II de la Guía (de Debida Diligencia de la OCDE).<sup>91</sup>

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No hemos interactuado con la MAPE en los lugares donde se sabe que existe MAPE legítima en la zona de influencia del emplazamiento/instalación.

#### Cumple parcialmente

En los lugares donde se sabe que existe MAPE legítima en la zona de influencia del emplazamiento/instalación, hemos comenzado a elaborar políticas y procedimientos para involucrar a la MAPE en la formalización y mejora de sus prácticas ambientales y sociales, pero la implementación de nuestro programa no ha comenzado.

#### Cumple totalmente

En los lugares donde se sabe que existe MAPE legítima en la zona de influencia del emplazamiento/instalación, se colabora con la MAPE en la formalización y mejora de sus prácticas ambientales y sociales en sus operaciones.

Verificación:

---

<sup>90</sup> Adaptado de la Guía del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

<sup>91</sup> Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales:  
<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

### *Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar conformidad:

- Política que compromete al emplazamiento/instalación a tener una influencia positiva en la formalización de los operadores de MAPE;
- Registros de colaboración con la MAPE;
- Evaluaciones de impacto ambiental y social;
- Medidas para apoyar la formalización de la MAPE;
- Informes de supervisión de la MAPE;
- Evidencias de la participación en iniciativas que permitan la profesionalización y formalización de la MAPE;
- Evidencia de iniciativas que apoyen la mejora de las prácticas ambientales y sociales de la MAPE;
- Plan de participación actualizado de la MAPE y registro de las actividades de participación completadas;
- Aumento en las operaciones autorizadas de la MAPE en las cuales ha participado el emplazamiento/instalación;
- Incorporación/registro de la MAPE como entidades legales (ej. cooperativas o un equivalente);
- Ratificación del proceso de designación y segregación de la concesión por el correspondiente departamento gubernamental;
- Entrega formal a la MAPE del acceso al área segregada;
- Se establecen y supervisan las normas de salud, seguridad y medio ambiente (HSE) y de salud y seguridad en el trabajo (OHS).

### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar que comprenden las prácticas de la empresa en relación con la MAPE y pueden detallar de qué manera colaboran directamente con la comunidad de la MAPE, cuando procede. La empresa busca mantener un diálogo continuo con ellos como grupo específico dentro del programa de interacción con las partes interesadas. La administración puede demostrar que está participando de manera activa en iniciativas, incluidas aquellas con múltiples partes interesadas, que permiten la profesionalización y formalización de la MAPE e iniciativas que mejoran las prácticas sociales y medioambientales de la MAPE. Los gerentes son capaces de describir de qué manera se informa y capacita a los miembros de la comunidad y a las partes interesadas sobre la política de la empresa relacionada con la MAPE.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estos pueden demostrar una comprensión básica de la política de la empresa sobre la MAPE y pueden confirmar que la empresa los involucra en temas relacionados con la



profesionalización, la formalización y las buenas prácticas sociales y medioambientales de la MAPE.

## 26 Derechos humanos

### ÁREA TEMÁTICA RRA: DERECHOS HUMANOS

Implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, incluida la debida diligencia sobre los derechos humanos.

Explicación:

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (los Principios Rectores) abordan el riesgo cada vez mayor de los impactos negativos en los derechos humanos que se relacionan con la actividad comercial. Aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, los Principios Rectores establecen un estándar mundial mínimo de derechos humanos para todas las empresas. Estos exigen a las empresas evitar, prevenir o mitigar los impactos negativos directamente vinculados con sus operaciones, productos y servicios o relaciones comerciales.<sup>92</sup>

Los requerimientos de debida diligencia de derechos humanos comprenden los siguientes pasos:

- Establecer un compromiso respecto de una política de derechos humanos;
- Evaluar el riesgo y los impactos en los derechos humanos (debida diligencia de derechos humanos o evaluación del impacto en los derechos humanos);
- Prevenir, mitigar o remediar los impactos en los derechos humanos;
- Monitorear; y
- Presentar informes.

La debida diligencia de derechos humanos debe incluir el área temática 31 sobre Debida Diligencia para Cadenas de Suministro de Mineral, que exige a las empresas implementar la Guía de la OCDE de Debida Diligencia en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo. La Guía de la OCDE de Debida Diligencia exige que las empresas que reciben suministro desde áreas de conflicto y de alto riesgo u operan en ella no toleren ni por ningún medio usufructúen, contribuyan, ayuden o faciliten a otra parte la perpetración de:

- i. cualquier forma de tortura o trato cruel, inhumano o degradante;
- ii. cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- iii. las peores formas de trabajo infantil;
- iv. otras violaciones y abusos graves a los derechos humanos, como
- v. violencia sexual generalizada;
- vi. crímenes de guerra u otras violaciones graves a la ley humanitaria internacional, crímenes contra la humanidad o genocidio.<sup>93</sup>

<sup>92</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de la Iniciativa para la Garantía de la Minería Responsable (IRMA): <https://responsiblemining.net/resources/>

<sup>93</sup> Guía de la OCDE de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Las empresas deben definir el alcance de su debida diligencia en derechos humanos sobre la base de una evaluación de sus partes interesadas, actividades e impactos.

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No hemos implementado los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ni contamos con políticas, procedimiento o prácticas (un sistema de gestión) para mantener nuestro compromiso con los derechos humanos.

#### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y/o hemos comenzado a elaborar políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) para mantener nuestro compromiso con los derechos humanos, aunque la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple totalmente

Hemos implementado en su totalidad los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y hemos implementado políticas, procedimientos y prácticas (un sistema de gestión) para mantener nuestro compromiso con los derechos humanos, y hemos publicado, como mínimo de forma anual, nuestro desempeño en relación con el compromiso.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Política con el compromiso de implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas o, si no se refiere a los Principios Rectores directamente, que comprometa a la empresa a proteger, respetar y remediar los derechos humanos por medio de un enfoque sistemático;
- Debida diligencia de derechos humanos o evaluación del impacto en los derechos humanos;
- Evidencia de la difusión de la Política de Derechos Humanos entre empleados, proveedores y otras partes interesadas, por ejemplo, páginas web, afiches de oficina, páginas de intranet, contratos, e informes de sostenibilidad o anuales;
- Registros de las medidas correctivas que se han tomado;

- Evidencia de la difusión de las medidas correctivas;
- Evaluación del riesgo en la cadena de suministro;
- Procedimiento de presentación de reclamaciones;
- Registros de reclamaciones presentadas;
- Medidas identificadas e implementadas para evitar o minimizar los impactos negativos en los derechos humanos;
- Mecanismo de reclamaciones en funcionamiento.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de la empresa sobre derechos humanos, así como pueden describir los tres conceptos que subyacen al “Marco para proteger, respetar y remediar” de la ONU enfocado en las empresas y los derechos humanos. También pueden demostrar cómo definen el alcance de su debida diligencia de derechos humanos y cómo abordan todos los impactos reales y potenciales en sus operaciones y relaciones de negocios. Pueden describir el proceso de debida diligencia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos negativos en los derechos humanos vinculados con la empresa. Pueden demostrar que ellos les comunican regularmente a las partes interesadas sus gestiones de debida diligencia de derechos humanos y sus actividades de remediación. Pueden describir las líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación de los Principios Rectores de la ONU. La administración puede describir cómo se les informa a los empleados y partes interesadas sobre la política de derechos humanos de la empresa, lo que incluye el mecanismo de presentación de reclamaciones/resolución de conflictos.

El sistema de gobernanza y gestión de los derechos humanos está estructurado e integrado dentro del sistema de riesgo institucional.

Durante las entrevistas con los trabajadores, estos pueden demostrar una comprensión básica de la política de derechos humanos de la empresa y que saben dónde se puede encontrar una copia formal en papel o electrónica de esta. También pueden demostrar que están conscientes de cómo se informan y se remedian los casos de violaciones de derechos humanos. Ellos pueden confirmar que han recibido capacitación en torno a la política.

Durante las entrevistas con otras partes interesadas, incluidos por ejemplo socios de negocios, proveedores y comunidades locales, estas pueden demostrar una comprensión básica de la política de la empresa, así como pueden demostrar que están conscientes de cómo se informan y se remedian los casos de violaciones de derechos humanos. Pueden demostrar que la empresa procura su participación en temas relacionados con los derechos humanos.



## 27 Seguridad y derechos humanos

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Implementar los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos (PV sobre SDH) al interactuar con fuerzas de seguridad pública o privada.

Explicación:

Los riesgos de seguridad que amenazan a las operaciones pueden ser causados por factores políticos, económicos, civiles o sociales. El rol de las fuerzas de seguridad pública o privadas usadas en relación con las operaciones de minería o fundición y refinamiento debe ser preservar el estado de derecho, lo que incluye proteger los derechos humanos; brindar seguridad a los trabajadores, equipos e instalaciones; y mantener el emplazamiento o las rutas de transporte libres de interferencia para la extracción y comercio legítimos.

Las disposiciones de seguridad que se basan en una comprensión sustancial del contexto, las partes interesadas y las buenas prácticas internacionales pueden ayudar a la empresa a reducir la posibilidad de conflictos violentos con comunidades o trabajadores; a contribuir a la paz y la estabilidad en las regiones donde opera; y a demostrar el respeto por los derechos humanos de las partes interesadas afectadas por sus operaciones.<sup>94</sup>

La gestión de las disposiciones de seguridad debería incluir:

- Políticas y compromisos relacionados con la seguridad y los derechos humanos (por ejemplo, los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos);
- Evaluación y gestión de los riesgos de seguridad;
- Debida diligencia previa a la contratación del personal de seguridad;
- Capacitación del personal de seguridad;
- Gestión de incidentes de seguridad;
- Comunicación y declaraciones.<sup>95</sup>

Las evaluaciones de riesgos de seguridad y la debida diligencia de los proveedores de seguridad también guardan relación con las áreas temáticas en la área temática 31 Debida diligencia en las cadenas de suministro de mineral en el contexto de operaciones en áreas afectadas por un conflicto o de alto riesgo y en la área temática 26 Derechos humanos en el contexto de la realización de la debida diligencia de derechos humanos.

---

<sup>94</sup> Estándar para la Minería Responsable de IRMA: <https://responsiblemining.net/resources/>

<sup>95</sup> Adaptado de IRMA (*ibid.*)



Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos implementado los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a implementar los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple completamente

Hemos implementado totalmente los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Un acuerdo o compromiso firmado por el personal de seguridad sobre el respeto hacia los derechos humanos y la dignidad de todas las personas;
- Una política de derechos humanos y seguridad que comprometa al emplazamiento a implementar los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos;
- Evaluaciones del riesgo conducidas como se indica en los Principios Voluntarios y en las conclusiones;
- Evidencia de monitoreo de personal de seguridad;
- Registros de cualquier investigación y medida disciplinaria consiguiente, lo que incluye minutas de reuniones del comité interno, informes de gestión y comunicaciones con el personal de seguridad;
- Evidencia de que el personal de seguridad ha sido capacitado en derechos humanos; por ejemplo, materiales de capacitación, listas o certificados de asistencia;
- Modelos de contratos con proveedores de seguridad;
- Registros de operaciones con personal de seguridad, tales como evaluaciones de desempeño, registros de observación;
- Reglas de participación;
- Evidencia de que los proveedores de servicios de seguridad son signatarios del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada, si corresponde;
- Acuerdos para la prestación de seguridad pública que incluyan referencias a los Principios Voluntarios;

- Interacciones con los proveedores de seguridad privados llevadas a cabo en conformidad con los Principios Voluntarios.
- Informe anual sobre las gestiones para implementar los Principios Voluntarios.
- Informe sobre el cumplimiento de los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de la empresa, así como demostrar que han realizado evaluaciones de riesgo de seguridad y han implementado medidas de mitigación cuando ha sido necesario. Pueden describir cómo garantizan que el personal de seguridad respete los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, y que solo usen la fuerza cuando sea estrictamente necesario y con el mínimo necesario en proporción a la amenaza. Pueden describir las líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación de la política sobre la seguridad y los derechos humanos. La administración puede describir cómo se capacita a los empleados y contratistas designados en la política de seguridad de la empresa.

Durante las entrevistas con los empleados y el personal de seguridad pertinente, estos pueden demostrar una comprensión básica de la política de seguridad de la empresa y que saben dónde se puede encontrar una copia formal en papel o electrónica de esta. Que han recibido capacitación sobre la política y pueden describir cómo presentar reclamaciones si tienen inquietudes sobre las medidas de seguridad. Las partes interesadas pueden confirmar que saben cómo presentar reclamaciones si tienen inquietudes sobre las medidas de seguridad.

## 28 Derechos de los pueblos indígenas

### ÁREA TEMÁTICA DE RRA: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Implementar un sistema de gestión para hacer respetar los derechos de los pueblos indígenas, incluido el [Consentimiento libre, previo e informado \(CLPI\)](#); evitar impactos adversos sobre los territorios, los medios de subsistencia, los recursos y la herencia cultural de los pueblos indígenas; y desarrollar e implementar un plan de interacción con los pueblos indígenas.

#### Explicación:

Los recursos naturales, en particular los depósitos de mineral, por lo general se ubican bajo tierras estrechamente vinculadas con Pueblos indígenas, ya sea por derecho, tradición o propiedad. Esta asociación impone obligaciones específicas a las empresas, así como desafíos y oportunidades únicos que requieren considerable empatía para ser comprendidos y abordados.

Históricamente, los Pueblos indígenas por lo general han estado en desventaja, han sido discriminados y se les ha despojado de sus tierras. También tienden a ser más vulnerables a los impactos negativos de los avances industriales, en particular aquellos que afectan de forma perjudicial los recursos culturales y naturales. Para abordar estos temas se requiere prestar especial atención a los intereses y derechos de los grupos indígenas durante todas las fases del ciclo de vida del proyecto minero.

A nivel internacional, los derechos de los Pueblos indígenas han sido consagrados en la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.<sup>96</sup> En algunos países, la legislación exige que las empresas mineras interactúen con los pueblos indígenas (o con los grupos minoritarios étnicos o las comunidades locales, dependiendo de las definiciones que se usen de forma local), y que estas debieran procurar su consentimiento antes de comenzar una operación minera en su tierra, en conformidad con los estándares internacionales.

Las empresas deben comprometerse a trabajar con el fin de obtener el consentimiento de las comunidades indígenas para nuevos proyectos (y para cambios importantes en los proyectos actuales) que se ubiquen en tierras que sean tradicionalmente de propiedad o se encuentren bajo uso habitual de pueblos indígenas y que posiblemente reciban impactos negativos considerables. Las empresas mineras responsables deben implementar el Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) como un principio que se tiene que respetar en el mayor grado posible.<sup>97</sup>

<sup>96</sup> DNU DPI: <https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html>; ILOC169:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C169](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169)

<sup>97</sup> Adaptado del ICMM: <https://www.icmm.com/indigenous-peoples>

## Determinación del desempeño:

### No cumple

En los lugares en que sabemos que existen comunidades o grupos de pueblos indígenas dentro de la esfera de influencia de nuestro emplazamiento/instalación, no hemos consultado con los pueblos indígenas, no hemos identificado los impactos negativos potenciales ni hemos desarrollado un plan o estrategia específica de interacción/desarrollo con los pueblos indígenas.

### Cumple parcialmente

En los lugares en que sabemos que existen comunidades o grupos de pueblos indígenas dentro de la esfera de influencia de nuestro emplazamiento/instalación, hemos comenzado a implementar un proceso de CLPI con los Pueblos indígenas; a prevenir los impactos negativos en las tierras, medios de subsistencia, recursos y herencia cultural de los Pueblos indígenas; y a elaborar un plan o estrategia específica de interacción/desarrollo con los pueblos indígenas, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

### Cumple completamente

En los lugares en que sabemos que existen comunidades o grupos de pueblos indígenas dentro de la esfera de influencia de nuestro emplazamiento/instalación, seguimos contando con un CLPI y tenemos buenas relaciones con las comunidades y grupos de Pueblos indígenas; evitamos los impactos negativos en las tierras, medios de subsistencia, recursos y herencia cultural de los Pueblos indígenas; y estamos implementando un plan específico de interacción/desarrollo con los Pueblos indígenas.

## Verificación:

### *Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Política sobre pueblos indígenas y Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI);
- Evaluaciones del riesgo y posibles impactos negativos en las tierras, medios de subsistencia, recursos y herencia cultural de los pueblos indígenas;
- Procedimientos para interactuar con los pueblos indígenas afectados;
- Documentación de las actividades de consulta e interacción;
- Documentación de consentimiento/aprobación/apoyo brindado a los pueblos indígenas;
- Acuerdos firmados con los líderes comunitarios de los Pueblos indígenas, con evidencia de los procesos de CLPI apropiados;

- Plan/estrategia para los pueblos indígenas que incluye una Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS) específica, un Plan de gestión [ambiental](#) y social, y protocolos e informes de monitoreo;
- Documentación de asociaciones o programas que ofrezcan beneficios y mitiguen los impactos;
- Documentación sobre prevención de impactos y/o medidas de mitigación y compensación;
- Mecanismo activo de reclamaciones que sea apropiado para las comunidades de Pueblos indígenas.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Antes de visitar la operación, el evaluador llevará a cabo una investigación documental para verificar si existen violaciones a los derechos de los pueblos indígenas asociadas con el contexto de la operación, así como para identificar los incidentes pasados.

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de la empresa sobre Pueblos indígenas, así como demostrar que respetan los derechos de los pueblos indígenas. Pueden describir cómo se respetan los derechos, intereses, aspiraciones, cultura y medios de subsistencia basados en recursos naturales de los pueblos indígenas. Pueden demostrar que la empresa interactúa y consulta con los Pueblos indígenas de forma justa, oportuna y culturalmente adecuada a lo largo del ciclo minero en busca de su consentimiento para sus actividades. La empresa puede demostrar que minimiza los impactos negativos a los pueblos indígenas.

La administración puede describir las líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación de la política de pueblos indígenas. Pueden describir cómo se les informa a los pueblos indígenas y a las partes interesadas la política de la empresa, incluido el mecanismo de reclamaciones.

Durante las entrevistas con los pueblos indígenas, estos pueden demostrar su comprensión básica de la política de la empresa y confirmar que están conscientes de cómo informar y buscar remediaciones para los casos en que sus derechos no son respetados. Pueden demostrar que la empresa busca su participación en temas relacionados con sus derechos. Pueden confirmar que la empresa minimiza los impactos negativos.

## 29 Adquisición de tierras y reasentamiento

### ÁREA TEMÁTICA RRA: ADQUISICIÓN DE TIERRAS Y REASENTAMIENTO

En los lugares donde sea necesaria la adquisición de tierras o el reasentamiento: implementar una política para explorar todos los diseños de proyecto alternativos viables para evitar y/o minimizar la adquisición de tierra y el desplazamiento económico o físico e implementar un plan de acción de reasentamiento para abordar y compensar de manera justa los impactos adversos residuales.

#### Explicación:

En algunos casos, en virtud de la ubicación de un cuerpo de mineral explotable, los proyectos mineros propuestos se localizan próximos a lugares donde habita gente. La situación en la que los afectados no tienen el derecho legal de rechazar la adquisición de tierras y el desplazamiento se conoce como reasentamiento involuntario. En la medida de lo posible, las empresas deberían evitar los reasentamientos involuntarios. Cuando no sea posible evitar un reasentamiento, las empresas deberían esforzarse por reducir los impactos en la gente afectada, implementar medidas de mitigación tales como una compensación justa, y mejorar los medios de subsistencia y las condiciones de vida, lo que se debe analizar previamente con las partes interesadas afectadas. Se necesita de una interacción activa con las partes interesadas afectadas y sus consejeros durante todo el proceso, desde las primeras etapas de evaluación del riesgo y el impacto de reasentamiento, hasta el monitoreo de los resultados de reasentamiento.<sup>98</sup>

Los reasentamientos negociados para adquirir derechos o acceso a tierras pueden ayudar a evitar la expropiación en los proyectos mineros y a eliminar la necesidad de que una autoridad estatal retire a gente a la fuerza. Tales reasentamientos usualmente se pueden lograr mediante la oferta de compensación y/o reparación justas y apropiadas para los individuos afectados, así como otros incentivos o beneficios. Siempre se debería considerar la compensación en especie en lugar de dinero, por ejemplo, compensación tierra por tierra para las comunidades cuyos medios de subsistencia se basen en la tierra. En todos los casos, el reasentamiento debería al menos restaurar, y de preferencia mejorar, los medios de subsistencia y el bienestar económico de los afectados.

Las negociaciones también tienen que incluir diversas medidas que permitan la participación efectiva de los grupos desfavorecidos o vulnerables, incluidos todos aquellos que usan la tierra, ya sea que tengan o no derecho legal para esto (por ejemplo, los mineros artesanales y de pequeña escala). Las negociaciones de reasentamiento deben basarse en un plan de reasentamiento que incluya una

---

<sup>98</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA:  
<https://responsiblemining.net/resources/>

evaluación completa del impacto, y que debe ser compartido de forma abierta y transparente.<sup>99</sup>

Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos considerado la prevención de la adquisición de tierras o del reasentamiento en los diseños de proyecto.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar una política para evitar y/o minimizar la adquisición de tierras y los reasentamientos (lo que incluye la ausencia de un plan de acción de reasentamiento), pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple completamente

Hemos implementado totalmente una política para evitar y/o minimizar la adquisición de tierras y los reasentamientos, y el diseño de nuestro proyecto ha sido optimizado para minimizar la adquisición de tierras y evitar los reasentamientos, y hemos elaborado un plan de acción de reasentamiento para abordar los impactos residuales.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Una política en donde se comprometa a la minimización de la adquisición de tierras y los reasentamientos, y al desarrollo de un plan de acción de reasentamiento;
- Un procedimiento para reducir y mitigar los impactos negativos de los reasentamientos;
- Un diseño de proyecto que evite la necesidad de reasentamientos;
- Divulgación de estudios de compensación completados para optimizar el diseño del proyecto (por ejemplo, estudio de viabilidad);
- Evolución de las estimaciones de adquisición de tierras y de reasentamiento desde el estudio del alcance del proyecto, pasando por el Estudio de prefactibilidad (EPF) al Estudio de factibilidad definitivo (EFD);
- Un plan de acción de reasentamiento o plan de restauración de subsistencia con presupuesto detallado y medidas de compensación;
- Monitoreo e informes de evaluación;

---

<sup>99</sup> Código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

- Declaración pública (informe anual, sitio web, presentaciones regulatorias, expedientes, informe de sostenibilidad empresarial) que confirme que ninguna comunidad ni pueblo indígena ha sido reasentado.
- Verificación independiente de que ninguna comunidad ni pueblo indígena ha sido reasentado.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de reasentamiento de la empresa, así como demostrar que usan todos los mecanismos disponibles para evitar los reasentamientos involuntarios. Pueden describir el proceso que se sigue cuando no es posible evitar un reasentamiento. En los casos en los que no se pueda evitar, pueden demostrar que los impactos se minimizan, y que se han planificado e implementado medidas adecuadas para mitigar los impactos negativos. Pueden explicar cómo las partes interesadas afectadas están involucradas en el diseño de los programas de reasentamiento. La administración puede demostrar cómo están implementando el plan de acción de reasentamiento y cómo abordan los impactos residuales.

La administración puede describir las líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del sistema. Pueden describir cómo se les informa a los miembros de la comunidad y a las partes interesadas sobre la política de la empresa respecto a los reasentamientos, lo que incluye el mecanismo de reclamación.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, ellos pueden demostrar una comprensión básica de la política de la empresa respecto a los reasentamientos y confirmar que la empresa procura su participación en temas que se relacionan con el reasentamiento. Pueden demostrar que tienen conocimiento de cómo se informa y se buscan soluciones en los casos en los que tienen inquietudes sobre reasentamiento.



### 30 Patrimonio cultural

#### ÁREA TEMÁTICA RRA: PATRIMONIO CULTURAL

Identificar sitios de patrimonio cultural y establecer un proceso basado en la consulta a las partes interesadas para evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos en el patrimonio cultural.

Explicación:

El patrimonio cultural es el legado de las estructuras físicas, los paisajes y los artefactos, así como los atributos intangibles de un grupo o sociedad, tales como el lenguaje, las actividades o el conocimiento, que tienen un valor cultural, científico, espiritual o religioso. Con el tiempo, la minería y otras formas de desarrollo industrial pueden causar un daño profundo e irreversible en el patrimonio cultural. Las actividades mineras pueden destruir o dañar el [patrimonio cultural tangible](#), tales como las construcciones históricas, artefactos ancestrales, los cementerios o los sitios de importancia espiritual. También se puede dañar el [patrimonio cultural intangible](#), por ejemplo, como resultado de una visita inapropiada a los sitios o el uso incorrecto del conocimiento tradicional.<sup>100</sup>

Las empresas tienen que identificar y proteger el patrimonio cultural garantizando que se implementen prácticas reconocidas a nivel internacional para la protección, el estudio en terreno y la documentación del patrimonio cultural. Esto comprende, entre otros:

- Realizar evaluaciones del impacto cultural/evaluaciones del riesgo al patrimonio cultural;
- Establecer procedimientos para hallazgos casuales;
- Consultar con las comunidades afectadas;
- Garantizar a las comunidades el acceso al patrimonio cultural afectado por el proyecto;
- Minimizar los impactos negativos e implementar medidas de restauración.<sup>101</sup>

Determinación del desempeño:

No cumple

---

<sup>100</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA:

<https://responsiblemining.net/resources/>

<sup>101</sup> Adaptado de la Norma de Desempeño 8 de la IFC: Patrimonio cultural:

[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps8](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps8)

No hemos identificado sitios de patrimonio cultural ni hemos consultado con las partes interesadas respecto a los riesgos que presentan las actividades de nuestro emplazamiento/instalación al patrimonio cultural.

#### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar un proceso para gestionar los riesgos a la cultura y el patrimonio basado en la consulta con las partes interesadas, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple completamente

Hemos implementado totalmente un proceso para gestionar los riesgos a la cultura y al patrimonio asociados con nuestras actividades, el cual se basa en una consulta con nuestras partes interesadas.

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Una política que se comprometa con la implementación de un proceso de gestión de riesgos respecto de la cultura y el patrimonio a partir de la consulta con las partes interesadas;
- Mapeo donde se identifique el patrimonio cultural tangible o intangible dentro del área de influencia;
- Evidencia de la identificación de riesgos potenciales al patrimonio cultural y de la implementación de medidas de mitigación;
- Evaluación del impacto o riesgo al patrimonio cultural;
- Plan de gestión de patrimonio cultural;
- Procedimientos para hallazgos causales;
- Informe de evaluación del impacto ambiental y social;
- Mapas de partes interesadas;
- Informes de interacción con partes interesadas;
- Informe de gobernanza local o informe de ONG;
- Documentación sobre prevención y/o medidas de mitigación y compensación;
- Plan de gestión ambiental y social;
- Licencia de EIA;
- Declaración de verificación en el sitio web público, informe anual o informe de sostenibilidad corporativa.

Las empresas que no causen impactos negativos en el patrimonio cultural pueden entregar evidencia que demuestre que apoyan proyectos que contribuyen de forma positiva a proteger o restaurar el patrimonio cultural, por ejemplo:

- Presupuesto anual planificado o registro de contribuciones planificadas;
- Plan de proyecto de patrimonio cultural e informes de monitoreo.

*Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de patrimonio cultural de la empresa y pueden describir los procesos de evaluación, desarrollo e implementación de las medidas de mitigación relacionadas con la gestión del patrimonio cultural. Pueden demostrar que han implementado completamente el plan de gestión de patrimonio cultural, lo que incluye medidas de mitigación para proteger el patrimonio.

La administración puede describir cómo se les informa a los miembros de la comunidad y a las partes interesadas sobre la política de la empresa respecto al patrimonio cultural, lo que incluye el mecanismo de reclamaciones.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, pueden demostrar una comprensión básica de la política de la empresa sobre el patrimonio cultural y confirmar que la empresa procura su participación en temas que se relacionan con el patrimonio cultural. Pueden demostrar que tienen conocimiento de cómo se informa y se buscan soluciones cuando tienen inquietudes sobre los impactos de las operaciones de la empresa en el patrimonio cultural.

### 31 Debida diligencia en cadenas de suministro de mineral

#### ÁREA TEMÁTICA: DEBIDA DILIGENCIA EN CADENAS DE SUMINISTRO DE MINERAL

Implementar la Guía de la OCDE de Debida Diligencia en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo.

Explicación:

Los proyectos mineros pueden realizarse en áreas donde existen o se pueden dar conflictos o inestabilidad sociopolítica, que pueden afectar negativamente al proyecto y a las partes interesadas locales. En algunos casos, el conflicto puede ser ajeno a las operaciones de la empresa y, en otros casos, el conflicto puede ser causado, exacerbado o promovido por las actividades de la empresa o su presencia en la zona. Diseñar respuestas adecuadas cuando se opere o se obtengan minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo es desafiante, pero existen guías para ayudar a las empresas a identificar, evaluar y mitigar los riesgos e impactos asociados con la operación en aquellas áreas. El marco más aceptado es la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (Guía de la OCDE).<sup>102</sup>

En este contexto, la debida diligencia se refiere específicamente al proceso proactivo y reactivo que una empresa realiza para identificar y evaluar los riesgos relacionados con las áreas de conflicto y alto riesgo (ACAR). Estos riesgos se describen en el Anexo II de la Guía de la OCDE e incluyen violaciones graves a los derechos humanos, tortura, trabajo forzoso u obligado, crímenes de guerra, apoyo a grupos armados no estatales o a fuerzas de seguridad públicas o privadas, sobornos o declaraciones fraudulentas sobre el origen de los minerales, lavado de dinero y el no pago de impuestos. Para los propósitos de esta Guía, los "riesgos" se definen en relación con los posibles impactos negativos de las operaciones de la empresa, que son resultado de las actividades propias de la empresa o de sus relaciones con terceros, incluidos proveedores y otras entidades en la cadena de suministro. Los impactos negativos pueden incluir daño a personas (es decir, impactos externos) o daño a la reputación o la responsabilidad legal de la empresa (es decir, daños internos), o ambos. Tales impactos internos y externos por lo general son interdependientes: el daño externo viene acompañado de daño a la reputación o de exposición a responsabilidad legal.

La debida diligencia entrega a las empresas la información que necesitan para identificar los riesgos, a fin de evitar o mitigar los impactos negativos asociados con sus prácticas de suministro. La Iniciativa de Minerales Responsables (RMI insta a las empresas a abastecerse y operar de forma responsable desde o en áreas de conflicto

---

<sup>102</sup> Adaptado del Estándar para la Minería Responsable de IRMA:  
<https://responsiblemining.net/resources/>

o alto riesgo. Las empresas que reciben suministro o usan minerales de estas áreas también pueden jugar un rol importante en mantener los medios de subsistencia, el crecimiento económico y la prosperidad y la debida diligencia hace esto posible.<sup>103</sup>

Consulte también las áreas temáticas relacionadas: 25 Minería artesanal y de pequeña escala y 26 Derechos humanos.

Las empresas deben dar pasos razonables y hacer gestiones de buena fe para realizar la debida diligencia. Los sistemas de debida diligencia varían dependiendo del tamaño de la empresa y la complejidad de sus cadenas de suministro.

La debida diligencia es un proceso activo, cuyo resultado es un programa de suministro responsable que es:

- Continuo: está completamente integrado a los sistemas de gestión y a los procesos diarios de la empresa;
- Proactivo: ha sido diseñado e implementado para identificar y mitigar los riesgos con el fin de prevenir resultados negativos;
- Reactivo: es capaz de responder de forma oportuna a los riesgos (tanto reales como potenciales).
- Basado en riesgos: cuenta con un nivel de detalle y esfuerzo que es proporcional al posible riesgo a las cadenas de suministro de una empresa;
- Permite la mejora continua: las empresas pueden comenzar con poco entendimiento de los riesgos en sus cadenas de suministros y trabajar para mejorar sus sistemas y comprensión con el tiempo.<sup>104</sup>

En la Guía de la OCDE se ofrecen recomendaciones específicas mediante un marco de cinco pasos, cuyo alcance es global y que puede ser aplicado a todos los tipos de minerales.

Los cinco pasos son:

- Establecer sistemas sólidos de gestión empresarial;
- Identificar y evaluar el riesgo en la cadena de suministro;
- Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados;
- Gestionar la realización de una auditoría independiente de la debida diligencia de la cadena de suministro en puntos específicos de la cadena de suministro;
- Informe sobre la debida diligencia de la cadena de suministro.

En el Anexo II de la Guía de la OCDE se especifican las posibles estrategias de mitigación de riesgo que las empresas pueden adoptar. Estas incluyen la continuación

---

<sup>103</sup> Adaptado del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

<sup>104</sup> Adaptado del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:  
<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

de las relaciones comerciales durante la mitigación, la suspensión de las relaciones comerciales durante la mitigación o el término de las relaciones comerciales.

Determinación del desempeño:

No cumple

No hemos implementado una política ni llevado a cabo una debida diligencia que cumpla la Guía de la OCDE.

Cumple parcialmente

Hemos comenzado a diseñar una política y a desarrollar una debida diligencia en conformidad con la Guía de la OCDE, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

Cumple completamente

Hemos implementado una política y llevado a cabo una debida diligencia que cumpla con la Guía de la OCDE.

Para mayores detalles sobre la determinación del desempeño, los Productores deben revisar las normas específicas aplicables a su metal, por ejemplo:

- Norma de debida diligencia de Copper Mark
- Criterios de evaluación conjunta de RMI-ITA
- Norma RMI para el SNTA
- Norma RMI para el Tungsteno
- Norma RMI para el Oro
- Guía de Oro Responsable de London Bullion Market Association
- Código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable

Verificación:

*Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Herramienta o cuestionario de debida diligencia completado en conformidad con los cinco pasos de la Guía de la OCDE.
- Informes de análisis de cribados;
- Política para las cadenas de suministro de minerales que tienen su origen en un área de conflicto o de alto riesgo;
- Informes de debida diligencia de cinco pasos a disposición del público;
- Informes de la evaluación del riesgo de país de los sistemas de gestión, y de las prácticas de suministro y su alineación con la Guía de la OCDE;

- Informes de evaluación del riesgo de la cadena de suministro y plan de mitigación de riesgo;
- Informes de evaluación del riesgo sobre el terreno;
- Registros de comunicaciones con el público, con socios de cadenas de suministro y con otras partes interesadas relevantes;
- Declaración pública (informe anual, sitio web, presentaciones regulatorias, expedientes, informe de sostenibilidad corporativa) de la participación en iniciativas conjuntas o mecanismos institucionalizados (contactar a la RMI para más información sobre estas iniciativas);
- Declaración de verificación independiente respecto a la implementación de la Guía de la OCDE.

#### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de la política de la empresa sobre la obtención de suministro de áreas de conflicto o de alto riesgo (ACAR). Pueden demostrar que realizan la debida diligencia en sus cadenas de suministro de acuerdo con la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo. Pueden describir el marco de cinco pasos de la Guía de la OCDE y los riesgos que se señalan en el Anexo II de esta. Pueden demostrar que comunican su política de cadena de suministro en conformidad con el Anexo II de la Guía de la OCDE a los socios de negocios en relación con el suministro recibido de áreas de conflicto o de alto riesgo. Pueden demostrar que tienen conocimiento de los recursos que se utilizan para identificar las áreas de conflicto y de alto riesgo, así como para identificar las señales de alerta asociadas con las cadenas de suministro de minerales.

La administración puede describir las líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión, implementación y elaboración de informes del programa de debida diligencia. Pueden describir cómo se les informa a los proveedores y a los socios de negocios sobre la política de la empresa para áreas de conflicto o de alto riesgo.

Durante las entrevistas con los empleados y proveedores pertinentes, pueden demostrar una comprensión básica de la política de la empresa sobre la obtención de suministro de áreas de conflicto o de alto riesgo, así como confirmar que han recibido capacitación sobre la política y los procedimientos de debida diligencia asociados.

## 32 Transparencia y divulgación

### ÁREA TEMÁTICA RRA: TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN

Informar anualmente sobre el desempeño ambiental, social y de gobernanza en línea con los estándares reconocidos internacionalmente (por ej. GRI) y apoyar públicamente la implementación de EITI, y presentar reportes donde corresponda.

Explicación:

La transparencia y la divulgación del desempeño ambiental, social y de gobernanza (Environmental, Social and Governance, ESG) es una expectativa cada vez mayor y en evolución del sector privado que comparten varias partes interesadas, incluidos los gobiernos y reguladores, los inversionistas y prestamistas, los empleados y los potenciales empleados, los clientes y socios de negocios, la sociedad civil y las comunidades. La transparencia promueve la rendición de cuentas, y les permite a terceros comprender y evaluar el desempeño y los impactos de una empresa.

Las empresas cada día incorporan más los datos ESG en sus informes públicos, ya sea como parte de sus informes financieros o como un informe de 'sostenibilidad' o 'responsabilidad empresarial' independiente. Los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (The Global Reporting Initiative, GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad (Estándares GRI) han sido ampliamente adoptados en la elaboración de informes, con un 93% de las 250 corporaciones más grandes del mundo preparando informes sobre su desempeño de sostenibilidad en conformidad con estos.<sup>105</sup>

Al considerar cómo se comunica el desempeño ESG a las partes interesadas, las empresas deben:

- Identificar los temas clave que sean importantes para las partes interesadas y/o de relevancia para la empresa;
- Divulgar las políticas o posiciones con respecto a los temas clave o importantes;
- Elaborar informes sobre las acciones tomadas o sobre los planes de acción con respecto a los temas clave o importantes, por ejemplo, en las propias operaciones de la empresa o a través de la participación en iniciativas de la comunidad o de la industria;
- Cuando sea posible, divulgar los resultados cuantitativos o cualitativos que las acciones han logrado o se espera que logren;
- Establecer los objetivos para mejorar el desempeño en el futuro.

La Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) es una iniciativa de múltiples partes interesadas, entre las que se encuentran gobiernos, empresas, grupos de la sociedad civil, inversionistas y organizaciones internacionales, la cual

---

<sup>105</sup> <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>



establece un estándar mundial para que las empresas publiquen lo que pagan y divulguen su propiedad efectiva, y para que los gobiernos revelen lo que reciben. En países que han implementado la EITI, estos requerimientos serán legalmente obligatorios.<sup>106</sup>

La elaboración de informes EITI solo se exige a los países que implementen la iniciativa EITI.

El apoyo a la EITI se puede demostrar de la siguiente manera:

- Adoptar los Principios y Criterios de la EITI, en la forma de una política o un equivalente y poner esto a disposición del público.
- Divulgar todos los pagos materiales realizados a los gobiernos participantes en forma de impuestos, regalías, bonos por firma de contrato y otras formas de pago o de beneficios; y divulgar la propiedad efectiva. Esto se debe hacer por medio de las plantillas de informe aplicables y de planes de trabajo de país. La Guía Empresarial EITI brinda consejos sobre los requerimientos de reporte de la EITI.
- También promueve la divulgación de todos los pagos hechos a gobiernos en países no EITI, siempre que las cláusulas de confidencialidad de los contratos así lo permitan.<sup>107</sup>

Determinación del desempeño:

#### No cumple

No hemos elaborado informes sobre nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza, y no promovemos la implementación de la EITI ni la elaboración de informes en conformidad con esta iniciativa.

#### Cumple parcialmente

Hemos comenzado a elaborar informes sobre nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza, y a promover la implementación de la EITI y la elaboración de informes en conformidad con la Iniciativa (cuando sea aplicable en un país implementador), pero la implementación no ha comenzado o está incompleta.

#### Cumple completamente

Elaboramos informes de forma anual sobre el desempeño ambiental, social y de gobernanza en línea con los estándares reconocidos internacionalmente (por ejemplo, Estándares GRI). Hemos promovido públicamente la implementación de la EITI, y hemos elaborado informes en conformidad con la EITI, cuando ha sido necesario.

---

<sup>106</sup> Adaptado de la Guía de la Norma de Desempeño de la Iniciativa para la Gestión del Aluminio V2: <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

<sup>107</sup> Adaptado de la Guía de la Norma de Desempeño de la Iniciativa para la Gestión del Aluminio V2: <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

## Verificación:

### *Tipos de evidencia:*

Los siguientes son ejemplos de documentos que un Productor puede subir para demostrar su conformidad:

- Una política que se comprometa con la elaboración de informes anuales sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza.
- Una política que promueva la EITI y se comprometa con la elaboración de informes en conformidad con ésta (si aplica).
- Un informe anual de desempeño ambiental, social y de gobernanza en línea con un estándar reconocido públicamente (por ejemplo, GRI) que se divulgue en un sitio web público.
- Evaluación de materialidad;
- Declaración pública (informe anual, sitio web, presentaciones regulatorias, expedientes, informe de sostenibilidad empresarial) en apoyo a la EITI.
- Publicación de un informe EITI (si aplica).
- Divulgación de pagos a los gobiernos;
- Documentación de participación en actividades de la EITI a nivel de país.

### *Evaluación del emplazamiento:*

Durante las entrevistas con la administración, los responsables pueden demostrar su comprensión de los temas ESG clave/importantes y de la EITI. Pueden describir cómo se informan los datos ESG y se comunican a las partes interesadas clave.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estas pueden demostrar una comprensión básica del desempeño ESG de la empresa. Pueden confirmar que la empresa apoya la EITI y/o ha participado en actividades de la EITI cuando la empresa opera en un país implementador de esta iniciativa.

## Glosario

Término	Definición
Absoluto	Una medida fija que no se define en relación con otra medida o valor.
Extracción [agua]	Corresponde al proceso de sacar agua de una fuente terrestre, ya sea de forma temporal o permanente.
Vacaciones anuales	Parte normal de los contratos de trabajo, usualmente exigida por la ley local y nacional, y se debe proporcionar a los empleados como parte de sus beneficios. Las licencias especiales, como por maternidad, por paternidad y por razones humanitarias se deben entregar en conformidad con la ley nacional vigente. Cuando no haya legislación nacional al respecto, las empresas deben seguir las normas internacionales. El Convenio 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado) de 1970 estipula al menos tres semanas de vacaciones garantizadas al año. El Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad de 2000 otorga acceso a una licencia de maternidad a las mujeres después de dar a luz.
Comportamiento anticompetitivo	Una situación en la que ciertas empresas acuerdan impedir, limitar o distorsionar su competencia para afectar el comercio, por ejemplo, mediante la fijación de precios sobre bienes y servicios, limitando o impidiendo la producción o la demanda, dividiendo los mercados o clientes, y manipulando las licitaciones.
Área de influencia	El Área de influencia de una entidad comprende, según corresponda, las áreas que puedan verse afectadas por: (a) las actividades e instalaciones de una entidad, y/o los impactos de desarrollo no planificados pero previsibles que puedan ocurrir en el futuro o en una ubicación distinta, y/o los impactos indirectos de un proyecto en la biodiversidad o en los servicios de ecosistema de los cuales dependen los medios de subsistencia de las comunidades afectadas; (b) instalaciones asociadas, que corresponden a instalaciones no controladas por la entidad, pero que de lo contrario no hubiesen sido construidas o expandidas, y sin las cuales las operaciones de la Entidad no serían viables; e (c) impactos acumulados que resultan del impacto incremental en áreas o recursos utilizados o directamente impactados por las actividades de la Entidad, causados por otros desarrollos actuales, planificados o razonablemente definidos al momento en que se realiza el proceso de identificación de los riesgos e impactos. <sup>108</sup>
Minería artesanal y de pequeña escala (MAPE)	Operaciones formales o informales con formas principalmente simplificadas de exploración, extracción, procesamiento y transporte. La MAPE por lo general es de bajo coeficiente de capital y utiliza tecnología con alto coeficiente de mano de obra. La MAPE puede incluir a hombres y mujeres que trabajan de forma individual, así como a aquellos que trabajan en grupos de familias, en sociedades o como miembros de las cooperativas, u otros tipos de sociedades y empresas legales que involucren cientos o miles de mineros.
Aseguramiento	Un proceso de revisión que brinda información actualizada y fidedigna a una empresa y sus partes interesadas sobre la eficiencia y la eficacia de sus políticas y operaciones, así como sobre el estado de cumplimiento de sus obligaciones legales.

<sup>108</sup> Adaptado de la Guía de la Norma de Desempeño de la Iniciativa para la Gestión del Aluminio V2: <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

Criterio de referencia [datos]	Condiciones iniciales (previas al proyecto) que existen antes de que una entidad comience una operación.
Biodiversidad	La variabilidad entre organismos vivos de todas las fuentes, incluidos, entre otros, ecosistemas terrestres, marinos y otros acuáticos.
Trabajo servil	La promesa de trabajo o servicios de una persona como garantía por el pago de una deuda u otra obligación. Puede que ni los servicios para reembolsar la deuda ni su duración estén definidos.
Soborno	Dar o recibir una ventaja financiera o de otro tipo en relación con el "desempeño indebido" de un cargo de confianza o de una función que se espera que sea realizada de forma imparcial y de buena fe.
Socio de negocios	<p>Un socio de negocios corresponde a una organización, empresa u otro tipo de entidad con la que una empresa tiene una relación comercial directa. Esta relación puede comprender un acuerdo contractual para comprar o vender cualquier producto o servicio que apoye o contribuya con las actividades de la empresa. Los socios de negocios comprenden contratistas, agentes, clientes, proveedores, intermediarios o comerciantes locales e internacionales y socios de una empresa conjunta. También comprende a entidades que prestan servicios, tales como empresas de seguridad y agencias de contratación de personal, o cualquier otro tercero sujeto a debida diligencia dentro del alcance de las áreas temáticas RRA o de la ley vigente. Los socios de negocios no incluyen a consumidores finales. Para los propósitos de aplicar los Criterios y las obligaciones de la empresa, las empresas conjuntas deben ser tratadas como otros socios de negocios.</p> <p>Un socio de negocios relevante es cualquier socio de quien se puede esperar razonablemente que sus acciones afecten considerablemente al negocio de la empresa, lo que incluye proveedores con contratos de grandes volúmenes o que sean esenciales para la continuidad del negocio, y clientes importantes. Las empresas deben utilizar su propio criterio para determinar si un socio de negocios es relevante o no.</p>
Zona de captación de agua	En una zona de captación de agua, toda el agua de lluvias y escorrentía es recolectada por el entorno natural y finalmente fluye hacia un arroyo, río, represa, lago u océano, o hacia un sistema de aguas subterráneas.
Trabajo infantil	El empleo de niños en una industria o negocio, especialmente cuando es ilegal o se considera explotador. El Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima define el trabajo infantil como "todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Se refiere a trabajos que son peligrosos y perjudiciales para el bienestar físico, mental, social o moral del niño; que interfieren con su educación puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases y les obliga a abandonar la escuela de forma prematura; o que les exige coordinar la asistencia a clases con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo." (OIT) Las peores formas de trabajo infantil: las peores formas predefinidas de trabajo infantil comprenden todas las formas de esclavitud o prácticas similares; la explotación sexual para fines comerciales; niños utilizados por adultos para la perpetración de un delito; y trabajo que por naturaleza sea perjudicial para la salud, la seguridad o la moral de los niños.
Plan de cierre	Un plan que define las actividades y el presupuesto necesario para regresar un sitio o ubicación de una instalación a una condición al final del ciclo de vida del proyecto que sea aceptable para las partes interesadas, incluidos trabajadores, comunidades afectadas y reguladores.

CO <sub>2</sub>	Dióxido de carbono, el principal gas efecto invernadero.
Equivalente de CO <sub>2</sub>	Equivalente de dióxido de carbono, una unidad estándar para medir el potencial de calentamiento global de los distintos gases efecto invernadero en términos de la cantidad de CO <sub>2</sub> que crearía la misma cantidad de calentamiento.
Negociación colectiva	La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad voluntaria por medio de la cual los empleados y trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en especial los términos y condiciones de trabajo y la regulación de las relaciones entre empleados, trabajadores y sus organizaciones. Los participantes en una negociación colectiva comprenden a los empleadores mismos o sus organizaciones, y a los sindicatos de trabajadores o, en su ausencia, los representantes designados libremente por los trabajadores.
Desarrollo comunitario	Proceso mediante el cual las personas aumentan la fuerza y eficacia de sus comunidades, mejoran su calidad de vida, participan más en la toma de decisiones y logran un mayor control de sus vidas a largo plazo.
Salud y seguridad comunitarias	Se refiere a las inquietudes de salud y seguridad públicas que pueden afectar a los empleados o contratistas durante sus actividades laborales, pero que también tienen un impacto en personas que no están empleadas y son de la comunidad local o externas a las actividades laborales.
Empresa (ver también Productor)	En este documento, el término Empresa se utiliza para referirse al Productor, que corresponde a una entidad que opera un emplazamiento y/o instalación minera con operaciones de extracción con solventes y electroobtención (SX/EW), fundición o refinamiento.
Compensación	Un pago financiero o no financiero que se realiza para abordar un impacto (generalmente, se deberían hacer pagos compensatorios una vez que antes se han hecho gestiones razonables para evitar y minimizar el impacto).
Evaluación exhaustiva de los impactos y riesgos del uso del agua	Una evaluación exhaustiva de los impactos y riesgos del uso del agua debería incluir, entre otros, los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificación y mapeo de la extracción y uso de agua por fuente y tipo;</li> <li>● Evaluación de los riesgos relacionados con el agua en cuencas/zonas de captación de agua/hoyas hidrológicas en el Área de influencia de una entidad;</li> <li>● El uso del agua de la entidad y cualquier actividad que pueda afectar la cantidad de agua;</li> <li>● Químicos, desechos, instalaciones y actividades de la entidad que pueden presentar riesgos a la calidad del agua;</li> <li>● Identificación de los efluentes de agua que se descargan en las aguas subsuperficiales, aguas superficiales, alcantarillados que depositan en ríos, océanos, lagos, pantanos, instalaciones de tratamiento, y aguas subterráneas;</li> <li>● Identificación de los usos del agua, titulares de los derechos de aguas y otras partes interesadas que puedan potencialmente afectar o verse afectados por las prácticas de gestión del agua, lo que incluye comunidades situadas río abajo o comunidades que puedan verse afectadas por la extracción o contaminación de las aguas subterráneas;</li> <li>● Identificación de los servicios de ecosistema relacionados con el agua;</li> <li>● Identificación de los criterios de referencia y la variabilidad estacional y temporal en la cantidad de agua y en las condiciones físicas, químicas y</li> </ul>

	biológicas de las aguas superficiales, rezumadores/manantiales y aguas subterráneas que puedan verse afectadas por el proyecto. <sup>109</sup>
Minerales conflictivos	Todo mineral o sus derivados que se determina que están financiando el conflicto en la República Democrática del Congo o en un país vecino. Los 'minerales conflictivos' más comunes son colombo tantalita, también conocido como coltán (de donde se obtiene el nitruro de tántalo); la casiterita (estaño); el oro; y la wolframita (tungsteno).
Áreas de conflicto/alto riesgo	Áreas caracterizadas por la presencia de conflictos armados, violencia generalizada, incluida la violencia generada por redes criminales, u otros riesgos de daño grave y generalizado a personas. Los conflictos armados pueden tomar distintas formas, tales como un conflicto de carácter internacional o no internacional, que puede involucrar dos o más estados, o que puede consistir en guerras de independencia, insurgencias o guerras civiles. Las áreas de alto riesgo son aquellas donde existe gran probabilidad de conflicto o de abusos generalizados o graves, como se define en el párrafo 1 del Anexo II de la Guía de Debida Diligencia la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo. Tales áreas generalmente se caracterizan por la inestabilidad o represión política, debilidad institucional, inseguridad, colapso de la infraestructura civil, violencia generalizada, y violaciones a las leyes nacionales o internacionales. <sup>110</sup>
Consultas [comunidad] (ver también, interacción con partes interesadas)	Un proceso bilateral de intercambio de información y toma de decisiones que apunta a abordar de forma simultánea los temas y las prioridades de las partes interesadas (incluidas las necesidades de grupos desfavorecidos y vulnerables), así como las inquietudes y necesidades de la empresa. Se lleva a cabo de forma inclusiva y culturalmente consciente: más allá de tan solo escuchar, el objetivo del compromiso y la consulta es asegurar una comprensión y una receptividad mutua de todas las partes, con el fin de permitirles hablar y gestionar temas que tienen el potencial de afectar a todos los involucrados. <sup>111</sup>
Informe de sostenibilidad empresarial	Un informe organizacional que entrega información sobre el desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza de una empresa en relación con sus actividades comerciales.
Corrupción	Corrupción es cualquier conducta ilegal o inadecuada que busca sacar una ventaja privada por medios ilegales. Todo tipo de soborno es una forma de corrupción; sin embargo, la corrupción también incluye abuso de poder, extorsión, fraude, estafa, colusión, carteles, malversación y lavado de dinero. <sup>112</sup>
Hábitat crítico	Los hábitats críticos son áreas con un alto valor de biodiversidad, lo que incluye (i) hábitat de importancia real para especies en peligro y/o en peligro crítico; (ii) hábitat de importancia real para las especies endémicas y/o de rango restringido. (iii) hábitat que acoge a concentraciones mundialmente importantes de especies migratorias y/o especies coloniales; (iv) ecosistemas altamente amenazados y/o únicos; y/o (v) áreas asociadas con los procesos evolutivos clave (Estándar de desempeño 6 del IFC).

<sup>109</sup> Adaptado del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/> y de la Guía de la Norma de Desempeño de la Iniciativa para la Gestión del Aluminio V2: <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

<sup>110</sup> <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

<sup>111</sup> Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

<sup>112</sup> *Ibid.*

Patrimonio cultural	Costumbres, prácticas, lugares, objetos, expresiones artísticas y valores. En general, el patrimonio cultural se expresa como patrimonio cultural tangible o intangible.
Trabajo peligroso o riesgoso	Muchas actividades asociadas con la minería son consideradas por la OIT como peligrosas, debido a que los mineros generalmente trabajan sin luz natural ni ventilación, pueden entrar en contacto con polvos tóxicos de minerales y menas, y pueden experimentar altas cifras de incidencia de enfermedades ocupacionales incapacitantes, tales como neumoconiosis, pérdida de la audición y los efectos de la vibración. <sup>113</sup>
Discriminación	La discriminación ocurre cuando una persona es tratada menos favorablemente que otras debido a características que no están relacionadas con las competencias de la persona o con los requerimientos inherentes del trabajo. Todos los trabajadores y los que buscan trabajo tienen derecho a ser tratados de igual manera, sin importar ninguna de sus características aparte de su capacidad para realizar la labor. Bases prohibidas de discriminación pueden incluir edad, casta, discapacidad, origen étnico y/o nacional, género, membresía en organizaciones de trabajadores libres e independientes, incluidos sindicatos libres y autónomos, afiliación política, raza, religión, orientación sexual, estado civil, responsabilidades de familia, contexto social y otras características personales.
Debida diligencia	La debida diligencia es un proceso continuo, proactivo y reactivo por medio del cual las empresas pueden demostrar gestiones razonables para identificar, prevenir y mitigar todos los riesgos de abusos graves a los derechos humanos asociados con la extracción, el transporte o el comercio de minerales; de conflicto asociado con el apoyo directo o indirecto a grupos armados no estatales e interacción con fuerzas de seguridad públicas o privadas; y de efectos negativos en los sistemas de gobernanza asociados con el soborno y las declaraciones fraudulentas sobre el origen de los minerales, el lavado de dinero, y los pagos de impuestos, comisiones y regalías a los gobiernos. <sup>114</sup>
Desplazamiento económico	El desplazamiento forzoso de personas para que dejen sus actividades laborales, lo que resulta en la pérdida de sus medios de subsistencia.
Empleado (ver también, Trabajador)	Los empleados incluyen tanto a los trabajadores directamente empleados que tienen contrato con la empresa, así como a los trabajadores indirectamente empleados que regularmente trabajan en los emplazamientos de los miembros y que tienen contratos de trabajo con terceros, tales como una agencia de empleados, un proveedor de empleo o un contratista/subcontratista. <sup>115</sup>
Especies en peligro	Una especie de animal o planta que se encuentra en peligro de extinción.
Consumo de energía	Cantidad total de energía consumida en un proceso o sistema.
Eficiencia energética	Parte del insumo de energía de un emplazamiento o instalación que se consume en trabajo útil y no se desperdicia como calor inservible. <sup>116</sup>

<sup>113</sup> La minería: un trabajo peligroso (OIT): [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS\\_356574/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356574/lang--es/index.htm)

<sup>114</sup> <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

<sup>115</sup> Adaptado del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable:

<https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

<sup>116</sup> Adaptado de, 'Energy for Sustainable Development: Demand, Supply, Conversion and Management', editado por Md Hasanuzzaman, Nasrudin Abd Rahim

Intensidad energética	La intensidad energética corresponde a una expresión del consumo de energía en el contexto de una métrica específica de la organización. Por ejemplo, la energía que se requiere por unidad de actividad, resultado, producto o volumen de producción.
Evaluación de impacto ambiental y social – EIAS	Un proceso para predecir y evaluar los posibles impactos ambientales y sociales de una propuesta de proyecto, evaluar alternativas y diseñar planes y medidas adecuadas de prevención, mitigación, gestión y monitoreo.
Plan de gestión ambiental - PGA	Un PGA es un plan específico de un emplazamiento para garantizar que se identifiquen e implementen las medidas necesarias con el fin de proteger el entorno físico y social, y cumplir con la legislación pertinente.
Sistema de Gestión Ambiental - SGA	Un SGA es un conjunto de políticas, procesos y prácticas para gestionar el impacto que una empresa tiene en el medio ambiente.
Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas - EITI	La EITI es un Estándar para promover la transparencia y la buena gobernanza de las industrias del petróleo, el gas y la minería, exigiéndole a las empresas que publiquen lo que pagan a gobiernos y que los gobiernos divulguen lo que reciben. Supervisada por un Directorio conformado por múltiples partes interesadas, la EITI ha sido diseñada para su implementación en los gobiernos signatarios a través de sistemas y requerimientos que estos ponen en rigor para las empresas del sector extractivo. El cumplimiento de la EITI es obligatorio para las empresas extractivas en los países signatarios.
Pagos de facilitación	Los pagos de facilitación son sobornos relativamente pequeños, también llamados pagos 'facilitadores' o 'aceite', que se hacen a un funcionario público o de gobierno con la intención de conseguir, agilizar o recibir un tratamiento preferencial en la realización de una rutina o acción necesaria sobre la cual persona que paga tiene derecho legal o de otro tipo, por ejemplo, pagar a un funcionario para que agilice o 'facilite' un proceso de autorización.
Instalación	Operaciones involucradas en la minería, la extracción con solventes y la electroobtención (SX/EW), la fundición o el refinamiento de cobre para la venta o procesamiento futuro. Un emplazamiento puede comprender distintas actividades en diferentes ubicaciones, pero en la misma área geográfica (por ejemplo, minas, plantas de tratamiento de aguas, refinerías, puertos e infraestructura asociada), bajo el control de la misma administración. En este documento, el término <i>emplazamiento</i> generalmente se utiliza para referirse a un emplazamiento minero, y el término <i>instalación</i> se usa para cualquier otro tipo de operación asociada con la producción de cobre.
Trabajo forzoso	El trabajo forzoso se puede entender como trabajo que se lleva a cabo de forma involuntaria y bajo amenaza de un castigo. Se refiere a situaciones en que las personas son forzadas a trabajar mediante el uso de la violencia o la intimidación, o mediante métodos más sutiles, tales como la deuda manipulada, la retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.
Formalización (de la MAPE)	La formalización del sector de la minería artesanal informal (y a veces ilegal) brinda una plataforma para una mejor administración y, en consecuencia, para una mejor gestión de los impactos sociales y ambientales de la minería informal. Lo anterior contempla la resolución y aplicación de los derechos de propiedad, la planificación del uso de las tierras, la regulación fiscal y, en términos más amplios, la implementación de normas ambientales y sociales.
Consentimiento Libre, Previo e Informado - CLPI	El CLPI es el principio de que una comunidad específica tiene el derecho de dar o retener su consentimiento para los proyectos propuestos que puedan afectar a las tierras que poseen, ocupan o de otro modo usan de forma tradicional.



Libertad sindical	La libertad sindical (libertad de asociación) implica el respeto por el derecho de los empleadores y trabajadores a establecer y unirse de forma voluntaria y libre organizaciones de su elección, libres de interferencia o monitoreo externos.
Igualdad de género	El estado en el que el acceso a los derechos u oportunidades no se ve afectado por el género.
Emisiones de GEI	Gases de efecto invernadero que se liberan a la atmósfera.
Protocolo de GEI	El Protocolo de GEI, elaborado por el Instituto de Recursos Mundiales (World Resources Institute, WRI) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council on Sustainable Development, WBCSD), es un recurso mundial para medir, gestionar y elaborar informes sobre las emisiones de gases de efecto invernadero.
Gases de efecto invernadero - GEI	Gases que contribuyen al efecto invernadero mediante la absorción de la radiación infrarroja (los ejemplos incluyen el dióxido de carbono y el metano).
GRI	La GRI o Iniciativa de Reporte Global es una organización de estándares independiente que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar sus impactos sobre temas tales como el cambio climático, los derechos humanos y la corrupción.
Mecanismo de presentación de reclamaciones	Proceso de queja formal legal o no legal que puede ser usado de forma confidencial o anónima por individuos, trabajadores, comunidades y/o organizaciones de la sociedad civil afectadas negativamente por algunas actividades y operaciones comerciales. Esto también comprende implementar un <a href="#">mecanismo de denuncia de irregularidades</a> separado.
Acoso	Una gama de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de estas, ya sea una ocurrencia única o repetida, que apunta, busca como resultado o es probable que resulte en daño físico, psicológico, sexual o económico.
Desechos tóxicos	Residuos con propiedades que los vuelven potencialmente peligrosos o nocivos para la salud humana o el medio ambiente.
Trata de personas	La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, raptó, fraude, estafa, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o de la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona para que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. (Artículo 3, Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas.)
Estándares de Desempeño de la IFC	Un conjunto exhaustivo y ampliamente adoptado de estándares para los proyectos del sector privado en los países en desarrollo. La Corporación Financiera Internacional (International Finance Corporation, IFC) es miembro del Grupo del Banco Mundial, y las Normas de Desempeño (ND) sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la IFC, cuya última actualización fue en enero de 2012 después de un proceso extenso de consulta; son generalmente consideradas como las normas más exhaustivas disponibles para las instituciones financieras internacionales que trabajan en el sector privado. Existen ocho normas de desempeño: <ul style="list-style-type: none"> <li>● ND 1 Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales</li> <li>● ND 2 Trabajo y condiciones laborales</li> <li>● ND 3 Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación</li> <li>● ND 4 Salud y seguridad de la comunidad</li> <li>● ND 5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario</li> <li>● ND 6 Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales</li> <li>● ND 7 Pueblos indígenas</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ND 8 Patrimonio cultural</li> </ul>
Convenio 1 de la OIT	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
Convenio 100 de la OIT	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
Convenio 105 de la OIT	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1955
Convenio 111 de la OIT	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
Convenio 131 de la OIT	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
Convenio 138 de la OIT	Convenio sobre la edad mínima, 1973
Convenio 155 de la OIT	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
Convenio 176 de la OIT	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
Convenio 182 de la OIT	Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999
Convenio 26 de la OIT	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
Convenio 29 de la OIT	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
Convenio 87 de la OIT	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
Convenio 98 de la OIT	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
Normas fundamentales de trabajo de la OIT	<p>Las normas fundamentales de trabajo consisten de cinco normas, expuestas en ocho convenios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Convenios No. 87 &amp; No. 98)</li> <li>• La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio (Convenios No. 29 &amp; No. 105)</li> <li>• La abolición completa del trabajo infantil (Convenios No. 138 &amp; No. 182)</li> <li>• La eliminación de la discriminación relacionada con el empleo y la ocupación (Convenios No. 100 &amp; No. 111)</li> </ul>
Embalses	Una forma especial de depósito para los residuos del material extraído.
Trabajo en servidumbre	Una forma de <a href="#">trabajo servil</a> en donde el trabajador está obligado por medio de un contrato de trabajo forzoso (servidumbre) para servir a un empleador particular por un periodo establecido, después del cual se les concede la libertad.
Pueblos indígenas	Las comunidades, pueblos y naciones indígenas son aquellas que, sobre la base de una continuidad histórica con las sociedades previas a la invasión y a la colonia que se instalaron en sus territorios, se conciben a sí mismas como distintas de otros sectores de la sociedad que ahora predominan en aquellos territorios, o en parte de ellos.
Salario industrial	El salario que prevalece a través de la industria en el país en el que se opera.
Residuos inertes	Material que no es química ni biológicamente reactivo y no se descompone.
Patrimonio cultural intangible	Incluye, entre otros, festivales tradicionales, tradiciones orales, épicas orales, costumbres, modos de vida, artesanía tradicional, etc. (UNESCO).
Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC)	El Panel Intergubernamental del Cambio Climático (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) es un organismo internacional para la evaluación de la ciencia relacionada con el cambio climático. El IPCC fue fundado en 1988 por la Organización Mundial de Meteorología (World Meteorological Organization, WMO) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (United Nations Environment Programme, UNEP) para entregar a los encargados de las políticas evaluaciones regulares de la base científica del cambio climático, su impacto y riesgos futuros, y las opciones para adaptación y mitigación.

ISO 14001	La norma ISO 14001 es la norma para sistemas de gestión ambiental utilizada por las empresas que buscan identificar y gestionar de forma adecuada sus riesgos y oportunidad ambientales (“medio ambiente” es definido incluyendo las interacciones humanas, tales como los aspectos sociales). Una empresa con certificación ISO 14001 demuestra su cumplimiento legal con respecto a la legislación nacional relacionadas con el medio ambiente; una gestión eficaz del medio ambiente en todos sus aspectos ambientales importantes; y un compromiso con la mejora continua.
ISO 45001	En la norma ISO 45001:2018 se especifican los requerimientos para un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacionales, y brinda una guía para su uso, mejorar la salud y la seguridad en el trabajo (SST), eliminar peligros, y minimizar los riesgos de SST.
Adquisición de tierras	El proceso mediante el cual un gobierno o una entidad corporativa adquiere tierra privada con el objetivo de realizar sus actividades comerciales, acompañado de una compensación para las comunidades afectadas por la pérdida de tierra y medios de subsistencia.
MAPE legítima	La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo define la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) legítima como aquella en conformidad con las leyes vigentes. Cuando el marco legal vigente no se haga cumplir o si tal marco no existe, la evaluación de la legitimidad de la MAPE tomará en consideración las gestiones de buenas fe de los mineros y empresas artesanales y de pequeña escala para operar dentro de un marco legal aplicable (si existe), así como su compromiso con las oportunidades de formalización cuando se vuelvan disponibles (tomando en cuenta que, en la mayoría de los casos, los mineros artesanales y de pequeña escala tienen poca o nada de capacidad, habilidad técnica y recursos financieros suficientes para hacer esto). En cualquier caso, la MAPE, al igual que toda la minería, no se puede considerar legítima cuando contribuye al conflicto y a los abusos graves asociados con la extracción, el transporte o el comercio de minerales, como se define en el Anexo II de la Guía. La RMI no prohíbe la MAPE, e insta a las empresas a participar en conformidad con los Criterios y las normas reconocidas internacionalmente.
Salario mínimo vital	Un salario mínimo vital es la remuneración que es recibida en una semana normal de trabajo por un trabajador en un lugar particular, la cual es suficiente para costear un estándar de vida decente para el trabajador o trabajadora y sus familias. Los elementos de un estándar decente de vida incluyen comida, agua, vivienda, educación, salud, transporte, indumentaria y otras necesidades esenciales, como provisiones para eventos inesperados. <sup>117</sup>

<sup>117</sup> Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

Sistema de gestión	Un sistema de gestión corresponde a un conjunto de procedimientos operacionales, prácticas, planes y documentos relacionados que se establecen para implementar políticas y cumplir con tareas requeridas para lograr un objetivo, donde se incluye la prevención y gestión de problemas relacionados con las áreas cubiertas por los Criterios, o "aspectos" asociados con las actividades de una empresa. Para estas áreas, los pasos involucrados en un sistema de gestión usualmente incluyen la identificación y evaluación de los temas; el establecimiento de objetivos, el diseño de planes de acción y la asignación de responsabilidad; la implementación de planes de acción mediante el establecimiento de procedimientos, la comunicación y la capacitación; monitoreo y seguimiento del progreso; y la aplicación de medidas para corregir y evitar los problemas identificados. El paso final es una revisión de los aspectos y objetivos, donde se ajustan los planes de acción según se necesita y se registran las "lecciones aprendidas" para futuras capacitaciones. Los sistemas de gestión se pueden integrar y abordar más de un aspecto. Por ejemplo, un sistema de gestión ambiental puede abordar la biodiversidad, las emisiones GEI, la eficiencia energética, la gestión de desechos, etc.
Salario mínimo	El monto mínimo de remuneración que un empleador tiene que pagar a los empleados por el trabajo realizado durante un periodo de tiempo dado, el que no se puede reducir por acuerdo colectivo o contrato individual. <sup>118</sup>
Jerarquía de mitigación	Un conjunto de pasos en orden de prioridad que puede utilizar una empresa para reducir el daño al medio ambiente lo más posible por medio de la prevención, minimización (o reducción) y restauración de los impactos perjudiciales (Flora y fauna internacional). La jerarquía de mitigación comprende opciones de priorización en una forma secuencial, como se indica a continuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Prevenir</i>: anticipar o prevenir el impacto potencial y eliminarlo en el diseño de operaciones, por ejemplo, sustituir químicos o materias primas nocivos</li> <li>● <i>Minimizar</i>: minimizar o mitigar el impacto por medio de controles que reduzcan su duración, intensidad o alcance, por ejemplo, reducir el uso de contaminantes y tratar los efluentes</li> <li>● <i>Restaurar o rehabilitar</i>: rehabilitar o restaurar entornos afectados, por ejemplo, reforestar áreas taladas y limpiar las vías fluviales contaminadas</li> <li>● <i>Compensar</i>: compensar los impactos residuales como última alternativa, por ejemplo, establecer actividades de reemplazo de los medios de subsistencia.</li> </ul>
Evaluación de necesidades	Un proceso sistemático para determinar y abordar necesidades, o "brechas" entre las condiciones actuales y las condiciones deseadas o ideales.
Ganancia neta	Las ganancias netas son resultados de conservación adicionales que se pueden lograr para los valores de biodiversidad para los cuales se designó el hábitat crítico. Las ganancias netas se pueden lograr mediante el diseño de estrategias de compensación por impactos a la biodiversidad y/o mediante la implementación de programas in situ (en terreno) para mejorar el hábitat y proteger y conservar la biodiversidad. <sup>119</sup>

<sup>118</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm>

<sup>119</sup> Adaptado de la Norma de Desempeño 6 de la IFC: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos:  
[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps6](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps6)

Pérdidas netas nulas	Pérdidas netas nulas es cuando los impactos de la biodiversidad se contrapesan con medidas para evitar y minimizar los impactos, implementar la restauración del sitio y, finalmente, para compensar los impactos residuales importantes, en caso de haber, en una escala geográfica adecuada. <sup>120</sup>
Desechos no peligrosos	Desechos que no se clasifican como peligrosos (pueden incluir residuos inertes).
Guía de la OCDE de Debida Diligencia	La Guía de Debida Diligencia la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo es el primer ejemplo de una iniciativa colaborativa de múltiples partes interesadas respaldadas por gobiernos en torno a la gestión de cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto. Su objetivo es ayudar a las empresas a identificar, prevenir y mitigar los abusos a los derechos humanos, evitar la contribución al conflicto y no debilitar los sistemas de gobernanza mediante sus prácticas de suministro de minerales. <sup>121</sup> Si bien incluye suplementos específicos para el tantalio, el estaño, el tungsteno y el oro, la Guía de la Debida Diligencia de la OCDE aplica a todos los minerales, y a la minería en pequeña y gran escala.
OHSAS 18001	La norma OHSAS 18001 establece los requerimientos mínimos para las buenas prácticas de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Una empresa que tiene certificación OHSAS 18001 puede demostrar que gestiona todos los riesgos y mejora continuamente sus sistemas para la prevención de accidentes y lesiones a sus empleados y a personas sobre las que tiene responsabilidad directa. En la norma OHSAS 18001 se detallan los requerimientos para un sistema eficaz de gestión de salud y seguridad en el trabajo. La norma se utiliza para identificar y gestionar todos los riesgos de salud y seguridad en el trabajo dentro del alcance del sistema, según como lo decida la organización (usualmente, todos los empleados directos y los contratistas en el emplazamiento).
Emplazamiento minero abandonado y/o contaminado	Minas cuyos dueños no han sido encontrados, o para las cuales el dueño no tiene la capacidad financiera o la disposición a realizar la limpieza del emplazamiento.
Productor (ver también Empresa)	Un Productor es una entidad con un emplazamiento minero operativo y/o una instalación con operaciones de extracción con solventes y electroobtención (SX/EW), de fundición o de refinamiento.
Desplazamiento físico	La expulsión forzosa de personas de su localidad o entorno.
Contaminación	Para los propósitos de esta Guía, la definición de contaminación corresponde a la presencia o introducción en el entorno de una sustancia que tiene efectos nocivos o venenosos. Lo anterior puede incluir descargas no autorizadas al aire, agua y tierra; contaminantes químicos peligrosos y no peligrosos en fase sólida, líquida o gaseosa; y descargas térmicas al agua. Las emisiones de gases de efecto invernadero también se pueden considerar como contaminación, pero están cubiertas por el área temática 15 de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
Área protegida	Área definida geográficamente que ha sido designada o es regulada y gestionada para lograr objetivos específicos de conservación (Convenio de las Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica, Art. 2). Un área de tierra o mar especialmente reservada para la protección y mantención de la diversidad biológica y de los recursos naturales y culturales asociados, y gestionada a

<sup>120</sup> Guía de la Norma de Desempeño de la Iniciativa para la Gestión del Aluminio V2: <https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/>

<sup>121</sup> <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

	través de medios legales u otros medios efectivos (Congreso Mundial de 1992 de Parques Nacionales y Áreas Protegidas).
Recuperación	El acto de devolver algo a un estado previo mejor.
Procedimiento de rehabilitación	Proceso enfocado en solucionar algo que no es deseable o que es ineficiente, por ejemplo, eliminar la contaminación de los residuos minerales.
Energía renovable	La energía renovable es cualquier forma de energía de fuente solar, geofísica o biológica que se recarga por procesos naturales a una tasa que iguala o excede su tasa de uso. La energía renovable comprende tecnologías bajas en carbono, tales como la energía solar, la energía hídrica, la energía eólica, la energía mareomotriz y la energía maremotérmica, así como combustibles renovables como la biomasa. <sup>122</sup>
Reasentamiento	El reasentamiento se refiere tanto al proceso de desplazamiento físico (reubicación o pérdida de vivienda) o desplazamiento económico (pérdida de activos o acceso a activos que lleva a una pérdida de las fuentes de ingreso u de otros medios de subsistencia) que ocurre cuando una empresa adquiere tierras o coloca nuevas restricciones sobre el uso de las tierras. <sup>123</sup>
Prácticas comerciales responsables	La práctica de administrar los negocios considerando los impactos éticos, de derechos humanos, laborales, ambientales y comunitarios, en línea con las áreas temáticas cubiertas por estos criterios.
Emplazamiento	Operaciones involucradas en la minería, extracción con solventes y electroobtención (SX/EW), fundición o refinamiento del cobre para la venta o procesamiento futuro. Un emplazamiento puede comprender distintas actividades en diferentes ubicaciones pero en la misma área geográfica (por ejemplo, minas, plantas de tratamiento de aguas, refinerías, puertos e infraestructura asociada), bajo el control de la misma dirección. En este documento, el término <i>emplazamiento</i> generalmente se utiliza para referirse a un emplazamiento minero, y el término <i>instalación</i> se usa para cualquier otro tipo de operación asociada con la producción de cobre.
Parte interesada	Un individuo u organización que tiene un interés o podría afectar o ser afectado por las actividades de la empresa. Las partes interesadas pueden ser individuos, grupos de interés, agencias de gobierno o entidades corporativas. Pueden incluir políticos, empresas comerciales e industriales, sindicatos, académicos, grupos religiosos, grupos sociales y ambientales a nivel de país, agencias del sector público, los medios y las comunidades.
Interacción con las partes interesadas	Un proceso bilateral de intercambio de información y toma de decisiones que apunta a abordar de forma simultánea temas y prioridades de las partes interesadas (incluidas las necesidades de grupos desfavorecidos y vulnerables), así como las inquietudes y necesidades de la empresa. Se lleva a cabo de forma inclusiva y culturalmente consciente: más allá de tan solo escuchar, el objetivo del compromiso y la consulta es asegurar una comprensión y una receptividad mutua entre todas las partes, con el fin de permitirles analizar y gestionar temas que tienen el potencial de afectar a todos los involucrados. <sup>124</sup>

<sup>122</sup> Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>

<sup>123</sup> *Ibid.*

<sup>124</sup> *Ibid.*

Plan de interacción con las partes interesadas	<p>Un plan de interacción con las partes interesadas describe la estrategia y el programa de una empresa para interactuar con las partes interesadas de una forma culturalmente adecuada (ya sea para un proyecto específico o para un conjunto de operaciones de la empresa). El objetivo es asegurar la entrega oportuna de información relevante y comprensible. También se busca crear un proceso que entregue oportunidades para que las partes interesadas expresen sus opiniones e inquietudes, y que permita a la empresa considerarlas y darles respuesta.</p> <p>Los principios clave de la interacción eficaz incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveer información significativa en un formato y lenguaje que sean fáciles de comprender y diseñados a la medida de las necesidades de los grupos de partes interesadas objetivo</li> <li>• Proveer información antes de las actividades de consulta y la toma de decisiones</li> <li>• Difundir información en formas y lugares que sean de fácil acceso para las partes interesadas</li> <li>• Respeto por las tradiciones, lenguajes, calendarios y procesos de toma de decisiones</li> <li>• Un diálogo bilateral que concede a ambos lados la oportunidad de intercambiar opiniones e información, de escuchar y de lograr que se escuchen y aborden sus problemas</li> <li>• Inclusividad en la representación de opiniones, incluidas las mujeres y los grupos vulnerables y/o minorías</li> <li>• Procesos libres de intimidación o coerción</li> <li>• Mecanismos claros para responder a las inquietudes, sugerencias y reclamaciones de las personas</li> <li>• Incorporar la retroalimentación a nuestro proyecto o diseño de programa, y enviar informes de respuesta a las partes interesadas<sup>125</sup></li> </ul>
Mapeo de las partes interesadas	El mapeo de las partes interesadas es el proceso de identificar a los individuos o grupos que tienen un interés o pueden afectar o verse afectados por las actividades de la empresa. El mapeo también debería incluir a los grupos desfavorecidos y vulnerables, así como a aquellos que pueden estar subrepresentados en los principales grupos comunitarios.
Relaves	Residuos minerales que quedan después de que se procesa el mineral para separar la parte valiosa de aquella sin valor.
Patrimonio cultural tangible	Incluye edificios y lugares históricos, monumentos, artefactos, etc., que son considerados dignos de preservación para el futuro. Incluyen objetos de importancia para la arqueología, la arquitectura, la ciencia o la tecnología de una cultura específica (UNESCO).
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas	Los Principios Rectores de las Naciones Unidas buscan proveer una norma mundial autoritativa para prevenir y abordar el riesgo de impactos negativos en los derechos humanos vinculados a la actividad comercial.

<sup>125</sup>Interacción con las partes interesadas: Un Manual de buenas prácticas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes (Corporación Internacional de Finanzas): [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)

Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos - (PVSDH)	Los Principios Voluntarios sobre la Seguridad y los Derechos Humanos (PVSDH) es un conjunto de principios y una iniciativa de múltiples partes interesadas que brinda una guía respecto a cómo promover el respeto universal por los derechos humanos en la provisión de seguridad para las actividades de la industria extractiva. A través de los PVSDH, las empresas pueden alinear mejor sus políticas, procedimientos y evaluaciones internas corporativas con principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos en la provisión de seguridad para sus operaciones. Al hacer esto, las empresas comunican a sus empleados, contratistas, accionistas y consumidores su compromiso con los PVSDH a través del intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas entre ellas, así como colaborando en temas difíciles y complejos.
Jerarquía de residuos	La jerarquía asigna prioridad a varias estrategias de gestión de residuos, desde la más ecológica a la menos: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reducción y reutilización de residuos en la fuente</li> <li>● Reciclaje</li> <li>● Recuperación de energía: conversión de materiales de desechos no reciclables en calor utilizable, electricidad o combustible mediante distintos procesos</li> <li>● Tratamiento y eliminación<sup>126</sup></li> </ul>
Mecanismo de denuncia de irregularidades	Se refiere al sistema de denuncias, ya sea al público o a quienes posean autoridad, en caso de mala administración, corrupción, ilegalidad o algún acto indebido.
Consumo de agua	Se refiere al agua dulce que se obtiene de las fuentes de agua subterráneas o superficiales, ya sea de forma permanente o temporal, y que se transporta al lugar de uso.
Trabajador/a	Los trabajadores comprenden tanto a los trabajadores directamente empleados que tienen contrato con la empresa, como a los trabajadores indirectamente empleados que regularmente trabajan en los emplazamientos de los miembros y que tienen contratos de trabajo con terceros, tales como una agencia de empleos, un proveedor de empleo o un contratista/subcontratista. <sup>127</sup>

<sup>126</sup> Adaptado de: <https://www.epa.gov/smm/sustainable-materials-management-non-hazardous-materials-and-waste-management-hierarchy>

<sup>127</sup> Adaptado del Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable: <https://www.responsiblejewellery.com/rjc-certification/code-of-practices-certification13-2-2/>