

■ GUÍA DE SOSTENIBILIDAD

PARA LA INDUSTRIA MINERA EN GUATEMALA
CON ENFOQUE EN DERECHOS HUMANOS



GRENAT
Gremial de Recursos Naturales, Minas y Canteras

20
ANIVERSARIO

CENTRARSE
en GUATEMALA

Guía de Sostenibilidad para la Industria Minera en Guatemala

Autor de la publicación:

Gremial de Recursos Naturales, Minas y Canteras -GRENAT- con el desarrollo conceptual del Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala -CentraRSE-.

Adaptación y edición:

Jesús Zarate

María José Alzari

Cristina López

Coordinador CentraRSE de Proyecto:

Jesús Zarate

Directora Ejecutiva GRENAT:

Valery Zurita

Diseño y diagramación:

Jaquelline Samanda Paz Pérez

Impresión:

Este documento fue desarrollado bajo el propósito de establecer un marco de prácticas sostenibles que guíen el actuar de la minería guatemalteca y garantizar que las prácticas de minería metálica y no metálica en el país se apeguen a las mejores prácticas ambientales, sociales y de observancia a los derechos humanos. Las opiniones e interpretaciones expresadas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones de GRENAT.

CentraRSE no garantiza la exactitud de los datos incluidos en esta publicación.

Se permite la reproducción total o parcial del contenido incluido en este documento con la autorización previa por escrito de GRENAT.

Gremial de Recursos Naturales, Minas y Canteras -GRENAT-

Ruta 6, 9-21 zona 4, Ciudad de Guatemala, Guatemala

Tel.: + (502) 2331-3806

<https://grenat.gt/>

Primera Edición.

Guatemala, octubre de 2023

■ Introducción

Desde la fundación de la Gremial de Recursos Naturales, Minas y Canteras (GRENAT) se promueve la representación de la industria minera de Guatemala como motor de desarrollo económico y social del país. A través de la minería se transforman los recursos naturales en oportunidades para todos.

La visión y misión de la Grenat impulsa el cumplimiento de altos estándares de responsabilidad social y ambiental en los proyectos mineros de sus agremiados. Resaltando como acción primordial el aporte al desarrollo económico y social de las comunidades del país.

La Grenat basa su actuar en tres valores fundamentales: integridad, respeto a los derechos humanos y desarrollo sustentable. Dichos valores le dan vida al concepto de Minería Responsable bajo el cual se conduce el gremio y sus asociados, dando como resultado el desarrollo de esta guía como una forma de brindar claridad a las empresas mineras sobre cómo conducirse responsablemente.

La agenda de desarrollo global se encuentra imbuida transversalmente por un accionar transparente por parte de las empresas. En estas agendas evidenciamos requerimientos de comportamientos comunes: gestionar e informar riesgos e implementar acciones preventivas respecto de diferentes

aspectos, como el respeto de los derechos humanos, derechos laborales, ambientales y compromiso contra la corrupción, entre otros.

El principal objetivo de este documento es plasmar ejes de acción alineados con los estándares internacionales que aplican en forma genérica y directa a la realización de actividades mineras, enmarcadas en la implementación de una minería responsable que contribuya efectivamente al fortalecimiento de una Guatemala más justa, inclusiva y sostenible.

Por ello, seguidamente, encontrarán breves reseñas de diferentes iniciativas, generadas principalmente por Organizaciones internacionales como ONU, OIT y OCDE, que se entrelazan e integran entre sí, como los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo de Paris y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así también las Guías Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social, entre otras. Iniciativas que rápidamente han sido seguidas por diferentes sectores productivos, entre ellos el sector minero con estándares de sostenibilidad sectoriales como el Programa *Towards Sustainable Mining (TSM)*.

Las expectativas de gestión de las empresas requieren de un accionar que no sólo tenga compromisos definidos, sino también procesos de mejora continua y evaluación de implementación efectiva.

También supone una gran oportunidad de contar con marcos y procesos claros para comunicar su contribución con la agenda de sostenibilidad y generar así ventajas competitivas y fortalecimiento de capacidades internas y de relacionamiento con los diferentes grupos de interés; intensificando acciones que fortalecen la confianza hacia la empresa.

Otra gran oportunidad será la capacidad de las empresas de relacionar e integrar sus acciones bajo un marco más amplio, que evidencie su compromiso, sin duplicar esfuerzos.

De esta forma las políticas y los procesos se integran y se fortalecen con las acciones que la empresa realiza, se robustece la coherencia interna de estas políticas y se contribuye - de forma orgánica y organizada - tanto a dar cumplimiento con requerimientos de iniciativas internacionales como a responder a los desafíos de la agenda de sostenibilidad que demanda el mundo actual.

Seguidamente, se identifican – en primer término - una serie de **instrumentos de la sostenibilidad empresarial global y sectorial**, y posteriormente se detallan **herramientas agrupadas por aspectos ASG** (ambientales, sociales y de gobernanza) aplicables al sector. Todos estos instrumentos pueden ayudar a contribuir a la implementación de acciones en esta amplia agenda de la conducta empresarial responsable con enfoque de derechos.



Contexto legal del Sector Minero responsable en Guatemala

Grenat cuenta con socios del sector minero metálico y no metálico quienes para desarrollar operaciones mineras responsables, deben observar como primer punto el cumplimiento de la ley. Dentro de la legislación nacional se encuentran varias consideraciones que todo proyecto minero que desee operar en Guatemala debe cumplir:

LEGISLACIÓN NACIONAL

Constitución Política de la República de Guatemala

Documento en el que se muestra el que hacer de todos los actores dentro del país y de este se desprenden las leyes a cumplir.

Nacional Sectorial

Ley de minería

Establece las normas para toda actividad de reconocimiento, exploración, explotación y, en general, las operaciones mineras¹.

Reglamento de la ley de minería

Desarrolla los preceptos establecidos en la ley de minería².

Ambiental

Ley de protección y mejoramiento del medio ambiente

Vela por el mantenimiento del equilibrio ecológico y la calidad del medio ambiente para mejorar la calidad de vida de los habitantes del país. Busca la protección, conservación y mejoramiento de los recursos naturales del país³.

Reglamento de evaluación, control y seguimiento ambiental

Establece los lineamientos, estructura y procedimientos

necesarios para apoyar el desarrollo sostenible del país en el tema ambiental, estableciendo reglas para el uso de instrumentos y guías que faciliten la evaluación, control y seguimiento ambiental de los proyectos, obras, industrias o actividades, que se desarrollan y los que se pretenden desarrollar en el país⁴.

Ley forestal

Establece como urgencia nacional y de interés social la reforestación y la conservación de los bosques, para lo cual propicia el desarrollo forestal y su manejo sostenible⁵.

Ley de áreas protegidas

Establece el plan nacional para la adecuada coordinación y manejo de las diversas categorías de áreas protegidas de la flora y fauna del país⁶.

Reglamento de las descargas y reúso de aguas residuales y de la disposición de lodos

Establece los criterios y requisitos que deben cumplirse para la descarga y reúso de aguas residuales, así como para la disposición de lodos. También establece establecer los mecanismos de evaluación, control y seguimiento para que el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) promueva la conservación y mejoramiento del recurso hídrico⁷.

¹ https://www.mem.gob.gt/wp-content/uploads/2015/06/1...Ley_de_Mineria_y_su_Reglamento.pdf

² [https://www.minfin.gob.gt/images/leyes%20solicitadas/energi%CC%81a,%20hidrocarburos%20y%20miner%CC%81a/ACUERDO%20GUBERNATIVO%20176-2001%20\(Reglamento%20ley%20de%20miner%CC%81a\).pdf](https://www.minfin.gob.gt/images/leyes%20solicitadas/energi%CC%81a,%20hidrocarburos%20y%20miner%CC%81a/ACUERDO%20GUBERNATIVO%20176-2001%20(Reglamento%20ley%20de%20miner%CC%81a).pdf)

³ https://www.mem.gob.gt/wp-content/uploads/2015/06/4...Ley_de_Proteccion_y_Mejoramiento_al_Medio_Ambiente_Decreto_68-86.pdf

⁴ <https://asisehace.gt/media/acuerdogubernativo1372016.pdf>

⁵ https://mem.gob.gt/wp-content/uploads/2015/06/15...Ley_Forestal_Decreto_101-96.pdf

⁶ https://www.mem.gob.gt/wp-content/uploads/2015/06/5...Ley_de_Areas_Protegidas_Decreto_4-89.pdf

⁷ <https://static1.squarespace.com/static/60ee5f1d1975912dcfd14233/t/60fae889d501d65f8e567c4c/1627056267749/ACUERDO+GUBERNATIVO+236-2006+Reglamento+de+las+descargas+y+reuso+de+aguas+residuales+y+ladisposici%C3%B3n+de+lodos.pdf>

Política nacional para la gestión integral de residuos y desechos sólidos

Establece a través de programas y líneas de política, acciones para minimizar de la manera más eficiente, los riesgos a los seres humanos y al ambiente, en especial la reducción de la cantidad o peligrosidad de los desechos sólidos que llegan a los sitios de disposición final a través de una gestión integral que contribuya al bienestar de los animales y la salud⁸.

Ley marco de cambio climático

La ley tiene por objeto establecer las regulaciones necesarias para prevenir, planificar y responder de manera urgente, adecuada, coordinada y sostenida a los impactos del cambio climático en Guatemala. Crea un Sistema Nacional de Información sobre Cambio Climático y prevé la participación más amplia de ciudadanos y organizaciones, incluyendo la de los distintos pueblos en el diseño y de planes, programas y acciones en el tema de cambio climático⁹.

Sistema de geoposicionamiento para aguas residuales (SISEGAR)

Plataforma informática para geo posicionar a todos los entes generadores de aguas residuales, el cual está bajo la administración del MARN¹⁰.

Laboral

Código de Trabajo

Regula los derechos y obligaciones de patronos y tra-

bajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflicto¹¹.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Regula las condiciones mínimas en Salud y Seguridad Ocupacional con el objetivo de proteger la vida, la seguridad, la salud e integridad, de todos los trabajadores que se encuentren en un lugar de trabajo, ya sea público o privado¹².

Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Expresa del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales. Reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT¹³.

Nota: para los acuerdos ratificados en Guatemala (ver Anexos III, IV, V)

Social

Código de Salud

Establece que todos los habitantes del país tienen derecho a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de su salud, sin discriminación alguna. Por lo que describe dichos derechos ciudadanos a la salud y las partes responsables¹⁴.

Para los acuerdos ratificados en Guatemala ver Anexos II, III, IV

⁸ https://www.marn.gob.gt/wpfd_file/acuerdo-gubernativo-numero-281-2015-politica-nacional-para-la-gestion-integral-de-residuos-y-desechos-solidos/

⁹ <https://observatoriop10.cepal.org/es/instrumento/ley-marco-cambio-climatico-decreto-7-2013#:~:text=La%20ley%20tiene%20por%20objeto,del%20cambio%20clim%C3%A1tico%20en%20Guatemala.>


¹⁰ <https://www.competitividad.gt/AdminChar/images/magazine/MONITOR%20AMBIENTAL%20AGOSTO%202020-b0e230.pdf>

¹¹ https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/CODIGO_DE_TRABAJO_Imagen_Actualizada_2021.pdf

¹² <https://dgps-sso.mintrabajo.gob.gt/files/AG-057-2022.pdf>

¹³ <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

¹⁴ <https://medicamentos.mspas.gob.gt/index.php/legislacion-vigente/decretos?download=292%3Acodigo-de-salud>



Guía de Sostenibilidad para la Industria Minera en Guatemala, con enfoque en Derechos Humanos

PROPÓSITO

Establecer un marco de prácticas sostenibles que guíen el actuar de la minería guatemalteca y garantizar que las operaciones de minería metálica y no metálica en el país se apeguen a las mejores prácticas ambientales, sociales y de observancia a los derechos humanos.

METODOLOGÍA

Para este documento se contó con la metodología desarrollada por el Centro para la Acción de la Responsabilidad Empresarial en Guatemala (CentraRSE) que en su experiencia ha implementado en diferentes sectores y aplica diferentes herramientas y estándares internacionales.

Las siguientes herramientas y estándares fueron tomadas en cuenta para establecer la visión de sostenibilidad dentro de la Grenat:

- Definición de línea base, a través de la Norma ISO 26000
- Análisis de materialidad del sector (metodología Global Reporting Initiative -GRI-)
- Mapeo de grupos de interés
- Guía de implementación para el sector (bajo la visión de PDCA por sus siglas en inglés)
- Alineación con los ODS y Protocolos TSM

LÍNEA BASE

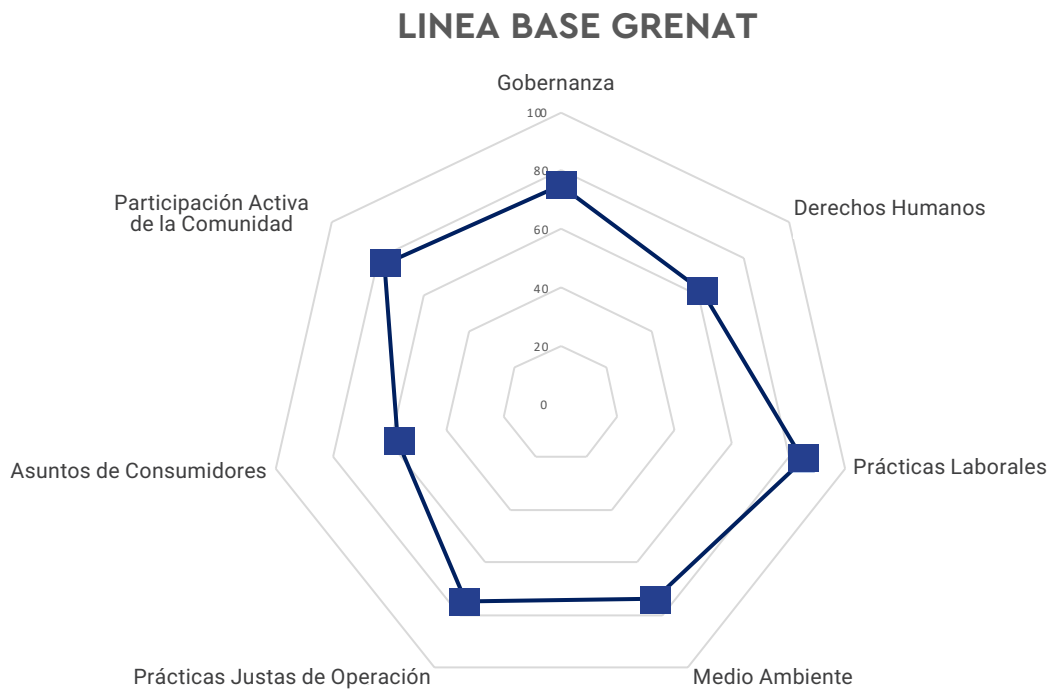
Tomando en cuenta la herramienta IndicaRSE, desarrollada por IntegraRSE (la alianza de organización privadas de Centro América y República Dominicana, homologada a la Norma Guía ISO 26000 de Responsabilidad Social) se consideran siete materias fundamentales:

- Gobernanza
 - Derechos humanos
-

- Prácticas Laborales
- Medio Ambiente
- Prácticas Justas de Operación
- Asuntos de Consumidores
- Participación Activa de la Comunidad

Para el levantamiento de datos iniciales se contó con la participación de las empresas socias de GRENAT, las cuales participaron activamente y contribuyeron con su visión empresarial y holística en temas de sostenibilidad y de responsabilidad social.

Los resultados se presentan a continuación



Fuente: CentraRSE

Al ser uno de los sectores más regulados para el inicio de sus operaciones se observa que la implementación de buenas prácticas está por encima de la media, si bien siempre existen mejoras a realizar, el plan para el cierre de brechas está incluido en la Guía de implementación del sector: (página 14)

Aspectos críticos para el Sector Minero a considerar

Se identificaron instrumentos que establecen y definen criterios y buenas prácticas para una conducta empresarial responsable enfocada en el respeto de los derechos humanos.

Basados en el análisis de los documentos comentados (ver Anexo I y II), como también de diferentes publicaciones de organismos internacionales en materia de sostenibilidad empresarial, de otros referidos del sector minero, sumado el análisis de noticias y contexto sectorial y del país, en este apartado se incluyen aspectos en materia laboral, comunitaria, ambiental y de gobernanza que deben ser atendido por las empresas mineras. Estos aspectos pueden ser parte, en mayor o menor medida, del análisis de materialidad realizado por las empresas socias de GRENAT.

El concepto de atender se enfoca en, dar respuesta al tema desde el enfoque de derechos humanos actual. Esta respuesta puede darse desde la gestión, la existencia de compromisos o incluso desde el reconocimiento de la situación.

A medida que enfrentamos diversas circunstancias, es esencial que consideremos estos aspectos y apliquemos un criterio de priorización. Esto debe adaptarse de acuerdo a los variados factores sociales, ambientales, políticos y económicos inherentes a cada empresa y ubicación. Un mismo aspecto puede

generar consideraciones e impactos diversos en los procesos de integración y regeneración social. Dichos procesos representan una estrategia diseñada para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las comunidades en las que se implementan.

El objetivo último de un auténtico proceso de desarrollo local es avanzar en conseguir que las comunidades locales sean capaces de utilizar sus propios recursos (económicos, sociales, patrimoniales, ecológicos) de la forma más eficiente posible para mejorar el bienestar tanto del conjunto como de cada uno de los que forman parte de ella, garantizando que ese bienestar pueda ser duradero en el tiempo.

Las expectativas a nivel internacional requieren asegurarse de que todos los temas se atienden, lo cierto es que en función de cada empresa, sitio, momento y lugar de desarrollo de las actividades habrá diferentes necesidades de atención y, por lo tanto, esto incidirá en la determinación de su priorización.

Siguiendo la categorización de los aspectos ASG se definen y comentan gran parte de los aspectos que merecen atención por parte de las empresas mineras en Guatemala; pudiendo, de esta forma, evidenciar una gestión de la minería responsable basada en buenas prácticas reconocidas globalmente.

Para que un tema se considere material debe cumplir con alguna de las siguientes condiciones:

1. Responde a normas sociales relevantes para las comunidades donde operan las empresas del sector
2. Responde al comportamiento, preocupaciones o intereses relevantes de sus grupos de interés
3. Ha sido definido material por otras empresas del sector
4. Se deriva de una política de desempeño estratégico de las empresas del sector
5. Tiene impacto directo en los resultados en el corto o mediano plazo de las empresas del sector

Con el mismo propósito, también se analizan instrumentos internacionales que establecen estándares para reforzar y resaltar la relevancia de estos temas. Entre los cuales se encuentran:

- The sustainability yearbook 2023
- World Business Council for Sustainable Development
- Toward Sustainable Mining Protocols

Resultados de análisis de materialidad:

- Al realizar la alineación con los ODS se observa que existen temas transversales que impactan de manera directa e indirecta a todos los objetivos
- De manera directa los ODS impactados son:



ODS 6: Agua limpia y saneamiento



ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico



ODS 9: Industria, innovación e infraestructura



ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles



ODS 12: Producción y consumo responsables



ODS 13: Acción por el clima



ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres

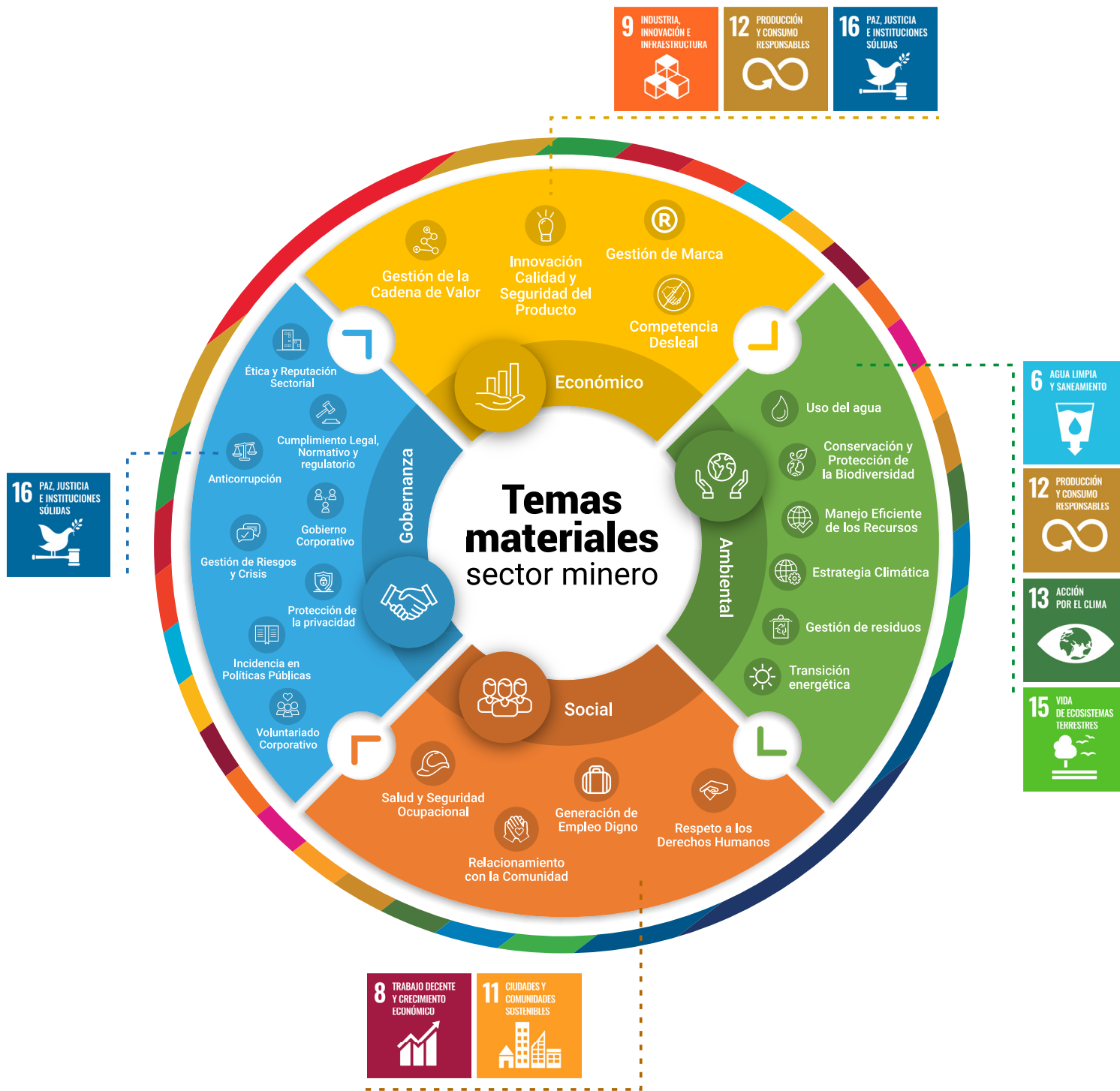


ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas



ODS 17: Alianzas para el desarrollo

- Se detectaron 23 temas a considerarse.



*Consulta definiciones en anexo VI (página 74)



GOBERNANZA

La gobernanza es el sistema por el cual una organización toma decisiones y las ejecuta con el fin de lograr sus objetivos. La gobernanza es el factor más importante para hacer posible que una organización gestione los impactos de sus decisiones y actividades integrando la sostenibilidad en toda la organización y ejerciendo influencia en sus relaciones.

La gobernanza se basa en los principios de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto a los derechos humanos, y estos principios deberían incorporarse en la toma de decisiones y en la implementación de estas.

Los procesos y estructuras para la toma de decisiones deben demostrar el compromiso con la sostenibilidad por parte de los líderes y permitir desarrollar estrategias, objetivos y metas que reflejen ese compromiso, incluyendo el establecimiento de procesos de comunicación con las partes interesadas de manera bidireccional, y basarse en el modelo planificar, hacer, verificar y actuar, como se verá más adelante.



AMBIENTAL

Es el entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo aire, agua, suelo, recursos naturales, flora, fauna, seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones. La responsabilidad ambiental es una condición

para la supervivencia de todos los seres vivos y para la prosperidad de los humanos.



SOCIAL

Es el entorno en el cual una organización opera, incluyendo los colaboradores, comunidades, y otros grupos de interés que incluye la visión del respeto a los derechos humanos.



ECONÓMICO

Es el entorno financiero y comercial en el cual una organización opera.





■ Identificación de los grupos de interés

GRUPOS DE INTERÉS

Este concepto refiere a cualquier individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización. Se espera que la organización realice procesos de identificación e involucramiento con sus grupos de interés y una adecuada identificación de sus intereses y los impactos reales o potenciales que sus operaciones pueden ocasionarle.

En el proceso de identificación es clave el concepto de grupo vulnerable, es decir, el grupo de individuos que comparten una o varias características que son la base de discriminación o circunstancias adversas en el ámbito social, económico, cultural, político o de salud, y que les causan una carencia de medios para alcanzar sus derechos o disfrutar de las mismas oportunidades que los demás.

En el ejercicio realizado con los socios de GRENAT se identificaron los siguientes grupos de interés.

1. Directores (Junta Directiva)
2. Colaboradores
3. Proveedores
4. Estado
5. Comunidades
6. Academia
7. Clientes
8. Medios de Comunicación
9. Reguladores
10. Certificadores
11. Autoridades Municipales
12. Sector empresarial (Cámaras y Gremiales)
13. Bancos

■ Guía de implementación

La presente hoja de ruta aporta orientaciones para la integración de los elementos clave de la sostenibilidad en los procesos de gestión de la empresa. Con el propósito de facilitar dicha integración con sistemas de gestión existentes, estos lineamientos están estructurados en concordancia con sistemas de gestión globalmente reconocidos.

La implementación de un sistema de gestión aporta entre otras cosas:

- Mejora en la eficiencia y la eficacia de la gestión al integrar políticas, procedimientos y recursos para alcanzar los objetivos y las metas propuestas
 - Ahorro de recursos evitando duplicidades de procesos, reduciendo trabajos administrativos y, consecuentemente, el tiempo a invertir por parte de las personas
 - Facilita tanto el aumento de las sinergias entre las distintas áreas de la empresa al establecer una visión global y objetivos alineados entre áreas, como la toma de decisiones hacia la mejora continua
 - Fortalece la comunicación con las partes interesadas y la imagen interna y externa de la empresa
 - Contribuye a la consecución del propósito de la empresa y refuerza la cultura organizacional
- Planificar: establecer los objetivos y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la política de la organización, que estén alineados con el propósito organizacional
 - Hacer: implementar los procesos de gestión según lo planificado
 - Verificar: dar seguimiento y medir los procesos respecto a la política, incluidos sus compromisos, objetivos y criterios operacionales, e informar de sus resultados
 - Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la empresa

Los sistemas de gestión se basan en la metodología Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA - PDCA), también conocida como ciclo de Deming, que se puede describir brevemente como:



Guía de implementación



■ Análisis de contexto y partes interesadas

CONTEXTO

La comprensión del contexto de una organización es la piedra fundamental ya que el mismo permite tanto establecer, implementar, mantener su sistema de gestión, como contribuir a su mejora continua.

El análisis del contexto involucra la revisión de las cuestiones internas y externas incluyendo condiciones, características o circunstancias cambiantes tanto positivas como negativas que pueden afectar a la organización y su desempeño.

Entre ellas deberían considerarse por ejemplo, la gobernanza, la estructura de la organización, los roles y responsabilidades, las políticas, los objetivos y las estrategias de la organización, las capacidades, conocimientos y competencia, los sistemas de información, los procesos de toma de decisiones, los productos, materiales, servicios, herramientas, software, instalaciones y equipos, las relaciones con los trabajadores, así como sus percepciones y valores, la cultura en la organización, las normas, directrices y modelos adoptados por la organización, la forma y la extensión de las relaciones contractuales, incluyendo las actividades contratadas externamente, los acuerdos sobre los horarios de trabajo y las condiciones de trabajo.

En relación con las cuestiones externas es importante entender el entorno cultural, social, político, legal, financiero, tecnológico, económico y ambiental y la competencia, los contratistas, subcontratistas, proveedores, socios y prestadores de servicios, las nuevas tecnologías, nuevas leyes y la aparición de nuevas profesiones, nuevos

conocimientos sobre los productos y su efecto sobre los temas ASG, los factores y tendencias clave pertinentes para la industria o para el sector que tienen impacto sobre la organización y las relaciones con sus partes interesadas externas, así como sus percepciones y valores.

PARTES INTERESADAS

Son aquellas personas u organizaciones que pueden afectar, verse afectadas, o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la organización. Entre ellas pueden considerarse: autoridades legales y reglamentarias, proveedores, contratistas y subcontratistas, los trabajadores y sus representantes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, los propietarios, accionistas, clientes, visitantes, comunidad local y vecinos de la organización y el público en general, los medios de comunicación, academia, asociaciones empresariales y organizaciones no gubernamentales (ONG), entre otros.

Hoja de ruta:

1. Identificar el marco legal ASG (ambiental, social y de gobernanza)
2. Comprender el contexto interno y externo de la operación en general en relación a los temas sociales, ambientales y de gobernanza, particularizando:
 - El contexto social, ambiental y de gobernanza de manera general.
 - El contexto de la Gestión del Agua y análisis de colaboración con actores a nivel

local y regional eventualmente impactados.

- El contexto sobre Biodiversidad, servicios ecosistémicos y áreas protegidas.
- El contexto de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE).
- El contexto del patrimonio cultural.

3. Identificar a las partes interesadas (PI) en general, particularizando:

- Todas las partes interesadas en general
- Grupos vulnerables
- Pueblos Indígenas
- Partes interesadas clave en la respuesta ante emergencias

4. Realizar un análisis de materialidad



El liderazgo y el compromiso por parte de la alta dirección son críticos para el éxito de la gestión y para el logro de sus resultados previstos, dado que es precisamente la alta dirección quien determina los valores, actitudes, prácticas de gestión, percepciones, competencias y modelos de actividades, individuales y grupales, es decir, la cultura de la organización, y el responsable último de animar al cumplimiento de los dichos valores por parte de todos aquellos que forman parte de la organización.

Hoja de ruta:

1. Definir los instrumentos (Código de Ética, Política especial o general) en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG) de la empresa que expresen el compromiso de la alta dirección especificando lo relacionados con:

- El respeto de los derechos humanos
- El respeto de los derechos de las comunidades en las que se opera
 - El respeto de los derechos de los pueblos indígenas
 - Las responsabilidades del sector privado en el marco del reasentamiento gestionado por el gobierno
- El respeto de los derechos laborales
 - El Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva
 - La no discriminación y la igualdad de oportunidades
 - La estabilidad laboral
 - El Trabajo infantil
 - El Trabajo forzado
 - Los Salarios
 - Las Horas de trabajo y licencias
 - La seguridad y los derechos humanos
- La preservación y protección del ambiente
 - La gestión de residuos y materiales
 - La biodiversidad
 - La adaptación y mitigación del cambio climático

- La gestión de cianuro, mercurio y otras sustancias con características de peligrosidad conforme estándares globales como por ejemplo el Código Internacional de Gestión del Cianuro.

- La integridad en el negocio
 - Debida Diligencia en materia de DDHH
 - Tolerancia cero al soborno y la corrupción
 - Sistemas de reclamos, denuncias y sugerencias
2. Definir el alcance de la gestión ASG particularizando:
- El alcance del Estudio de Impacto Ambiental y Social
 - El alcance del respeto de los derechos de los pueblos indígenas
 - El alcance de la gestión de riesgos e impactos en salud y seguridad comunitaria
 - El alcance de la calidad del agua y aire y evaluación de impacto
 - El apoyo a iniciativas sectoriales como por ejemplo la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), Towards Sustainable Mining (TSM) y otras



Planificación

La planificación es un proceso continuo cuyo objetivo es anticiparse a las circunstancias cambiantes e iden-

tificar los riesgos y oportunidades para la gestión ASG. Este proceso requiere de múltiples acciones y el nivel de detalle de las mismas determina la consecución de los objetivos de gestión.

Hoja de ruta:

Determinar los requisitos legales y otras obligaciones ASG, como por ejemplo requisitos comerciales, financieros, sociales, etc.

1. Identificar peligros, amenazas y evaluar riesgos y oportunidades relacionados con la gestión social, ambiental y de gobernanza incluyendo los siguientes:

- Caracterización del sitio y sus impactos potenciales sociales, ambientales y éticos
- Identificación y evaluación de riesgos en materia de DDHH
- Identificación y evaluación de riesgos operacionales derivados de contratistas
- Identificación y evaluación de riesgos e impactos en salud y seguridad comunitaria
- Identificación y evaluación de riesgos e impactos de los reasentamientos
- Identificación y evaluación de peligros y riesgos de la respuesta ante emergencias
- Identificación y evaluación de riesgos de zonas de alto riesgo afectadas por conflictos
- Identificación y evaluación de riesgos de las fuerzas de seguridad y los derechos humanos
- Identificación y evaluación de riesgos del patrimonio cultural
- Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS)

preliminar con intercambio de información por las partes interesadas y EIAS definitivo

- Identificación y cuantificación de emisiones y uso de energía
- Identificación y evaluación de ruido y vibraciones
- Identificación y evaluación de riesgos e impactos para la biodiversidad, servicios ecosistémicos y áreas protegidas
- Identificación y evaluación de tecnología para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero
- Evaluación de impactos de gestión del mercurio, del cianuro y de otras sustancias con características de peligrosidad, en caso de ser utilizadas.

2. Planificar acciones para abordar los riesgos sociales, ambientales y de gobernanza relevantes identificados y:

2.1 Definir objetivos e indicadores incluyendo entre otros:

- Indicadores de involucramiento con las partes interesadas
- Indicadores de debida diligencia en materia de DDHH
- Indicadores de seguridad y salud ocupacional
- Indicadores ambientales
- Indicadores de anticorrupción

2.2 Elaborar planes de acción para lograr los objetivos incluyendo:

- Plan de involucramiento con las partes interesadas con indicadores
- Plan de acción en materia de mitigación de riesgos de DDHH

- Planificación de beneficios comunitarios
- Planificación del reasentamiento y restauración de los medios de subsistencia especificando:
 - Medidas de mitigación relacionadas con el desplazamiento físico
 - Medidas de mitigación relacionadas con el desplazamiento económico
- Planes de respuesta a emergencias
- Planificación de recuperación y cierre
- Plan de prevención y mitigación de impactos al agua
- Plan de gestión de la calidad del aire
- Plan de gestión de energía y gases de efecto invernadero
- Plan de gestión del cianuro, del mercurio y otras sustancias con características de peligrosidad, en caso de ser utilizadas.



Comunicación, formación y toma de conciencia

Los procesos de comunicación deberían permitir la recopilación, la actualización y la difusión de la información ASG y asegurarse de que se proporciona la información pertinente a las partes interesadas pertinentes y que éstos la reciben y comprenden. En este sentido, las competencias de las partes interesadas en relación con los temas ASG deberían

asegurarse, de modo tal de que las mismas puedan desempeñar su rol adecuadamente.

Hoja de ruta:

1. Realizar acciones de relacionamiento con partes interesadas que incluyan:

- Establecimiento de canales de acceso a información para las Partes interesadas (PI)
- Establecimiento de canales de retroalimentación de las PI sobre el plan de involucramiento con las PI
- Consulta y participación de las partes interesadas en la Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS)
- Consulta y participación de partes interesadas en la gestión ambiental y social
- Participación de la comunidad en los reasentamientos
- Participación de los interesados sobre salud y seguridad comunitaria
- Participación de las partes interesadas en la gestión de residuos mineros
- Comunicación a las PI del mecanismo de quejas que permita realizar denuncias confidenciales y anónimas en materia de vulneración de DDHH abierto a todas las PI incluyendo la retroalimentación a las PI sobre las quejas recibidas en el canal.
- Interactuar con entidades y comunidades de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE)
- Fomentar relaciones positivas y oportunidades para la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE) y las comunidades
- Intercambio de datos, comunicaciones e informes

sobre el desempeño de la gestión del agua

- Respuesta a quejas de ruido y vibraciones
2. Realizar acciones de comunicación con partes interesadas que incluyan:
- Comunicación a las PI de las obligaciones legales de la empresa
 - Comunicación de la política antisoborno y anticorrupción
 - Comunicación sobre el desempeño en materia de DDHH de la empresa
 - Comunicación de resultados de exploración
 - Comunicación de los compromisos con las comunidades afectadas
 - Comunicación y compromiso con los trabajadores
 - Comunicación y divulgación sobre seguridad y los derechos humanos
 - Disponibilidad de información sobre la EIAS
 - Disponibilidad de información sobre pagos a nivel de país
 - Disponibilidad de información sobre pagos a nivel de proyecto
 - Disponibilidad de información sobre informes ambientales y sociales
 - Disponibilidad de información sobre informes de recuperación y cierre
3. Realizar acciones de formación y toma de conciencia con partes interesadas que incluyan:
- Comunicar las políticas y los objetivos de la empresa a todos los trabajadores tanto directos como indirectos

- Capacitar en salud y seguridad en el trabajo (SST) y ambiente a todos los trabajadores tanto directos como indirectos
- Realizar acciones de fortalecimiento de las capacidades de las PI para participar efectivamente en consultas, estudios, evaluaciones y en el desarrollo de estrategias de desarrollo de la comunidad
- Realizar acciones de educación, capacitación, pruebas, revisión y actualización sobre los planes de respuesta ante emergencia
- Capacitar en seguridad derechos humanos a los responsables de la seguridad patrimonial



Control operacional

Es necesario establecer e implementar planificación y controles de los procesos cuando sea necesario para aumentar la efectividad en la gestión ASG y eliminar o reducir los riesgos para el desarrollo sostenible. Entre los controles operacionales relacionados con procesos pueden mencionarse los procedimientos y sistemas de trabajo, la competencia de los trabajadores, los programas de monitoreo, la organización del trabajo, entre otros.

Hoja de ruta:

1. Establecer procedimientos y controles para la gestión de riesgos de DDHH, seguridad y salud de los

trabajadores, cuestiones ambientales y de integridad incluyendo, entre otros:

- Incidentes de seguridad y derechos humanos
- Política antisoborno y anticorrupción
- Procedimientos disciplinarios
- Acceso a la información
- Riesgos e impactos en salud y seguridad comunitaria
- Riesgos de conflictos en general y en zonas de alto riesgo afectadas por conflictos
- Patrimonio cultural replicable, no replicable, Crítico y del Uso comercial del patrimonio cultural
- Manejo seguro de materiales distintos de los que contienen metales/desechos mineros
- Caracterización de fuentes de residuos mineros y predicción de impacto
- Procesos de relacionamiento con partes interesadas
- Acuerdos reasentamiento y restauración de medios de vida y entrega de beneficios comunitarios

2. Realizar procesos de debida diligencia en relación con:

- Posible afectación a derechos humanos
- Determinadas categorías de transacciones, proyectos o actividades, que pueden generar más de un riesgo bajo de soborno
- Relaciones existentes o planificadas con determinadas categorías de socios de negocios, las cuales pueden generar más de un riesgo bajo de soborno, incluyendo:

- Contratistas y proveedores críticos
- Personal de seguridad (antes de su contratación)
- Organizaciones de Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE) con las que se mantengan relaciones comerciales

- Categorías específicas del personal en determinadas posiciones cuyos roles y responsabilidades pueden generar más de un riesgo de soborno (antes de su contratación)

3. Contratar:

- Seguro de Accidentes de Responsabilidad Pública
- Garantía financiera

4. Realizar:

- Diseño de instalaciones de relaves
- Construcción de relaves y otras instalaciones
- Relleno como parte de la recuperación

5. Implementar medidas para eliminar peligros y reducir riesgos relacionados con:

- Plan de acción en materia de mitigación de riesgos de DDHH
- Medidas de protección de los trabajadores incluyendo disposiciones específicas relacionadas con el VIH/SIDA, tuberculosis, malaria y enfermedades infecciosas emergentes
- Procesos de supervisión de zonas de alto riesgo afectadas por conflictos

- Control de la transparencia de la empresa y del proyecto

- Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)

- Estrategias de protección de la calidad del agua y aire

- Gestión y mitigación de impactos de ruido y vibraciones

- Estrategias de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

- Gestión del cianuro en la etapa de construcción, en el caso de ser utilizado.

- Sistema de gestión del mercurio, cianuro y otras sustancias con características de peligrosidad, en caso de ser utilizadas.

6. Implementar mecanismos de planteamiento de inquietudes y procesos de investigación

- Diseño de un mecanismo de quejas y reclamos a nivel operacional de fácil acceso a las PI que permita realizar denuncias confidenciales y anónimas en materia de vulneración de DDHH abierto a todas las PI

- Desarrollo de procedimientos de quejas y reclamos que incluyan procesos de participación de las partes interesadas que faciliten la retroalimentación a las mismas en relación con las acciones implementadas por la empresa y el acceso a mecanismos de reparación

- Implementación del plan de involucramiento con las partes interesadas

7. Implementar mecanismos de control de compras y contrataciones

- Incluir requisitos de cumplimiento legal por parte de los contratistas y la aplicación de criterios de la seguridad y salud en el trabajo y en los procesos de compra
- Coordinar los procesos de compras con contratistas, para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos para el ambiente, los derechos humanos y la SST, que surjan de las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en la organización; de las actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas; las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo.

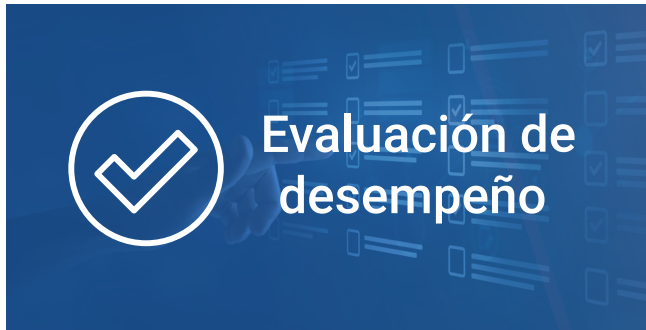
8. Implementar mecanismos de preparación y respuesta ante emergencias

- Establecer, implementar y mantener procesos de preparación y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, incluyendo:
 - Prestación de primeros auxilios
 - Provisión de formación para la respuesta planificada a todos los trabajadores, contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias, autoridades gubernamentales y, según sea apropiado, a la comunidad local
 - Realización de pruebas periódicas (simulacros)

9. Implementar mecanismos de gestión del cambio

- Realizar un análisis de todos los cambios no planificados y los planificados temporales y permanentes (por ejemplo los derivados de cambios en las ubicaciones de los lugares de trabajo y sus alrededores; la organización, las condiciones o la composición de la fuerza de trabajo directa o indirecta; los equipos utilizados; cambios en los requisitos legales y otros requisitos o la información sobre los peligros y riesgos, entre otros) y revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso.





Hacer un seguimiento de los procesos, medirlos y analizarlos es el modo de alcanzar los resultados esperados en materia de gestión ASG. Para ello es fundamental, tanto establecer sobre qué se va a hacer seguimiento comenzando por el cumplimiento de los requisitos legales y otros compromisos como por ejemplo las políticas corporativas y otras políticas, reglas y reglamentos como los códigos de ética de clientes, los convenios colectivos de trabajo, entre otros, así como determinar cómo se realizara la verificación con el fin de identificar el cambio necesario para alcanzar el desempeño previsto.

Hoja de ruta:

1. Realizar acciones de seguimiento, medición, análisis y evaluación de la gestión social, ambiental y de gobernanza, con el desarrollo de indicadores incluyendo:

- Monitoreo de respeto de DDHH intra-organización y en cadena de valor
- Monitoreo de prácticas laborales internas y de proveedores
- Monitoreo de prácticas éticas de negocio
- Monitoreo de uso y calidad de agua y efluentes
- Monitoreo de la calidad del aire
- Monitoreo de ruido y vibraciones

- Monitoreo de emisiones de gases de efecto invernadero
- Monitoreo de biodiversidad, servicios ecosistémicos y áreas protegidas
- Monitoreo de la gestión del cianuro, mercurio y otras sustancias con características de peligrosidad, en el caso de ser utilizadas.

2. Realizar acciones de evaluación del cumplimiento legal, incluyendo entre otros:

- Revisión independiente de las instalaciones de gestión de residuos mineros

3. Realizar auditorías internas

4. Realizar procesos periódicos de revisión de la gestión por parte de la dirección





Sobre la base de los resultados del análisis y la evaluación del desempeño, la evaluación del cumplimiento legal, las auditorías internas y la revisión por la dirección, la organización debería implementar las correcciones, el análisis de la causa raíz, y sobre esta base determinar cuáles son las acciones correctivas a implementar.

Hoja de ruta:

1. Implementar acciones correctivas, en función del

análisis de causa-raíz, ante desvíos identificados en la gestión social, ambiental y de gobernanza incluyendo:

- Implementación de las acciones correctivas derivadas de la evaluación de desempeño del plan de acción, en materia de mitigación de riesgos de DDHH que incluyan medidas de remediación
- Implementación de medidas de mitigación de riesgos e impactos
 - En salud y seguridad comunitaria
 - Sobre la biodiversidad y los servicios ecosistémicos y gestión de áreas protegidas
 - De manejo de residuos Mmineros
- Implementación de las acciones correctivas derivadas del seguimiento del mecanismo de quejas y reclamos

Anexos

ANEXO I – INSTRUMENTOS DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

ONU	OCDE	OIT	ISO	SECTOR FINANCIERO	SECTORIAL
Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)	Guías de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para empresas	Declaración tripartita de principios sobre las empresas	Norma ISO 26000 – Guía de Responsabilidad Social	Corporación Financiera Internacional (IFC)	ICMM - Principios Mineros
Pacto Global	Guía sobre diligencia debida para una conducta empresarial responsable (CER)	Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Norma ISO 20400:2017 compras sostenibles - directrices	Banco Mundial MAS (Marco ambiental y Social)	Mecanismo de Aseguramiento y Validación de las Expectativas de Desempeño del ICMM
Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH	<p>Guía de la OCDE de diligencia debida para CONDUCTA RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo</p> <p>Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo</p> <p>Marco de Monitoreo y Evaluación. Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo</p> <p>Conducta empresarial responsable en el sector extractivo y minero en América Latina y el Caribe</p>	<p>Convenio 169 (1989) sobre derechos de los pueblos indígenas y tribales.</p> <p>Convenio 190 sobre Acoso y violencia en el mundo del trabajo</p>	ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de la calidad	Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) - BID	<p>Iniciativa para el Aseguramiento de una Minería Responsable (IRMA)</p> <p>Towards Sustainable Mining (TSM)</p>

■ Naciones Unidas - ONU

OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los ODS, una llamada mundial para adoptar medidas que logren poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar el acceso para todos a un trabajo decente y condiciones de vida dignas.

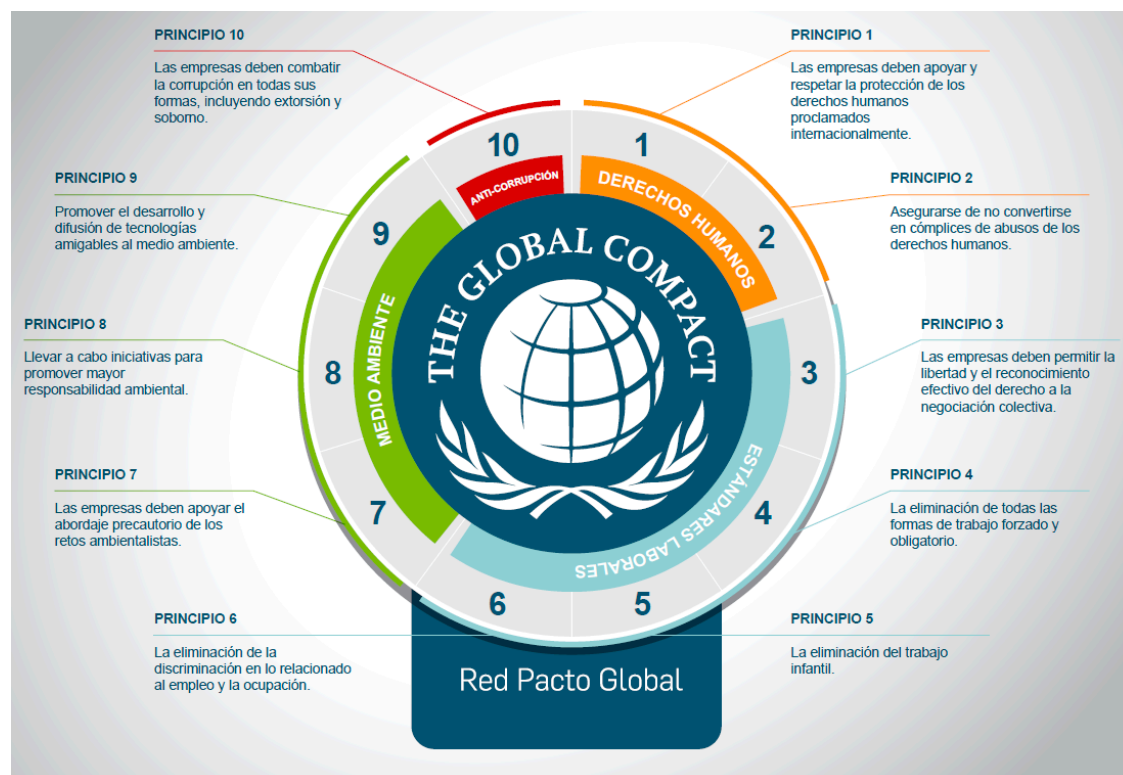
Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por 17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y sociedad civil. Los 17 ODS son:

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
- Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*
- Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

■ Pacto Global

El Pacto Global o el Pacto Mundial de Naciones Unidas es un instrumento de la ONU que fue anunciado por el entonces Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión anual de 1999. Es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo. Actualmente, el Pacto Global de Naciones Unidas persigue los objetivos de fomentar la incorporación de los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo y canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de la ONU, incluidos los ODS.

Los Diez Principios de Pacto Global son:



PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DDHH¹⁵

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos “Proteger, Respetar y Remediar”¹⁶, publicados en 2011, afirman el principio de responsabilidad por parte de las empresas de respetar los derechos humanos. La responsabilidad de respetar los derechos humanos es una responsabilidad que va más allá del cumplimiento de la ley. En tal sentido, es un deber que subsiste con independencia de la voluntad o capacidad

¹⁵ https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

¹⁶ El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011.

del Estado de cumplir con su responsabilidad de protección. Esto implica que las empresas no pueden escudarse en el acatamiento del derecho nacional para justificar la violación de los derechos humanos incluidos en la normativa internacional en la materia.

Este deber de respeto se pone en práctica a través de la realización de la “debida diligencia” respecto de los derechos humanos que sus operaciones pueden afectar, ya sea en forma directa, indirecta o a través de su cadena de valor. Esto incluye evidenciar ese respeto en la definición y efectiva implementación de políticas y procedimientos que ayuden a prevenir posibles vulneraciones a los derechos humanos – en los ámbitos internos o hacia afuera - y, en su caso, a proceder a su remediación.

En esencia, conforme el Principio 15, este deber de respeto requiere de acciones básicas que pueden resumirse en:

Compromiso político de respetar los Derechos Humanos; mediante una declaración política que sea aprobada y apoyada al más alto nivel directivo de la empresa y que sea pública tanto interna como externamente. Y que además quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo aborda el impacto de su actividad en ellos.

La debida diligencia de Derechos Humanos pue-

de definirse como la forma en la que la empresa toma noción y afronta los riesgos potenciales y/o reales en materia de derechos humanos que surgen de sus actividades en un momento determinado y un contexto operacional dado, y que podrían infringir determinados derechos humanos de los actores sociales relacionados. También considera las medidas que necesita adoptar la organización para prevenir y mitigar esos riesgos.

Este análisis debe estar basado en el concepto de mejora continua de forma tal que no sólo debe realizarse este proceso de debida diligencia, sino que deben, en forma continua también, fiscalizarse las medidas que en base al mismo se definan¹⁷.

Procesos de reparación de todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

En el caso que una empresa detecte una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debería tomar medidas para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores.

A tales efectos, más allá de la existencia de mecanismos estatales –ya sea judiciales o administrativos-, la empresa debería implementar mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales, como un medio eficaz de reparación que muchas veces también puede actuar como medios eficaces para prevenir daños¹⁸.

¹⁷ Basado en: Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari, 1a ed. adaptada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible - CEADS; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016. Libro digital, PDF. Archivo Digital: descarga y online. ISBN 978-987-98454-7-9

¹⁸ Basado en: Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari, 1a ed. adaptada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible - CEADS; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016. Libro digital, PDF. Archivo Digital: descarga y online. ISBN 978-987-98454-7-9

TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁹ de 1948 es la piedra angular en la historia de estos derechos.

La Declaración, junto con los dos Pactos y sus Protocolos (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁰) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²¹, constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos.

A esta tríada fundamental se adicionan los principales instrumentos elaborados en la materia por la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA) y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se identifican, en ANEXO II los principales tratados internacionales de Derechos Humanos; y su adopción por parte de Guatemala.

RESOLUCIÓN ONU – DERECHO HUMANO A GOZAR DE UN AMBIENTE SANO²²

En Julio de 2022 la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la Resolución 76/300²³ reconoció el acceso a un ambiente limpio, sano y sostenible como un derecho humano universal.

La Asamblea General afirmó que la promoción de este derecho requiere la plena aplicación de los acuerdos multilaterales relativos al ambiente con arreglo a los principios del derecho ambiental internacional. Reconoció además que el ejercicio de los derechos humanos, entre ellos los derechos a buscar, recibir y difundir información y a participar efectivamente en la dirección de los asuntos gubernamentales y públicos, así como el derecho a un recurso efectivo, es fundamental para la protección de un ambiente limpio, saludable y sostenible.

También reconoce que el impacto del cambio climático, la gestión y el uso insostenibles de los recursos naturales, la contaminación del aire, la tierra y el agua, la gestión inadecuada de los productos químicos y los residuos, y la consiguiente pérdida de biodiversidad interfieren en el disfrute de este derecho, y que los daños ambientales tienen implicaciones negativas, tanto directas como indirectas, para el disfrute efectivo de todos los derechos humanos.

El reconocimiento del derecho a un ambiente sano por parte la Asamblea General y de otros foros de la ONU, aunque no es jurídicamente vinculante -lo que significa que los países no tienen la obligación legal de cumplirlo-, será un catalizador para la actuación en favor de un ambiente sano y limpio y capacitará a los ciudadanos de a pie para exigir responsabilidades a sus gobiernos.

¹⁹ <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

²⁰ <https://www.un.org/es/documents/ag/res/21/ares21.htm>

²¹ <https://www.un.org/es/documents/ag/res/21/ares21.htm>

²² <https://news.un.org/es/story/2022/07/1512242>

²³ Con 161 votos a favor, ocho abstenciones (China, Rusia, Bielorusia, Camboya, Irán, Kirguistán, Siria y Etiopía.) y ningún voto en contra

 OCDE

GUÍAS DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

En forma muy sintética, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), creada en 1961, es un foro de debate donde los gobiernos trabajan conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a problemas de políticas públicas.

En la actualidad, la integran 38 países: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Colombia, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República de Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. Los últimos países en incorporarse fueron Lituania (2018), Colombia (2020) y Costa Rica (2021).

En forma resumida, OCDE es una organización sustentada en la promoción de las buenas prácticas en políticas públicas, la defensa de los regímenes democráticos y los derechos humanos, de forma tal que se considera que sus miembros cuentan con cierto grado de institucionalidad. Ser parte de OCDE supone una señal de largo plazo, que puede ser considerada una estabilidad en la definición de políticas públicas que permite el pensamiento y la planificación a futuro, teniendo en consideración no sólo

aspectos económicos sino también aspectos que hacen a la protección ambiental y al fortalecimiento y al progreso social.

En ese sentido, podemos destacar como unos de los principales instrumentos de la Organización, a la Declaración sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales, que fue adoptada en 1976. Además de los 38 países parte de OCDE, han adherido a esta Declaración los siguientes 13 países: Argentina (1997), Brasil (1997), Bulgaria (2022), Croacia (2019), Egipto (2007), Jordania (2013), Kazakhstan (2017), Marruecos (2009), Perú (2008), Rumania (2005), Tunes (2012), Ucrania (2017) y Uruguay (2021). En esta materia, estos países tienen todas las obligaciones que de la Declaración se deriven.

Parte integrante de la Declaración son las Guías Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La actualización de Mayo 2011 de las "Directrices", importó - en esencia - nuevas e importantes definiciones en el capítulo de derechos humanos. La revisión de 2023, hace foco en la implementación trasversal de la debida diligencia, no solo en materia de DDHH sino también en temas ambientales y anticorrupción; adicionalmente se fortalece el capítulo ambiental en materia de cambio climático y de biodiversidad.

Las "Directrices", como se las denomina, son recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Incluso se aplica a socios o inversores de países

OCDE por sus actividades en países que no son parte de la Declaración, como puede ser el caso de Guatemala. Contienen principios y disposiciones no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente.

Los temas que las “Directrices” abordan son: derechos humanos, empleo y relaciones laborales, ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia, fiscalidad y publicación de informaciones.

Tienen el propósito de establecer guías estándar de conductas por parte de las empresas en sus operaciones comerciales que tienen, entre otras, la finalidad de mejorar la contribución al desarrollo sostenible.

Las “Directrices” establecen que cada Estado parte de la Declaración debe establecer un Punto Nacional de Contacto (PNC) “con la misión de promover las Directrices y actuar como un foro de discusión para todos los asuntos relacionados con las mismas.” Este PNC también tiene la misión de resolver “cuestiones que surjan en relación con la implementación de las Directrices en instancias específicas”. Esto significa que tienen la competencia de recibir denuncias, instancias o quejas que aleguen el incumplimiento o la mala aplicación de las Directrices por parte de una empresa de un país miembro de la Declaración.

GUÍA SOBRE DILIGENCIA DEBIDA PARA UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE (CER)²⁴

La OCDE publicó en mayo de 2018, la Guía con el objetivo de ayudar a las empresas a identificar y abordar

los riesgos para las personas, el ambiente y la sociedad asociados con las operaciones, productos o servicios que desarrollan.

La CER²⁵ significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan.

CER significa integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales.

Las recomendaciones incluidas en la Guía tienen la finalidad de que, mediante la implementación de procesos de debida diligencia, las empresas puedan evitar y abordar los impactos adversos relacionados con sus trabajadores, los derechos humanos, el ambiente, el soborno, los consumidores y el gobierno corporativo que pueden estar asociados con sus operaciones, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales.

Para la OCDE, la debida diligencia se entiende como un proceso voluntario que llevan a cabo las empresas para identificar, prevenir y mitigar, y explicar cómo abordan estos impactos potenciales y reales, en sus propias actividades, sus cadenas de suministros y otras relaciones comerciales.

La debida diligencia pretende posibilitar que las empresas prevengan y, en su caso, reparen los impactos negativos que causan o que contribuyen a causar²⁶.

²⁴ OCDE (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

²⁵ <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

²⁶ OCDE (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

La debida diligencia es importante ya que ayuda a anticipar y prevenir impactos, ya sean estos intrínsecamente riesgosos, debido a las características de la actividad empresarial, así como indirectamente riesgosos debido a las condiciones que existen en el entorno, como por ejemplo la ausencia del Estado en responsabilidades que les corresponde tutelar en dicho entorno. También puede ayudar a definir si es que una actividad empresarial determinada es viable o no²⁷.

La Guía puntualiza que “prevenir y mitigar los impactos negativos de manera efectiva también puede ayudar a una empresa a maximizar sus aportes positivos a la sociedad, mejorar las relaciones con las partes interesadas y proteger su reputación. La debida diligencia puede ayudar a las empresas a crear más valor, entre otras cosas, mediante: la identificación de oportunidades para reducir costos; un mejor conocimiento de los mercados y las fuentes estratégicas de suministro; el fortalecimiento de la gestión de los riesgos empresariales y operativos específicos de la empresa; la disminución de la probabilidad de incidentes relacionados con asuntos recogidos en las Líneas Directrices de la OCDE para la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (La Declaración EMN); y una menor exposición a riesgos sistémicos. Una empresa también puede actuar con la debida diligencia para así cumplir con las exigencias legales pertinentes a ámbitos específicos de la CER, tales como el mercado laboral local, asuntos medioambientales, de gobierno corporativo, penales o de lucha contra el cohecho”²⁸.

Los elementos esenciales de un proceso de debida diligencia son²⁹:

Es preventiva: Intenta ante todo prevenir los impactos, y solo mitigar o reparar cuando la prevención no sea posible.

Implica múltiples procesos y objetivos: Es parte de un conjunto de procesos interrelacionados de toma de decisiones, y de la gestión de riesgos de la empresa.

Es proporcional al riesgo: Las medidas que tome una empresa se basan en la gravedad y la probabilidad de ocurrencia del impacto negativo.

Puede requerir un proceso de priorización: Con el fin de poder abordar los impactos, es posible que se jerarquicen en función de su gravedad y de la probabilidad de su impacto.

Es dinámica: Se trata de un proceso continuo, receptivo y cambiante, basado en un ciclo de evaluación para que la empresa pueda aprender de lo que ha funcionado y lo que no.

No transfiere responsabilidades: Se orienta a que cada empresa asuma la responsabilidad respecto de su impacto negativo, identificándolo adecuadamente, sin pretender que se asuman responsabilidades del gobierno ni de otras empresas.

Puede estar inspirada en normas internacionales: Aunque es obligación cumplir la legislación nacional, la debida diligencia puede también tomar inspiración en normas internacionales. De esta manera, en ausencia o deficiencia de regulaciones nacionales en materia de derechos humanos, estas normas pueden ofrecer orientación sobre cómo implementar estándares aceptables

²⁷ OCDE (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

²⁸ OCDE (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

²⁹ OCDE (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

Se adecúa a las circunstancias de cada empresa: Pueden abordarse las distintas exigencias contenidas en la debida diligencia con un marco de flexibilidad, dependiendo del tamaño de la empresa, el contexto de sus actividades y modelo de negocios.

Se puede adaptar según las limitaciones comerciales: En caso de que las empresas no tengan poder para influir o afectar sus relaciones comerciales, pueden tratar de influir mediante acuerdos contractuales, requisitos de precalificación, fideicomisos de votación, licencias o contratos de franquicia y, también, a través de esfuerzos de colaboración para agrupar influencia en asociaciones sectoriales o iniciativas intersectoriales.

Se basa en compromiso con partes interesadas: Con el fin de encontrar medidas de solución y mejoras, se pueden establecer compromisos con las partes interesadas y los titulares de derechos, siempre que sean de buena fe, y con un intercambio de información continuo, lo que ayudará a llevar a mejor término los acuerdos adquiridos.

Implica una comunicación continua: La transmisión de información es parte del proceso de debida diligencia, lo que genera confianza en sus medidas y buena fe.

La Guía considera que la debida diligencia debe ser proporcional al riesgo y adaptarse a las circunstancias y contexto específico de cada empresa. Por ello propone un proceso de debida diligencia que incluye las siguientes medidas:



Fuente: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable

TENDENCIA REGULATORIA DE LA DEBIDA DILIGENCIA

Este proceso de debida diligencia se ha venido introduciendo como requisito legal en virtud de numerosas legislaciones. Algunas de ellas, regulando un aspecto en especial como ser la Ley Inglesa sobre *Esclavitud Moderna*, (Modern Slavery Act) de 2015, la Ley de los Países Bajos sobre Debida Diligencia en materia de *Trabajo Infantil* (2019) o la Ley Noruega de *Transparencia Empresarial y Trabajo con Derechos Humanos Básicos y Trabajo Decentes* (Ley de Transparencia 2021).

Otras regulaciones abarcan amplios aspectos requiriendo evidencias de gestión en el marco de la debida diligencia, como ser la Ley de Transparencia en las *Cadenas de Suministro* de California de 2010, la Ley Francesa de *Deber de Vigilancia* (French Duty of Vigilance Law) y la Ley alemana sobre la *diligencia debida corporativa en las cadenas de suministro* (junio de 2021).

También, encontramos regulaciones que establecen condicionantes específicos para temas o aspectos puntuales: La Estrategia para combatir la *corrupción* y las regulaciones sobre *trabajo infantil* de los Estados Unidos de América, la Ley inglesa de Soborno (United Kingdom Bribery Act, "UKBA") de 2010 o la norma brasilera BRASIL Decreto N° 540/2004 (la "lista suja"/"lista sucia") referida a *trabajadores en condiciones abusivas y coercitivas*.

Importante destacar y comentar el *Proyecto de Directiva Europea sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos*:

Los órganos de la Unión han adoptado una propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empre-

sas en materia de sostenibilidad. La propuesta tiene por objeto fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable a lo largo de las cadenas de suministro mundiales. Se les exigirá que determinen y, en caso necesario, prevengan o mitiguen los efectos adversos de sus actividades en los derechos humanos (por ejemplo, trabajo infantil y explotación de los trabajadores) y en el ambiente (por ejemplo, contaminación y pérdida de biodiversidad).

Esta propuesta se aplica a las actividades propias de la empresa, sus filiales y sus cadenas de valor (relaciones comerciales establecidas de forma directa o indirecta). Para cumplir con el deber de diligencia debida de las empresas, estas deben:

- integrar la diligencia debida en sus estrategias;
- determinar los efectos negativos reales o potenciales en los derechos humanos y el ambiente;
- prevenir o mitigar posibles efectos negativos;
- poner fin a los efectos negativos reales o reducirlos al mínimo;
- establecer y mantener un procedimiento de reclamación;
- supervisar la eficacia de la estrategia y las medidas de diligencia debida,
- y comunicar públicamente sobre diligencia debida.

Además, ciertas empresas deben contar con un plan para garantizar que su estrategia empresarial sea compatible con la limitación del calentamiento del planeta a 1.5°C, de conformidad con el Acuerdo de París.

En este sentido, resulta interesante comentar que con el fin de promover el cumplimiento efectivo de las “Directrices”, la OCDE ha desarrollado orientaciones sectoriales que ayudan a las empresas a identificar y abordar los riesgos para las personas, el ambiente y la sociedad asociados con las operaciones comerciales, productos o servicios en sectores particulares.

Referidos o relacionado al sector minero puede consultarse <https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>, donde pueden encontrarse numerosas publicaciones. Destacamos los siguientes instrumentos:

- **Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo.**³⁰

El objetivo de esta Guía es proporcionar a las empresas de petróleo, gas y minería, directrices prácticas que les permitan abordar los retos que conlleva la participación de las partes interesadas. Las empresas pueden contribuir al mayor desarrollo social y económico al involucrar a las partes interesadas, como las poblaciones locales, en sus procesos de planificación y toma de decisiones. Ello resulta especialmente importante en el sector extractivo, cuyas actividades tienen un enorme impacto social, económico y ambiental.

- **Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo**³¹

La Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de

Conflicto o de Alto Riesgo (en adelante, “GDD”) provee recomendaciones paso a paso, avaladas por los gobiernos para cadenas de suministro de minerales globalmente responsables, a fin de que las empresas respeten los derechos humanos y eviten contribuir a conflictos a través de sus prácticas o decisiones de compra de minerales o metales. La GDD OCDE puede ser utilizada por cualquier empresa que potencialmente se abastezca de minerales o metales de áreas afectadas por conflictos o de alto riesgo, y tiene la intención de cultivar cadenas de suministro transparentes y libres de conflicto, así como involucramiento corporativo sostenible en el sector minero

- **Marco de Monitoreo y Evaluación guía de debida diligencia (GDD) de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo**³².

Este Marco presenta un mecanismo hipotético mediante el cual la adopción de la GDD puede generar cambios en los mercados de minerales e influir sobre las condiciones de los productores en áreas de conflicto y de alto riesgo. Además, el Marco ofrece métodos para medir los fenómenos subyacentes a fin de dar sustento o refutar las hipótesis propuestas. Con este propósito, define conceptos relevantes y términos clave, identifica indicadores a ser aplicados, así como compendios de datos existentes de los cuales obtener información. También atiende la cuestión de impacto atribuible a la GDD.

Este Marco MyE está acompañado por un Manual (“Manual: Desplegando el Marco de Monitoreo y Evaluación

³⁰ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264264267-es.pdf?expires=1695341349&id=id&accname=guest&checksum=7697255E41D68DC3FA4890899479AC4A>

³¹ <https://mneguidelines.oecd.org/marco-de-monitoreo-y-evaluacion-guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo.pdf> <https://www.mincit.gov.co/getattachment/mincomercioexterior/Temas-de-Interes/Colombia-en-la-OCDE/Punto-Nacional-de-Contacto-PNC-de-las-Directrices/Lineas-Directrices-de-la-OCDE-para-Empresas-Multin/A-que-se-refieren-las-Lineas-Directrices-con-la-de/1-Guia-de-Debida-Diligencia-de-la-OCDE-para-Cadena/Guia-de-Debida-Diligencia-de-la-OCDE-para-Cadenas-de-Suministro-Responsables-de-Minerales-en-Areas-de-Conflicto-o-de-Alto-Riesgo.pdf.aspx?lang=es-CO>

³² <https://mneguidelines.oecd.org/marco-de-monitoreo-y-evaluacion-guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo.pdf>

para la Guía de Devida Diligencia de la OCDE”), que brinda detalles sobre cómo implementarlo de la mejor manera. El Manual presenta, de forma destacada, un mecanismo para seleccionar ACARs, minerales y sectores industriales para operacionalizar este Marco.

- **Conducta empresarial responsable en el sector extractivo y minero en América Latina y el Caribe³³**

El informe ofrece un análisis exhaustivo de las cuestiones, iniciativas y políticas de CER en el sector extractivo, que abarca la minería, el petróleo y el gas. Este estudio se centra en siete países, que son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá y Perú. El sector extractivo no solo es una actividad económica central en toda ALC, sino que también plantea importantes problemas de CER en relación con los derechos humanos, el medio ambiente, los derechos y las condiciones laborales, y las implicaciones para comunidades locales. El informe describe las tendencias generales en toda la región, al tiempo que ofrece ejemplos concretos y subraya que no todos los problemas de CER descritos están presentes en el mismo grado o intensidad en todos los países. Por lo tanto, el informe no pretende juzgar la gravedad de los problemas de CER o la eficacia de las políticas o iniciativas en un país determinado. Su objetivo es, en cambio, transmitir una impresión general, aunque sólida, de la situación de la región de ALC en cuanto a las consideraciones principales sobre CER. También pretende animar a los paí-

ses y agentes de la región a utilizar la CER como herramienta para el desarrollo inclusivo y sostenible en el sector extractivo.



³³ <https://mneguidelines.oecd.org/conducta-empresarial-responsable-en-el-sector-extractivo-y-minero-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>

■ OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (DECLARACIÓN EMN)

Es el instrumento de la OIT que proporciona orientación directa a las empresas en lo que respecta a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Esta Declaración tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. Estos principios no pretenden introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las nacionales. Reflejan prácticas adecuadas para todas. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de la Declaración EMN sean pertinentes para ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que respecta a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

La Declaración EMN es el único instrumento mundial en este ámbito que ha sido elaborado y adoptado por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo. El instrumento, que fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977), se ha enmendado en varias ocasiones. La última vez que se enmendó fue en marzo de 2017, tras un proceso de examen tripartito encaminado a responder a la nueva coyuntura

económica y a tener en cuenta las novedades desde su última actualización, en 2006. Estas novedades incluyeron nuevas normas del trabajo y resultados en materia de política adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, y la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El examen realizado ha enriquecido la Declaración EMN al fortalecer y añadir principios que abordan cuestiones específicas en materia de trabajo decente relativas a la seguridad social, el trabajo forzoso, la transición de la economía informal a la economía formal, los salarios, la seguridad y la salud, el acceso a mecanismos de reparación y la indemnización de las víctimas. Esto también se ha logrado mediante la descripción a grandes rasgos de las diferentes funciones que desempeñan distintos actores en la consecución del objetivo de la Declaración EMN, acorde a los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.

Sus principios van dirigidos a las EMN, los gobiernos de los países de origen y de acogida, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y abarcan ámbitos tales como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones de trabajo, así como las políticas generales.

Principios:

1. Políticas generales
2. Empleo
 - Promoción del empleo
 - Seguridad social
 - Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
 - Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
 - Igualdad de oportunidades y de trato
 - Seguridad del empleo
3. Formación
4. Condiciones de trabajo y de vida
 - Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
 - Seguridad y salud
5. Relaciones de trabajo
 - Libertad sindical y derecho de sindicación
 - Negociación colectiva
 - Consultas
 - Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones

Las orientaciones se apoyan fundamentalmente en los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones de la OIT enumerados en

el anexo I del instrumento), así como en las obligaciones contraídas por los Estados por el hecho de ser Miembros de la OIT y tras su ratificación de los convenios de la Organización.

En la Declaración EMN se subraya la importancia que revisten el Estado de derecho, el cumplimiento de la legislación y el diálogo social, y se recuerda que todas las partes deberían respetar los derechos de los trabajadores y contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se pone de relieve la importancia del diálogo y de las consultas entre las diferentes partes, con el fin asegurar la conducta empresarial incluyente, sostenible y responsable de las empresas multinacionales en los países de acogida, así como la compatibilidad con los objetivos y políticas nacionales de desarrollo. Se alienta a los gobiernos de los países de origen y de acogida de las empresas multinacionales a celebrar consultas entre sí, al igual que con sus empresas, en lo que respecta a la política social y laboral.

Convenios Fundamentales de la OIT

Diferentes posiciones existen acerca de si todos los derechos laborales son o pueden ser considerados derechos humanos. La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo recoge como derechos fundamentales en el trabajo:

- la eliminación del trabajo forzoso
- la abolición efectiva del trabajo infantil

- la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación
- la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva

En Junio de 2022, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, se añade la seguridad y la salud laboral a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta decisión significa que todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes.

A las cuatro categorías de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ya reconocidos se adiciona esta quinta categoría:

- seguridad y la salud laboral

Son estos derechos laborales los que ostentan la categoría de derechos humanos. Se identifican en ANEXO IV los Convenios Fundamentales de la OIT y otros de importancia en materia de derechos humanos; y su adopción por parte de Guatemala³⁴.

Deviene pertinente incluir en consideración dos Convenios de la OIT:

Convenio 169 de la OIT (1989) sobre derechos de los pueblos indígenas y tribales.

El Convenio ha entrado en vigor respecto de

Guatemala en 1997. Destacamos dos de los principales aspectos del Convenio:

- identificación de los “pueblos indígenas”: El artículo 1 del Convenio establece criterios objetivos y subjetivos para la identificación de pueblos indígenas. Es el criterio subjetivo referido a “conciencia de identidad indígena” el aspecto que genera incertidumbres al tratarse de una autopercepción.
- derecho a la consulta previa: es una obligación de los Estados, quienes deben consultar a los pueblos indígenas sobre las medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente. El Convenio 169, en el punto 2 del artículo 6 establece que: *“Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.”*

Convenio 190 OIT (Acoso y violencia en el mundo del trabajo)

El cual no ha sido ratificado aún por Guatemala. El Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Se incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Resulta importante puntualizar la relación que evidencia respecto de que los comportamientos que lleven a situaciones de acoso y

³⁴ <http://ww2.oj.gob.gt/cursos/COMPILACION3/docs/instrumentos/Ratificaciones.pdf>

violencia en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

Es de destacar que el convenio contiene definiciones amplias de “violencia y acoso” y también de “violencia y acoso por razón de género”.

El instrumento protege a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual, que incluye a:

- Las personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional;
- El personal al que se le haya rescindido su contrato;
- Las personas que realicen tareas de voluntariado o las que busquen trabajo.

El Convenio 190 también tiene amplias consideraciones en relación al concepto del “mundo del trabajo”. Así establece que tales conductas pueden tener lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, e incluye, entre las diversas hipótesis, a los viajes, programas de formación, actividades sociales de índole profesional e incluso en las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.





NORMA ISO 26000 – GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL³⁵

La Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) es una organización internacional no gubernamental independiente con una membresía de 165 organismos nacionales de normalización. A través de sus miembros, reúne a expertos para compartir conocimientos y desarrollar Normas Internacionales voluntarias, basadas en consenso y relevantes para el mercado que respaldan la innovación y brindan soluciones a los desafíos globales.

La Norma ISO 26000:2010 guía de responsabilidad social que proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización.

La ISO 26000 es una norma internacional que ofrece una guía para integrar la responsabilidad social en todo tipo de organizaciones, con el fin de ayudarlas a contribuir al desarrollo sostenible. No es una norma de sistema de gestión y no es certificable.

La responsabilidad social está definida como la “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”.

Claramente se hace referencia a los impactos en la sociedad y en el ambiente, en una gestión ética y transparente en el marco del concepto de sostenibilidad. Incluye también, aspectos centrales como es la consideración de las partes interesadas. Otro aspecto es el cumplimiento con la legislación y, en especial queda plasmado el concepto de que la gestión se enmarque en la normativa internacional de cumplimiento. Este aspecto no es menor porque define una base de gestión en normas internacionales (que pueden ser de tipo vinculantes como convenios y acuerdos internacionales o voluntarias como las Guías de la OCDE para empresas multinacionales o los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos). Finalmente, la definición hace foco en la real integración, buscando sean especialmente compromiso y realidad en la gestión.

Los siete principios generales que se definen en la norma son:

³⁵ <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Rendición de cuentas: Las organizaciones deberían rendir cuenta por sus impactos en la sociedad, la economía y el ambiente. Ello implica que deberían aceptar un escrutinio adecuado y dar respuesta al mismo. El grado de respuesta ante aquellos afectados por sus decisiones y actividades, así como ante la sociedad en general, varía de manera acorde con la naturaleza del impacto y las circunstancias.

Transparencia: Las organizaciones deberían ser transparentes en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el ambiente. Ello implica que revelen de forma clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el ambiente. Esta información debería estar fácilmente disponible y ser directamente accesible y entendible para aquellos que se han visto o podrían verse afectados de manera significativa por la organización. Debería ser oportuna y basada en hechos y presentarse de manera clara y objetiva, para permitir que las partes interesadas evalúen con exactitud el impacto que las decisiones y actividades de la organización producen sobre sus respectivos intereses.

Comportamiento ético: Las organizaciones deberían tener un comportamiento ético, basado en los valores de la honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican la preocupación por las personas y el ambiente, y un compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de las partes interesadas.

Respeto a los intereses de las partes interesadas: Las organizaciones deberían respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas. Para ello resulta indispensable que identifiquen a sus partes interesadas; reconozcan y muestren el debido respeto, tanto por los derechos legales de sus partes interesadas como por sus intereses y respondan a las inquietudes que éstas manifiesten.

Respeto al principio de legalidad: Las organizaciones deberían respetar el marco normativo obligatorio aplicable en todas las jurisdicciones en las que opera. Esto implica que deberían dar los pasos necesarios para conocer las leyes y regulaciones aplicables, para informar a aquellos dentro de la organización de su obligación de observar e implementar esas medidas y asegurarse que las actividades de sus relaciones cumplen con su respectivo marco normativo obligatorio aplicable.

Respeto a la normativa internacional de comportamiento: En situaciones en las que el marco normativo obligatorio aplicable no proporcione las salvaguardas ambientales o sociales adecuadas, una organización debería esforzarse por respetar, como mínimo, la normativa internacional de comportamiento.

Respeto a los derechos humanos: Los derechos humanos son inalienables. Las organizaciones deberían reconocerlos y respetarlos en cada instancia de su gestión.

Las **siete materias fundamentales** en la responsabilidad social son:

Gobernanza de la organización: procesos y estructuras de toma de decisiones;

Derechos humanos: debida diligencia, situaciones de riesgo para los derechos humanos, evitar la complicidad, resolución de reclamaciones, discriminación y grupos vulnerables, derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales, principios y derechos fundamentales en el trabajo;

Prácticas laborales: trabajo y relaciones de trabajo, condiciones de trabajo y protección social, diálogo social, salud y seguridad ocupacional, desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo;

Ambiente: prevención de la contaminación, uso sostenible de los recursos, mitigación y adaptación al cambio climático, protección del ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales;

Prácticas justas de operación: anticorrupción, participación política responsable, competencia justa, promover la responsabilidad social en la cadena de valor, respeto de los derechos de propiedad;

Asuntos de consumidores: Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial, prácticas justas de contratación, protección de la salud y la seguridad de los consumidores, consumo sostenible, servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias, protección y privacidad de los datos de

los consumidores, acceso a servicios esenciales, educación y toma de conciencia;

Participación activa y desarrollo de la comunidad: participación activa de la comunidad, educación y cultura, creación de empleo y desarrollo de habilidades, desarrollo y acceso a la tecnología, creación de riqueza e ingresos, salud, inversión social.

Una vez se hayan comprendido los principios y se hayan identificado las materias fundamentales y los asuntos pertinentes y significativos, la organización debería intentar integrarlos en todas sus decisiones y actividades. Esto implica prácticas como: convertir la conducta empresarial responsable en una parte esencial de sus políticas, de su cultura organizacional y de sus estrategias y operaciones; generar competencias internas en materia de responsabilidad social y conducta empresarial responsable; desarrollar la comunicación interna y externa y revisar periódicamente estas acciones y prácticas relacionadas con la estrategia de la conducta empresarial responsable como eje de competitividad de la empresa.

Aunque ISO 26000 se desarrolló antes que la Agenda 2030 de la ONU y los ODS, ofrece más de 450 recomendaciones relacionadas con los principios y las materias fundamentales de responsabilidad social que ayudan a las organizaciones a contribuir a los ODS y dar respuesta a las expectativas de gestión de las empresas en el marco de la Agenda 2030. Para mayor información sobre la vinculación ISO 26000 y ODS³⁶.

³⁶ https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100401_sp.pdf

Norma ISO 20400:2017 compras sostenibles - directrices³⁷

Son directrices que proporcionan orientación en relación con cómo integrar la sostenibilidad en los procesos de abastecimiento, independientemente de la actividad, tamaño y localización de una organización. Su alcance abarca a las partes interesadas que intervienen o resultan impactadas por los procesos y decisiones de compra. Está alineada con la Norma ISO 26000:2010 - guía de responsabilidad social, ayudando a difundir las prácticas de responsabilidad social que ésta describe a través de la esfera de influencia de cada organización. Se entiende por compra sostenible al proceso por el cual las organizaciones satisfacen sus necesidades de bienes, obras y servicios de manera tal que aporten beneficios sociales, económicos y ambientales de largo plazo.

ISO 9001:2015³⁸ Sistemas de gestión de la calidad

La Norma promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos. En el modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos los clientes juegan un papel significativo para definir los requisitos como elementos de entrada.



³⁷ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:20400:ed-1:v1:es>

³⁸ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>



SECTOR FINANCIERO

CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (IFC) ³⁹

Las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social definen los criterios que se debe respetar durante todo el ciclo de inversión de la IFC.

Son ocho **Normas de Desempeño** referidas a:

1. Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales
2. Trabajo y condiciones laborales
3. Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación
4. Salud y seguridad de la comunidad
5. Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario
6. Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos
7. Pueblos Indígenas.
8. Patrimonio cultural

Banco Mundial MAS (Marco ambiental y Social) ⁴⁰

Se ponen a disposición las guías que permiten al Banco Mundial y a los Prestatarios gestionar mejor los riesgos

ambientales y sociales de los proyectos y obtener mejores resultados en términos de desarrollo.

Este Marco se encuentra formado por **diez Estándares Ambientales y Sociales**:

1. Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales
2. Trabajo y Condiciones Laborales
3. Eficiencia en el Uso de los Recursos y Prevención y Gestión de la Contaminación
4. Salud y Seguridad de la Comunidad
5. Adquisición de Tierras, Restricciones sobre el Uso de la Tierra y Reasentamiento Involuntario
6. Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de los Recursos Naturales Vivos
7. Pueblos Indígenas/Comunidades Locales Tradicionales Históricamente Desatendidas de África Subsahariana
8. Patrimonio Cultural
9. Intermediarios Financieros
10. Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información

³⁹ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/multilingual_ext_content/ifc_external_corporate_site/home_es

⁴⁰ <https://www.bancomundial.org/es/projects-operations/environmental-and-social-framework>

Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) - BID⁴¹

El marco de política establece estándares de clase mundial que los proyectos del BID deberán cumplir para proteger a las personas y al medio ambiente. Más allá de actualizar las políticas anteriores, el nuevo marco es integral y abarca áreas como género y diversidad, participación de las partes interesadas y mejores protecciones para los trabajadores y las comunidades. El marco se aplica a nuevos préstamos de inversión, recursos no reembolsables y garantías, y contiene disposiciones específicas para préstamos basados en políticas y proyectos de cooperación técnica.

El marco incluye 10 Normas de Desempeño en materia ambiental y social:

1. Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales
2. Trabajo y condiciones laborales
3. Eficiencia en el uso de los recursos y prevención de la contaminación
4. Salud y seguridad de la comunidad
5. Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario
6. Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de recursos naturales vivos

7. Pueblos indígenas
8. Patrimonio cultural
9. Igualdad de género
10. Participación de las partes interesadas y divulgación de información



⁴¹ file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Environmental%20and%20Social%20Policy%20SPA%209-21-20%20M.pdf
<https://www.iadb.org/es/mpas>

SECTORIAL

ICMM – PRINCIPIOS MINEROS⁴²

Los Principios Mineros del ICMM (Consejo Internacional de Minería y Metales) definen los requisitos de buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza de los miembros de la empresa a través de un conjunto integral de 39 Expectativas de Desempeño y 9 declaraciones de posición relacionadas sobre una serie de desafíos críticos de la industria.

Principios:

1. Negocio ético
2. Toma de decisiones
3. Derechos humanos
4. Gestión de riesgos
5. Salud y seguridad
6. Desempeño medioambiental
7. Conservación de la biodiversidad
8. Producción responsable
9. Desempeño social
10. Vinculación con actores interesados

MECANISMO DE ASEGURAMIENTO Y VALIDACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO - ICMM⁴³

Además del compromiso de implementar los requisitos obligatorios de los Principios mineros del ICMM,

los miembros de las empresas deben publicar informes sobre su desempeño en materia de sostenibilidad conforme a los estándares de publicación de informes sobre sostenibilidad establecidos por la iniciativa de global de publicación de informes (GRI, por las siglas en inglés de Global Reporting Initiative) (requisito básico). Un tercero independiente debe proporcionar aseguramiento cada año utilizando una norma de aseguramiento reconocida.

INICIATIVA PARA EL ASEGURAMIENTO DE UNA MINERÍA RESPONSABLE (IRMA - INITIATIVE FOR RESPONSIBLE MINING ASSURANCE)⁴⁴

La Iniciativa presenta un estándar minero voluntario para minas a escala industrial. Tiene la misión de proteger a la gente y el ambiente directamente afectado por la minería.

IRMA es una organización global liderada por múltiples partes que consta de ONG, comunidades afectadas, compradores, inversores, empresas mineras y sindicatos; y es quien gestiona el estándar IRMA y el sistema para auditorías de terceros independientes contra el estándar.

TOWARDS SUSTAINABLE MINING (TSM) / HACIA UNA MINERÍA SUSTENTABLE (HMS)⁴⁵

TSM es el compromiso que la Asociación Minera de Canadá (AMC) contrae con la minería responsable. Conforman un conjunto de herramientas e indicadores que sirve para propulsar el desempeño y garantizar que los

⁴² https://www.icmm.com/website/publications/es/principios-mineros/principios-mineros_es.pdf

⁴³ <https://www.icmm.com/website/publications/es/principios-mineros/procedimiento-de-aseguramiento-y-validacion.pdf>

⁴⁴ <https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2021/06/IRMA-STANDARD-v.1.0-Final-ES.pdf>

⁴⁵ <https://mining.ca/hacia-una-mineria-sostenible/>

principales riesgos de la minería se administran de forma responsable. Al adherirse a los Principios Rectores de TSM⁴⁶, los miembros demuestran el liderazgo mediante:

- la inclusión de comunidades,
- el impulso de prácticas ambientales líderes a nivel mundial, y
- el compromiso con la seguridad y salud de los empleados y las comunidades aledañas.

El programa fue establecido en 2004 y su objetivo principal consiste en permitir que compañías mineras cumplan con las necesidades de la sociedad en cuanto a minerales, metales y productos relacionados con la energía de la manera más responsable en términos sociales, económicos y ambientales. Las principales ventajas del programa son:

La responsabilidad: La participación en TSM es obligatoria para todos los miembros de AMC. Las evaluaciones se llevan a cabo en los centros donde tienen lugar las actividades mineras. De este modo, las comunidades locales reciben una perspectiva significativa acerca del estado de la mina aledaña.

- **La transparencia:** Los miembros se asignan un conjunto de principios rectores y comunican anualmente su desempeño frente a los 30 indicadores del programa en los Informes de progreso de HMS de

AMC. Los resultados de cada centro están a disposición del público y se verifican externamente cada tres años.

- **La credibilidad:** TSM incluye una asesoría continua con un Grupo nacional de asesores de la Comunidad de interés. Este grupo de numerosas partes interesadas ayuda a los miembros y comunidades de interés a fomentar el diálogo, mejorar el desempeño de la industria y dar forma al programa para lograr un avance continuo.

Los Principios Rectores de HMS (TSM Guiding Principles) están respaldados por un conjunto de ocho protocolos en comparación con los cuales las empresas mineras miden e informan públicamente sus desempeños en los Informes de Progreso anuales de TSM.



⁴⁶ <https://mining.ca/hacia-una-mineria-sostenible/principios-rectores-de-hms/>

HERRAMIENTAS TEMÁTICAS

AMBIENTE	SOCIAL / LABORAL	SOCIAL / COMUNIDAD	GOBERNANZA
ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental	ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Principios voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos	ISO 37000:2021 ⁴⁷ - Gobernanza de las organizaciones
ISO 50001:2018 Sistemas de gestión de la energía	OIT - Guía Dimensión Laboral CER	ICMM – PRINCIPIOS “Los Pueblos Indígenas y la Minería”	ISO 37001:2016 ⁴⁸ Sistemas de gestión antisoborno
ISO 14067:2018 cuantificación de la Huella de Carbono	Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas. 2016	PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA HMS Una herramienta para evaluar el desempeño del acercamiento aborigen y comunitario	ISO 37002:2021 ⁴⁹ - Sistema de gestión de denuncias
ISO 14055:2017 Gestión ambiental - Directrices para establecer buenas prácticas para combatir la degradación de la tierra y la desertificación	OCDE Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains	Comprender el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Manual para los mandantes tripartitos de la OIT. 2013	ISO 37301:2021 ⁵⁰ - Sistemas de gestión del compliance
Handbook on Environmental Due Diligence in Mineral Supply Chains (Septiembre 2023)	Guía para Empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad (OIT – PACTO GLOBAL)	Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo - 2019	ICMM - GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE PREOCUPACIONES Y QUEJAS A NIVEL LOCAL
	Lucha contra el trabajo forzoso: manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009		ICMM Human rights in the mining and metals industry Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes March 2012
			ICMM Human Rights Due Diligence Guidance May 2023
			Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI)

⁴⁷ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37000:ed-1:v1:en>

⁴⁸ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37001:ed-1:v1:es>

⁴⁹ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37002:ed-1:v1:en>

⁵⁰ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37301:ed-1:v1:es>



■ Ambiente

ISO 14001:2015⁵¹ SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

La Norma establece los requisitos para la implementación de un sistema de gestión ambiental, con orientación para su uso, es el marco para la gestión ambiental más reconocido a nivel mundial, dado que es suficientemente flexible como para que pueda ser aplicado por organizaciones grandes o pequeñas, privadas o públicas. Permite a las organizaciones gestionar el mejoramiento del impacto ambiental negativo de sus actividades y demostrarlo.

ISO 14067:2018 CUANTIFICACIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

En la familia de normas ISO 14000 además de esta norma de sistemas de gestión ambiental, que detalla herramientas prácticas para que las organizaciones gestionen el impacto de sus actividades en el medio ambiente, podemos encontrar una serie de normas que juegan un papel esencial en la agenda climática, ayudando a monitorear el cambio climático, cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero y promover buenas prácticas en la gestión ambiental.

Este conjunto de estándares cubre marcos generales, auditorías, comunicaciones, etiquetado, análisis del ciclo de vida y métodos para mitigar y adaptarse al cambio climático. Por ejemplo, alineada con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y compatible con la mayoría de los programas de GEI, la serie ISO 14064:2018 Gases de efecto invernadero – Parte 1: Especificación con orientación a nivel de organización para la cuantificación y notificación de las emisiones y absorciones de gases de efecto invernadero proporciona especificaciones para la cuantificación, el seguimiento y la validación/verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero, mientras que la especificación técnica ISO 14067:2018 Gases de efecto invernadero⁵² – Huella de carbono de los productos – Requisitos y directrices para la cuantificación⁵³, especifica la principios, requisitos y directrices para medir y cuantificar la huella de carbono de los productos, y la norma ISO 14080:2018 Gestión de gases de efecto invernadero y actividades relacionadas – Marco y principios para metodologías sobre acciones climáticas⁵⁴, que tiene por propósito brindar a las organizaciones un marco para desarrollar metodologías

⁵¹ <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:14001:ed-3:v1:es>

⁵² <https://www.iso.org/standard/66453.html>

⁵³ <https://www.iso.org/standard/71206.html>

⁵⁴ <https://www.iso.org/standard/67452.html>

consistentes, comparables y mejoradas en la lucha contra el cambio climático.

ISO 14055:2017 GESTIÓN AMBIENTAL - DIRECTRICES PARA ESTABLECER BUENAS PRÁCTICAS PARA COMBATIR LA DEGRADACIÓN DE LA TIERRA Y LA DESERTIFICACIÓN

Sin duda proteger y promover la vida en la tierra mediante un mejor uso de los recursos es el objetivo de cientos de normas ISO, pero en particular la norma ISO 14055:2017 Gestión ambiental - Directrices para establecer buenas prácticas para combatir la degradación de la tierra y la desertificación⁵⁵, es una de las de la familia de normas ISO 14000 para la gestión ambiental que es importante destacar.

ISO 50001:2018 SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA⁵⁶

Este documento especifica los requisitos para establecer, implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión de energía (EnMS). El resultado previsto es permitir que una organización siga un enfoque sistemático para lograr la mejora continua del rendimiento energético y el EnMS.

OCDE- HANDBOOK ON ENVIRONMENTAL DUE DILIGENCE IN MINERAL SUPPLY CHAINS⁵⁷

Este manual fue desarrollado para ayudar a las empresas a incorporar consideraciones ambientales en sus procedimientos de diligencia debida de la cadena de suministro de minerales. Este manual demuestra cómo los instrumentos de la OCDE sobre diligencia debida pueden aplicarse para abordar los riesgos e impactos ambientales en las cadenas de suministro de minerales contextualizando las recomendaciones existentes y dirigiendo a los usuarios hacia recursos útiles.



⁵⁵ <https://www.iso.org/standard/64646.html>

⁵⁶ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:50001:ed-2:v1:es>

⁵⁷ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/cef843bf-en.pdf?expires=1695400934&id=id&accname=guest&checksum=6781548DDB8BC9A8F7A6AC8F2584F32C>

■ Social / laboral

ISO 45001:2018⁵⁸ SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO –

La Norma establece los requerimientos para la implementación del sistema de gestión, con orientación para su uso, es el marco de referencia para gestionar los riesgos relacionados con la salud y seguridad en el ámbito laboral. Los resultados previstos/esperados del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es crítico para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo tomando medidas preventivas y protectoras eficaces.

OIT - GUÍA “LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA CER: UNA GUÍA PARA EMPLEADORES”⁵⁹

Esta guía de implementación tiene por objetivo ser un apoyo práctico, en la cual se puedan encontrar conocimientos iniciales y recomendaciones concretas sobre cómo empezar a gestionar la implementación de prácticas y políticas organizacionales que releven el respeto a los Derechos Humanos y, por tanto,

a las personas y su entorno, previniendo de esta manera los posibles impactos que sus actividades pudiesen ocasionar.

HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN DE LA OIT Y LA OIE SOBRE EL TRABAJO INFANTIL DESTINADA A LAS EMPRESAS: CÓMO HACER NEGOCIOS RESPETANDO EL DERECHO DE LOS NIÑOS A ESTAR LIBRES DEL TRABAJO INFANTIL / OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC) DE LA OIT; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES - GINEBRA: OIT, 2016⁶⁰

Esta herramienta proporciona orientaciones sobre la manera en que las empresas pueden impedir el trabajo infantil y contribuir a su reparación, sea en el desarrollo de sus propias actividades o en la cadena de producción, mediante unas políticas adecuadas, la debida diligencia y unos mecanismos de reparación.

OCDE PRACTICAL ACTIONS FOR COMPANIES TO IDENTIFY AND ADDRESS THE WORST FORMS OF CHILD LABOUR IN MINERAL SUPPLY CHAINS⁶¹

La Guía de diligencia debida para cadenas de suministro de minerales responsables de la

⁵⁸ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

⁵⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_766919.pdf

⁶⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/instructionalmaterial/wcms_ipecc_pub_28417.pdf

⁶¹ <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

OCDE identifica las peores formas de trabajo infantil como un abuso grave de los derechos humanos asociado con la extracción, el transporte o el comercio de minerales que las empresas no deben tolerar, beneficiarse, contribuir, ayudar o facilitar. En virtud de ello, la OCDE ha desarrollado acciones prácticas para que las empresas identifiquen y aborden las peores formas de trabajo infantil en las cadenas de suministro de minerales para ayudarlas a identificar, mitigar y dar cuenta de los riesgos del trabajo infantil en sus cadenas de suministro de minerales. Ha sido desarrollado para aprovechar el marco de diligencia debida de la Guía de diligencia debida de la OCDE.

GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (OIT – PACTO GLOBAL)⁶²

Desarrollado conjuntamente por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT, la “Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad: cómo pueden las empresas respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad y beneficiarse de la inclusión” sugiere acciones y medidas concretas que las empresas pueden tomar para implementar buenas prácticas que incluyan a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, en el

mercado y en la comunidad, en consonancia con los convenios y marcos de las Naciones Unidas pertinentes.

LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO: MANUAL PARA EMPLEADORES Y EMPRESAS / ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. - GINEBRA: OIT, 2009⁶³

La finalidad de este manual es suplir la creciente necesidad de orientación que tienen las organizaciones de empleadores y empresas del mundo entero para saber en qué consiste el trabajo forzoso, cómo puede afectar las operaciones comerciales y qué pueden hacer los actores empresariales para abordar esos problemas.

El trabajo forzoso se está convirtiendo en un riesgo importante para los empleadores, no sólo para pequeñas empresas al margen de la economía formal de países en desarrollo, sino también para empresas multinacionales con complejas cadenas de suministro y operaciones de subcontratación. La OIT estima que el 80% de todo el abuso del trabajo forzoso se comete en la economía privada. Aunque gran parte se da en la economía informal, recientemente, varias empresas importantes han tenido que responder a acusaciones de trabajo forzoso.

⁶² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf

⁶³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_105883.pdf

■ Social / comunidad

PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS⁶⁴

Creada en el 2000, la Iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) es una iniciativa multi-actor que involucra a Gobiernos, compañías y organizaciones no gubernamentales (ONG) y promueve la implementación de una serie de principios guías para las empresas, con el objetivo de proveer seguridad en sus operaciones en una forma que sea respetuosa de los derechos humanos. Aunque originalmente se desarrolló para el sector extractivo y energético, los principios son implementados por una variedad de sectores.

Los PV reconocen que las empresas a menudo operan en entornos complejos con poca orientación sobre cómo cumplir con sus responsabilidades en materia de derechos humanos; es así que los PV ayudan a las empresas a comprender el entorno en el que operan, identificar los riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad y tomar medidas significativas para abordarlos.

A través de la Iniciativa de los PV, las compañías pueden alinear sus políticas, procedimientos y análisis corporativos internos con principios internacionales de derechos humanos reconocidos a nivel mundial, en relación

con la provisión de seguridad para sus operaciones. Los principios guían a las empresas en la realización de una evaluación integral de riesgos para los derechos humanos en su compromiso con los proveedores de seguridad pública y privada, para garantizar que se respeten los derechos humanos.

Los principios voluntarios se dividen en **tres componentes**.

Evaluación de riesgos

La evaluación precisa de los riesgos es fundamental para la seguridad del personal, las comunidades locales y los activos, y para el éxito de las operaciones a corto y largo plazo de la Compañía.

Empresas y seguridad pública

Este componente orienta la relación entre las empresas y la seguridad pública para reducir el riesgo de abusos y promover el respeto a los derechos humanos.

Empresas y seguridad privada

Cuando los gobiernos anfitriones no puedan proporcionar seguridad para proteger el personal o los activos de una empresa, se pueden contratar proveedores de seguridad pri-

⁶⁴ <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>

vada. Este componente proporciona orientación en este escenario.

ICMM – PRINCIPIOS “LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LA MINERÍA”⁶⁵

Esta Declaración de posición expone el enfoque que los miembros del ICMM mantienen en su relación con los Pueblos Indígenas. La visión del ICMM contempla relaciones constructivas entre las compañías mineras y de metales y los Pueblos Indígenas basadas en el respeto recíproco, la participación significativa, la confianza y el mutuo beneficio.

Para más información acceder a la Guía de buenas prácticas para los pueblos indígenas y la minería⁶⁶

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA HMS. Una herramienta para evaluar el desempeño del acercamiento aborígen y comunitario⁶⁷

El objetivo del protocolo de evaluación es brindar orientación a las instalaciones para medir el desempeño del acercamiento aborígen y comunitario respecto de los indicadores de la iniciativa Hacia una minería sustentable (HMS). El protocolo de evaluación establece las expectativas generales

respecto del acercamiento aborígen y comunitario como parte de la iniciativa HMS. Este protocolo respalda la implementación del marco de los pueblos aborígenes y la minería en pos de la iniciativa HMS.

COMPRENDER EL CONVENIO SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES, 1989 (NÚM. 169). MANUAL PARA LOS MANDANTES TRIPARTITOS DE LA OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, DEPARTAMENTO DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. - GINEBRA: OIT, 2013⁶⁸

Este manual fue elaborado por el Programa para Promover el Convenio núm. 169 (PRO 169) y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo en estrecha colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), para facilitar a los mandantes de la OIT una herramienta práctica con el objetivo de comprender mejor la importancia, el alcance y las implicaciones del Convenio y para fomentar esfuerzos conjuntos para su aplicación.

El Convenio núm. 169 refleja el consenso alcanzado por los mandantes

⁶⁵ <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/mining-principles/fr/peuples-autochtones.pdf?cb=59297#:~:text=ICMM%20significa%20miner%C3%ADa%20con%20principios,-contribuci%C3%B3n%20positiva%20a%20la%20sociedad.>

⁶⁶ <https://guidance.miningwithprinciples.com/good-practice-guide-indigenous-peoples-and-mining/?lang=es>

⁶⁷ https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm_uploads/2021/08/TSM-Aboriginal-and-Community-Outreach-Protocol-May-2015-Sp.pdf

⁶⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_205230.pdf

tripartitos de la OIT en relación con los derechos de los pueblos indígenas y tribales dentro de los Estados-nación en los que viven y las responsabilidades de los gobiernos para proteger dichos derechos. El Convenio se fundamenta en el respeto a las culturas y las formas de vida de los pueblos indígenas y reconoce sus derechos sobre las tierras y los recursos naturales, así como el derecho a decidir sus propias prioridades en lo que atañe el proceso de desarrollo. Por lo tanto, los principios fundamentales de consulta y participación constituyen la piedra angular del Convenio.

APLICACIÓN DEL CONVENIO SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES NÚM. 169 DE LA OIT: HACIA UN FUTURO INCLUSIVO, SOSTENIBLE Y JUSTO – 2019⁶⁹

Este informe presenta la situación socio-económica de las mujeres y los hombres indígenas el día de hoy, observando aspectos como población, empleo, pobreza, así como los progresos en políticas públicas, particularmente en relación con instituciones, consulta y participación. Este informe resalta el papel fundamental del Convenio como marco para la justicia social, la paz, la democracia participativa, y el desarrollo inclusivo y sostenible para todos – que es necesario para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y llevar a cabo una acción climática significativa.



⁶⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_735627.pdf

Gobernanza

NORMAS ISO DE GOBERNANZA DE LAS ORGANIZACIONES

La Norma ISO 37000:2021⁷⁰ - Gobernanza de las organizaciones – Orientación, proporciona principios clave, prácticas relevantes y un marco para guiar a los órganos de gobierno de la organización sobre cómo cumplir con sus responsabilidades para que las organizaciones puedan cumplir su propósito.

La Norma ISO 37001:2016⁷¹ Sistemas de gestión antisoborno - Requisitos con orientación para su uso, especifica una serie de medidas que ayudan a las organizaciones a abordar sus riesgos de soborno y a prevenir, detectar y responder al soborno.

La Norma ISO 37002:2021⁷² - Sistema de gestión de denuncias – Directrices, refiere a una serie de medidas que ayudan a las organizaciones a alentar y facilitar la denuncia de conductas inapropiadas; a apoyar y proteger a los denunciantes y otras personas involucradas; a garantizar que los informes de conductas inapropiadas se traten de manera adecuada y oportuna; y a mejorar la cultura organizacional, la gobernanza y la prevención de estas irregularidades.

La Norma ISO 37301:2021⁷³ - Sistemas de gestión del compliance - Requisitos con orientación para su uso refiere a una serie de medidas que ayudan a las organizaciones a abordar sus obligaciones de compliance y también resulta adecuada para potenciar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos en los marcos de sistemas de gestión implementados por la organización.

ICMM - GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE PREOCUPACIONES Y QUEJAS A NIVEL LOCAL. ⁷⁴

La guía sobre 'Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local' de ICMM ha sido diseñada de manera alineada a los criterios de los mecanismos de resolución de quejas a nivel operacional contenidos en los principios Rectores de ONU sobre las empresas y los derechos humanos.

ICMM DERECHOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA DE LA MINERÍA Y LOS METALES: INTEGRACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS. 2012.⁷⁵ ICMM GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - MAY 2023.⁷⁶

El ICMM publicó por primera vez una guía sobre el tema en 2012 (Derechos humanos en la

⁷⁰ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37000:ed-1:v1:en>

⁷¹ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37001:ed-1:v1:es>

⁷² <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37002:ed-1:v1:en>

⁷³ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37301:ed-1:v1:es>

⁷⁴ <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/12/es-grievance-mechanism.pdf>

⁷⁵ https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2012/guidance_human-rights-due-diligence.pdf

⁷⁶ https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2023/es/guia_DD-HR.pdf?cb=64843

industria de la minería y los metales: integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de gestión de riesgos corporativos) para coincidir con el respaldo del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a los Principios Rectores, y en 2018, el ICMM se convirtió en el primer organismo industrial que se compromete a defender los Principios Rectores.

La Guía actualizada de 2023 responde directamente a los desafíos actuales que enfrentan los profesionales de derechos humanos al integrar los Principios Rectores en sus organizaciones y proporciona una descripción general de las prácticas líderes y las regulaciones emergentes que ya están impulsando mejoras en el desempeño en toda la industria.

INICIATIVA PARA LA TRANSPARENCIA DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS (EITI)⁷⁷.

Al convertirse en miembros de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), los países se comprometen a divulgar información a lo largo de la cadena de valor de las industrias extractivas, desde la forma en que se otorgan los derechos sobre actividades extractivas, hasta el modo en que los ingresos llegan a manos de los gobiernos y cómo benefician a la población.

El **Estándar EITI**⁷⁸ (2023) describe los requisitos aplicables a los países que implementan el EITI, así como los Artículos de Asociación que rigen el EITI.

La Parte 1 del Estándar EITI (“Principios y requisitos”) incluye las siguientes secciones:

- Principios del EITI: el Estándar EITI tiene su origen en los “Principios del EITI” (sección 1), que fueron acordados por un grupo diverso de países, empresas y organizaciones de la sociedad civil cuando se fundó el EITI en 2003, con el objetivo de incrementar la transparencia sobre los pagos y los ingresos en el sector extractivo.
- Cómo convertirse en un país implementador del EITI: los países que tienen la intención de implementar el Estándar EITI están obligados a completar una serie de pasos antes de postularse como país implementador del EITI, como se describe en “Cómo convertirse en un país implementador del EITI” (sección 2).
- Requisitos EITI: el Estándar EITI establece los “Requisitos EITI” (sección 3) tanto para los países implementadores del EITI como para las empresas de petróleo, gas y minería que operan en estos países. Un grupo multipartícipe nacional, compuesto por representantes del gobierno, la industria y la sociedad civil, supervisa la implementación del EITI y establece objetivos que reflejan las prioridades nacionales para la gestión del sector extractivo.
- Expectativas para las empresas que apoyan al EITI: las empresas de petróleo, gas y minería respetan el Estándar EITI al repor-

⁷⁷ <https://eiti.org/es>

⁷⁸ <https://eiti.org/sites/default/files/2023-06/ES%20EITI%20Standard.pdf>

tar información en los países implementadores del EITI donde operan, y al participar de forma activa en el proceso EITI en los países implementadores a través de los grupos multipartíopes que integran. Las empresas que apoyan el EITI refuerzan la implementación de EITI mediante el cumplimiento de las “Expectativas para las empresas que apoyan al EITI” (sección 4).

- Protocolo: participación de la sociedad civil: la participación de la sociedad civil es fundamental para alcanzar los objetivos del EITI. En el “Protocolo: participación de la sociedad civil” (sección 5), se prevén las disposiciones para garantizar la participación plena, activa y efectiva de la sociedad civil en la implementación de EITI.
- Código de Conducta de la Asociación EITI: se requiere que las partes interesadas cumplan con las normas más estrictas de integridad y conducta ética, y actúen con honestidad y propiedad, de acuerdo con el “Código de Conducta de la Asociación EITI” (sección 6). Este Código se aplica a todas las personas titulares de cargos del EITI, incluidos los miembros de la Asociación EITI, los miembros del Consejo EITI y sus alternos, el personal del Secretariado —nacional e internacional— y los miembros de los grupos multipartíope.
- Política de datos abiertos del EITI: los datos abiertos constituyen un elemento cen-

tral de la misión del EITI de promover la gestión abierta y responsable de los recursos naturales. Cuando los datos son fácilmente accesibles, completos y utilizables, los Informes EITI pueden profundizar el debate público, guiar la toma de decisiones y lograr que la población comprenda mejor el significado de la gestión de los recursos naturales. Estos objetivos están respaldados por la “Política de datos abiertos” del EITI (sección 7).

La Parte 2 del Estándar EITI (“Supervisión y Validación del Consejo del EITI”) describe los procedimientos y criterios que determinan cómo el Consejo Internacional del EITI supervisa y evalúa la implementación del Estándar EITI. La Parte 3 (“Gobernanza y gestión del EITI”) aborda cómo se gobierna la Asociación EITI.

Desde el año 2011, EITI Guatemala ha presentado cinco informes nacionales.⁷⁹



⁷⁹ <https://eitiguatemala.gt/es/informes/>

ANEXO II - REPORTE

Unos de los grandes ejes de intenso crecimiento actual en la agenda de sostenibilidad es el de transparencia de la información por parte de las empresas, lo que lleva cada vez más a poder evidenciar de manera completa, comprensible, receptiva, precisa, equilibrada, oportuna y accesible, cómo se gestionan los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

Estamos asistiendo a un momento en el cual muchos instrumentos de reporte se amplían y combinan con la finalidad de alcanzar criterios uniformes de transparencia en relación el desempeño, en términos de las contribuciones positivas y negativas de la empresa al desarrollo sostenible.

A nivel internacional, el International Financial Reporting Standards (IFRS) anunció en 2021 la creación del International Sustainability Standards Board (ISSB) con el objeto de crear un estándar mundial de aplicación a nivel global y crear un equivalente a las normas internacionales de contabilidad para el reporte. Una mayoría de las entidades dedicadas a estandarizar el reporte, a excepción de Global Reporting Initiative (GRI), han integrado sus estándares bajo el paraguas de ISSB-IFRS (por ejemplo: International Integrated Reporting Council - IIRC, Sustainability Accounting Standards Board-SASB, Task Force on Climate-Related Financial Disclosures-TCFD).

En cuanto a la Unión Europea, presenta un contexto legislativo que contribuirá a la estandarización de la forma de presentar la información en materia de sostenibilidad. Con la adopción de la nueva Directiva de reporte en materia de sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y los European Sustainability Reporting Standards (ESRS) emitidos por EFRAG el 15 de noviembre de 2022, a ser adoptados en junio de 2023, se acelerará el proceso de unificación de las diferentes metodologías

de reporte y facilitará la comparabilidad entre las empresas que reportan.

Por otra parte, la Comisión de Bolsa y Valores (SEC, por sus siglas en inglés) propuso nuevas reglas para mejorar y estandarizar las divulgaciones que hacen las entidades registradas sobre los riesgos, metas y objetivos relacionados con el clima, sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y sobre la evaluación del desempeño en relación con la gestión de los riesgos relacionados con el clima de las entidades registradas.

Todas estas iniciativas instalan nuevas responsabilidades para la dirección, y exigen la definición de estrategias y objetivos ASG considerando la doble materialidad y la implementación de sistemas de información y control.

1. Entre los estándares de mayor reconocimiento con relación a **aspectos sociales** encontramos:

- **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

Se fundó en 2011 con la misión de ayudar a empresas en el mundo a identificar, manejar, y reportar los temas de sostenibilidad que importan más a los inversionistas.

Para hacer esto, SASB ha desarrollado 77 sets de estándares específicos a industrias obteniendo retroalimentación de las empresas mismas, inversionistas, y otros participantes de mercado. Cada set de estándares se enfoca en lo que SASB ha determinado que son los temas financieramente más materiales para cada industria. El mapa de materialidad muestra cuáles son los temas más materiales para cada industria o sector e incluye 26 temas de sostenibilidad que se organizan bajo 5 dimensiones ESG (Social

Capital, Human Capital, Business Model & Innovation, Leadership & Governance, and Environment). La siguiente lista de 26 se eligió enfocándose en los temas que más probablemente tengan un impacto financiero en una empresa:

- Ambiente: Emisiones de GEI, calidad del aire, gestión de la energía, gestión de agua y aguas residuales, Gestión de residuos y materiales peligrosos, Impactos ecológicos
- Capital social: Derechos humanos y relaciones comunitarias, privacidad del cliente, seguridad de datos, acceso y asequibilidad, calidad y seguridad del producto, bienestar del cliente, prácticas de venta y etiquetado de productos
- Capital humano: Prácticas laborales, salud y seguridad de los empleados, compromiso de los empleados, diversidad e inclusión
- Modelo de negocio e innovación: Diseño de productos y gestión del ciclo de vida, resiliencia del modelo de negocio, gestión de la cadena de suministro, abastecimiento de materiales y eficiencia, impactos físicos del cambio climático
- Liderazgo y Gobernanza: Ética de negocios, comportamiento competitivo, gestión del entorno legal y regulatorio, gestión de riesgos de incidentes críticos, gestión de riesgos sistémicos

● Global Reporting Initiative (GRI)

Se ha consolidado como una metodología de referencia internacional para desarrollar informes y memorias de sostenibilidad empresarial y crear reportes de información no financiera y presentarla según sus estándares y criterios ampliamente aceptados por instituciones y organismos internacionales.

En los últimos 20 años, GRI ha ido evolucionando su marco de reporte para incluir diferentes aspectos sociales y económicos de la sostenibilidad. GRI ha establecido una serie de principios y directrices para el reporte de sostenibilidad, además de haber desa-

rollado una red global de expertos y organizaciones totalmente comprometidas con la promoción de la sostenibilidad empresarial.

Esas directrices se basan en los llamados indicadores GRI, entendidos como un conjunto de estándares internacionales que se utilizan para medir y reportar el desempeño de sostenibilidad de una organización. De tal manera, se puede evaluar efectivamente el impacto de una empresa tanto en el medio ambiente, la sociedad como en la economía.

La diferencia más grande entre SASB y GRI es que SASB está mucho más enfocado. Los estándares GRI son mucho más amplios y tratan de cubrir la necesidad de información de un set muy variado de grupos de interés de todo tipo de organización. SASB realmente sólo se enfoca en temas que pueden impactar financieramente a una empresa. Sin perjuicio de ello, GRI y SASB ya han anunciado un acuerdo de colaboración para ayudar a la implementación conjunta.

Para finales del año 2023, se espera que GRI presente el reporte sectorial para el sector extractivo, el cual busca ser una herramienta más para que las empresas mineras reporten sus avances en sostenibilidad.

2. En aspectos ambientales identificamos:

● Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

La Junta de Estabilidad Financiera (FSB, por sus siglas en inglés) creó el TCFD para desarrollar recomendaciones sobre los tipos de información que las empresas deben divulgar para ayudar a los inversionistas, prestamistas y suscriptores de seguros a evaluar y cotizar adecuadamente un conjunto específico de riesgos relacionados con el cambio climático.

Las recomendaciones de divulgación están estructuradas en torno a cuatro áreas temáticas que representan elementos centrales de cómo operan las empresas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, métricas y objetivos. Las cuatro recomendaciones están interrelacionadas y respaldadas por once divulgaciones recomendadas que construyen el marco con información que debería ayudar a los inversores y otros a comprender cómo las organizaciones informantes piensan y evalúan los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.

● Carbon Disclosure Project (CDP)

Es una organización benéfica sin fines de lucro que administra un sistema de divulgación global para que inversionistas, empresas, ciudades, estados y regiones administren sus impactos ambientales. Su misión es contribuir al logro de una economía próspera que funcione para las personas y el planeta a largo plazo. Anualmente genera un ranking en relación con las cuestiones de cambio climático, bosques y agua para empresas y ciudades.

3.- Estándares europeos de reporte en materia de sostenibilidad (ESRS)

A nivel europeo, la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), aprobada en noviembre de 2022, incorpora la definición actualizada de nuevos estándares de reporte en materia de sostenibilidad (ESRS). El 9 de junio de 2023, la Comisión Europea publicó el proyecto de Acto Delegado sobre el primer conjunto de las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS), a través de los cuales se desplegará la Directiva 2022/2464, de Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD por sus siglas en inglés).

● Estándares Transversales - ESRS 1 y ESRS 2

ESRS 1. Principios Generales: prescriben los conceptos y principios obligatorios que deben aplicarse al preparar las declaraciones de sostenibilidad con arreglo a la CSRD. Una empresa debe reportar toda información material sobre sus impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad de conformidad con la ESRS aplicable. La empresa debe identificar sus dos grupos principales de partes interesadas:

1. Partes interesadas afectadas: personas o grupos con intereses que se ven o podrían verse afectados -positiva o negativamente- por las decisiones y actividades de la empresa y a través de su cadena de valor.

2. Usuarios de los informes de sostenibilidad: partes interesadas en la empresa, que incluye: (i) inversores actuales y potenciales, prestamistas y otros acreedores (incluidos gestores de activos gestores de activos, entidades de crédito, compañías de seguros) (ii) socios comerciales de las empresas, sindicatos e interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales. Algunas partes interesadas pueden pertenecer a ambos grupos.

ESRS 2. Información General: establecen los requisitos de divulgación de la información sobre sostenibilidad que son transversales. Esto incluye características generales de la organización y una visión general del negocio, pero también revelaciones específicas sobre el cumplimiento, como aproximaciones en relación con la cadena de valor. Además, información sobre estrategia, gobernanza y evaluación de la ma-

terialidad del impacto, los riesgos y las oportunidades de sostenibilidad.

● Estándares Temáticos

Las normas temáticas incluyen requisitos de divulgación que abarcan cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Estos requisitos son independientes del sector. Tienen por objeto permitir a los usuarios de las divulgaciones en materia de sostenibilidad de las organizaciones comprender su impacto en estas dimensiones, los riesgos y oportunidades materiales relacionados con estas áreas y, en última instancia, su impacto en la capacidad de la empresa para crear valor. Las normas temáticas prescriben requisitos de divulgación que cubren (i) políticas, objetivos, planes de acción y recursos, así como (ii) la medición del rendimiento en relación con temas específicos.

- Ambiental - ESRS E1-E5 Estos estándares esbozan los requisitos de divulgación para que las empresas informen sobre asuntos relacionados con el (i) cambio climático, (ii) contaminación, (iii) recursos hídricos y marinos, (iv) biodiversidad y ecosistemas, y (v) uso de recursos y economía circular.
- Social - ESRS S1-S4 Las normas en materia social proporcionan un marco para que las entidades informen sobre (i) temas relacionados con su propia plantilla, (ii) los trabajadores de sus cadenas de valor, (iii) las comunidades afectadas por sus operaciones y (iv) los consumidores y usuarios finales de sus productos o servicios.
- Gobernanza - ESRS G1 Los requisitos presentados en materia de gobernanza establecen requisitos de

reporte que pretenden comprender la estrategia y el enfoque, los procesos y los procedimientos de la empresa, así como su desempeño con respecto a la “conducta empresarial” que comprende (i) cultura corporativa (ii) gestión de las relaciones con los proveedores (iii) evitar la corrupción y el soborno, (iv) el compromiso de la empresa de ejercer su influencia política, (v) protección de los denunciantes, (vi) el bienestar de los animales y (vii) políticas de pago.

Estos estándares están siendo elaborados en el marco del EFRAG (Grupo Asesor Europeo de Información Financiera) que es una asociación privada establecida en 2001 con el impulso de la Comisión Europea para servir al interés público. EFRAG amplió su misión en 2022 siguiendo el nuevo rol asignado en el CSRD, brindando asesoramiento técnico a la Comisión Europea en la elaboración de borrador de los Estándares de Informes de Sostenibilidad de la UE y/o borradores de enmiendas a estos Estándares. Sus Organizaciones Miembros son partes interesadas europeas y Organizaciones Nacionales y Organizaciones de la Sociedad Civil. Las actividades de EFRAG se organizan en dos pilares: Un pilar de información financiera: influir en el desarrollo de las Normas NIIF desde una perspectiva europea y cómo contribuyen a la eficiencia de los mercados de capitales y proporcionar asesoramiento de aprobación sobre (modificaciones a) las Normas NIIF a la Comisión Europea. En segundo lugar, un Pilar de Informes de Sostenibilidad: desarrollar el borrador de los Estándares de Informes de Sostenibilidad de la UE y las enmiendas relacionadas para la Comisión Europea.

ANEXO III - INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Documento	Objeto	Ratificación
Organización de Naciones Unidas -ONU		
Declaración Universal de Derechos Humanos	Es un documento que sirve de plan de acción global para la libertad y la igualdad de manera que se protejan los derechos de todas las personas en todo el mundo	Guatemala: Decreto del Congreso número 1307, del 26 de agosto de 1959. Fecha de ratificación: 18 septiembre de 1959. Fecha de depósito: 7 de octubre de 1959 – ONU.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	Tiene por objeto el asegurar la protección plena de las personas en tanto que tales, partiendo de la base de que las personas pueden gozar de derechos, libertades y justicia social simultáneamente	Guatemala: Decreto del Congreso número 69-87, del 30 de septiembre de 1987. Fecha de adhesión: 6 de abril de 1988. Fecha de depósito: 19 de mayo de 1988 – ONU. Fecha de publicación: 8 de agosto de 1988.
Pacto Internacional de derechos civiles y políticos	Este Pacto ha funcionado como herramienta para luchar contra los abusos que sufren la libertad y otros derechos de las personas.	Guatemala: Decreto del Congreso número 9-92, del 19 de febrero de 1992. Fecha de adhesión: 1 de mayo de 1992. Fecha de depósito: 16 de marzo de 1992 –ONU. Fecha de publicación: 11 de septiembre de 1992.
Convención sobre la prevención y la sanción del delito de genocidio	Tiene el objetivo de que las Partes de la Convención confirmen que el genocidio, ya sea cometido en tiempo de paz o de guerra, es un delito de derecho internacional por lo que se comprometen a prevenir y sancionar.	Guatemala: Decreto legislativo número 704, del 30 de noviembre de 1949. Fecha de ratificación: 13 de diciembre de 1949. Fecha de depósito: 13 de enero de 1950 – ONU. Fecha de publicación: 6 de enero de 1950.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial	Tiene el objetivo de poner en práctica los principios consagrados en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y asegurar que se adopten lo antes posible medidas prácticas.	Guatemala: Decreto ley número 105-82, del 30 de noviembre de 1982. Fecha de ratificación: 30 de noviembre de 1982. Fecha de depósito: 18 de enero de 1983 – ONU. Fecha de publicación: 6 de enero de 1984. Existe reserva en el artículo 14 de la Convención.
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Se ocupa de establecer obligaciones específicas para combatir la trata de mujeres y toda forma de explotación sexual, así como la discriminación en el cumplimiento de sus derechos.	Guatemala: Decreto ley número 49-82, del 29 de junio de 1982. Fecha ratificación: 8 de julio de 1982. Fecha de depósito: 12 de agosto de 1982 –ONU. Fecha de Publicación: 6 de septiembre de 1982.
Convención sobre los derechos del niño	Establece las medidas necesarias para la protección de los derechos de los niños, reconociendo como necesaria la cooperación internacional para el mejoramiento de las condiciones de vida de los niños.	Guatemala: Decreto del Congreso número 27-90, del 10 de mayo 1990. Fecha de ratificación: 22 de mayo de 1990. Fecha de depósito: 6 de junio de 1990 – ONU. Fecha de publicación: 25 de febrero de 1991.

Documento	Objeto	Ratificación
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	Vela por la toma de acciones de los Estados Partes para prevenir todo lo relativo a la venta de niños, prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía para que sus derechos no sean violentados.	Guatemala: Decreto del Congreso número 76-2001, del 11 de diciembre de 2001. Fecha de ratificación: 30 de abril de 2002. Fecha de depósito: 9 de mayo de 2002. Tratado en vigor a partir del 8 de junio de 2002. Fecha de publicación: 19 de septiembre de 2002.
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados.	Tiene como objetivo el proteger a los niños durante los conflictos armados y la ocupación extranjera.	Guatemala: Decreto del Congreso número 1-2000, del 23 de enero de 2002. Fecha de ratificación: 30 de abril de 2002. Fecha depósito: 9 de mayo de 2002 – ONU. Fecha de publicación: 18 de septiembre de 2002.
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.	Tiene por objetivo la prohibición del uso de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de manera que se pueda velar por el monitoreo de su cumplimiento.	Guatemala: Decreto del Congreso número 52-89, del 12 de octubre de 1989. Fecha de adhesión: 23 de noviembre de 1989. Fecha de depósito: 5 de enero de 1990 - ONU. Fecha de publicación: 26 de abril de 1990.
Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.	Tiene por objetivo el velar por la protección de los derechos y de la integridad de los trabajadores migrantes, así como de sus familias.	Guatemala: Decreto del Congreso número 61-97, del 23 de julio de 1997. Fecha de ratificación: 7 de marzo de 2003. Fecha de depósito: 14 de marzo de 2003, ONU. Tratado en vigor a partir de: 1 de julio de 2003 Fecha de publicación: 4 de julio de 2003.
Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas	El documento hace hincapié en el derecho de los pueblos indígenas a vivir con dignidad, a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones y a buscar su propio desarrollo, determinado libremente de conformidad con sus propias necesidades e intereses.	La Declaración fue preparada y debatida oficialmente durante más de veinte años antes de ser aprobada por la Asamblea General el 13 de septiembre de 2007, por 144 votos a favor, 4 en contra y 11 abstenciones. Resolución A/61/ 295.

Organización De Estados Americanos -OEA-

Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre	Funciona como una guía de la protección internacional de los derechos del hombre.	Guatemala: Ratificado el 18 de julio de 1978, conforme al Artículo 74.2 de la Convención.
Carta de la Organización de Estados Americanos	Tiene el fin de lograr un orden de paz y de justicia, de manera que se fomente la solidaridad, se logre robustecer la colaboración entre los Estados Americanos.	Guatemala: Decreto del congreso número 804 del 09/05/1951.

Documento	Objeto	Ratificación
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Tiene por objetivo de que los Estados Parte se comprometan a respetar los derechos y libertades que se reconocen en esta, así como garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona de sus derechos sin discriminación alguna.	Guatemala: Decreto del congreso número 6-78, del 30 de marzo de 1978. Fecha de ratificación: 27 de abril de 1978. Fecha de depósito: 25 de mayo de 1978 – OEA. Fecha de publicación: 13 de julio de 1978.
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	Tiene como propósito el consolidar en este continente las condiciones que permitan el reconocimiento y respeto a la dignidad inherente de las personas y prevenir y sancionar con ello la tortura.	Guatemala: Decreto del congreso número 64-86, del 11 de noviembre de 1986. Fecha de ratificación: 10 de diciembre de 1986. Fecha de depósito: 29 de enero de 1987 – OEA. Fecha de publicación: 24 de febrero de 1987.
Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Tiene por objetivo el compromiso de la adopción de las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados.	Guatemala: Decreto del Congreso número 127-96, del 27 de noviembre de 1996. Fecha de ratificación: 30 de mayo de 2000. Fecha de depósito: 5 de octubre de 2000 – OEA. Fecha de publicación: 11 de octubre de 2001.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Tiene por objetivo aplicar una acción para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres basa en su género.	Guatemala: Decreto del Congreso número 69-94, del 15 de diciembre de 1994. Fecha de ratificación: 4 de enero de 1995. Fecha de depósito: 4 de abril de 1995 – OEA. Fecha de publicación: 11 de enero de 1996.
Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas	Tiene el objetivo de que los Estados Parte se comprometan a adoptar las medidas legislativas necesarias para declarar como delito la desaparición forzada de personas, así como la imposición de una pena adecuada que tome en cuenta la gravedad de la problemática.	Guatemala: Decreto del Congreso número 18-96, del 28 de marzo de 1996. Fecha de ratificación: 27 de julio de 1999. Fecha de depósito: 25 de febrero de 2000 – OEA. Fecha de publicación: 19 de noviembre de 2001.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	Los objetivos de la Convención es la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.	Guatemala: Decreto número 26-2001, del 17 de julio de 2001; modificado por el Decreto 42- 2002, de 30 de mayo de 2002. Fecha de ratificación: 8 de agosto de 2002. Fecha de depósito: 28 de enero de 2003 – OEA. Tratado en vigor partir de 27 de febrero de 2003 Fecha de publicación: 28 de febrero de 2003.
Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	La declaración reconoce: la organización colectiva y el carácter pluricultural y multilingüe de los pueblos originarios; la auto-identificación de las personas que se consideran indígenas; y promete avanzar en la promoción y protección efectiva de los derechos de los pueblos indígenas.	Aprobada luego de 17 años de discusión, por la OEA en su Asamblea General el 15 de junio de 2016 (Resolución AG/RES. 2888 (XLVI-O/16)

ANEXO IV – ACUERDOS AMBIENTALES MULTILATERALES

Documento	Objeto	Ratificación
Atmósfera		
Convención de Viena para la Protección de la Capa de Ozono. Protocolo de Montreal	Eliminó gradualmente la producción de numerosas sustancias responsables del agotamiento del ozono (como CFC, halones, tetracloruro de carbono y cloroformo de metilo).	El Convenio de Viena para la Protección de la Capa de Ozono, ratificado por los 33 países de América Latina y el Caribe, entró en vigor en septiembre del 1988. Guatemala es parte del Convenio desde septiembre de 1987. El Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono del Convenio de Viena ha sido ratificado por los 33 países de América Latina y el Caribe. Desde su entrada en vigor en 1989. Guatemala adhirió al protocolo el 7 de noviembre de 1989.
Convención Marco De Las Naciones Unidas Sobre el Cambio Climático	El objetivo del Convenio es lograr la estabilización de las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera a un nivel que impida interferencias antropógenas peligrosas en el sistema climático	Ratificada por los 33 países de América Latina y el Caribe, entró en vigor en marzo de 1994. Aprobada por Guatemala mediante Decreto 15-95.
Protocolo de Kyoto [De la Convención Marco sobre el Cambio Climático]	Establece metas vinculantes de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para los países industrializados.	Ratificado por los 33 países de América Latina y el Caribe, entró en vigor en el 2005. Fue aprobado por Guatemala por Decreto 23-99.
Acuerdo de París	El objetivo general es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero para limitar el aumento de la temperatura global a 2 ° C por encima de los niveles preindustriales, mientras se persigue el objetivo más ambicioso de 1,5 ° C. La finalidad del Acuerdo es guiar colectivamente a las naciones hacia un esfuerzo global efectivo para reducir las emisiones, mientras se desarrolla la capacidad de adaptación. El Acuerdo exige a todos los países que adopten medidas, a la vez que reconoce la diversidad de sus situaciones y circunstancias. En virtud del Acuerdo, los países asumen la responsabilidad de adoptar medidas tanto de mitigación como de adaptación, mediante la presentación de sus contribuciones nacionales.	Guatemala es parte del mismo desde enero de 2017.

Documento	Objeto	Ratificación
Convenio Regional sobre Cambios Climáticos	Busca proteger el sistema climático en beneficios de las generaciones presentes y futuras. Art. 1.-	Decreto No. 30-95
Biodiversidad		
Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres	En vigor desde 1975, tiene por objetivo velar por que el comercio internacional de especímenes de animales y plantas silvestres no constituya una amenaza para su supervivencia.	Guatemala es parte desde noviembre de 1979.
Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres	En vigor desde 1975, tiene por objetivo velar por que el comercio internacional de especímenes de animales y plantas silvestres no constituya una amenaza para su supervivencia.	Guatemala es parte desde noviembre de 1979
Convenio de las Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica	Promueve la conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de sus componentes y la participación justa y equitativa de los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos, para lo cual establece mecanismos que los Estados contratantes pueden adoptar.	Ratificado por Guatemala en 1995 a través del Decreto Legislativo 5-95.
Protocolo de Nagoya	El objetivo del mismo es la distribución justa y equitativa de los beneficios de la utilización de los recursos genéticos, contribuyendo así a la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad.	Guatemala es parte del protocolo mediante decreto legislativo 6-2014.
Convención Internacional de Lucha Contra la Desertificación en Los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación en Particular en África	Es el único acuerdo internacional vinculante que relaciona el ambiente y el desarrollo con el manejo sostenible de los suelos. La convención se enfoca específicamente en zonas áridas, semiáridas y subhúmedas y secas, donde se encuentran algunos de los ecosistemas más vulnerables.	Ratificada por los 33 países de América Latina y el Caribe, la Convención entró en vigor en 1996. Guatemala es parte desde septiembre de 1998.
Residuos y sustancias peligrosos		
Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes	El Convenio restringe y tiene como objetivo eliminar la producción y el uso de los productos químicos enumerados. Doce compuestos químicos - "la docena sucia" - estaban en la lista original de COP de la Convención. Hasta la fecha, se han agregado dieciséis COPs más a esta lista y se están revisando otros.	Ratificado por Guatemala el 22 de abril de 2008. Decreto No. 60-2007.



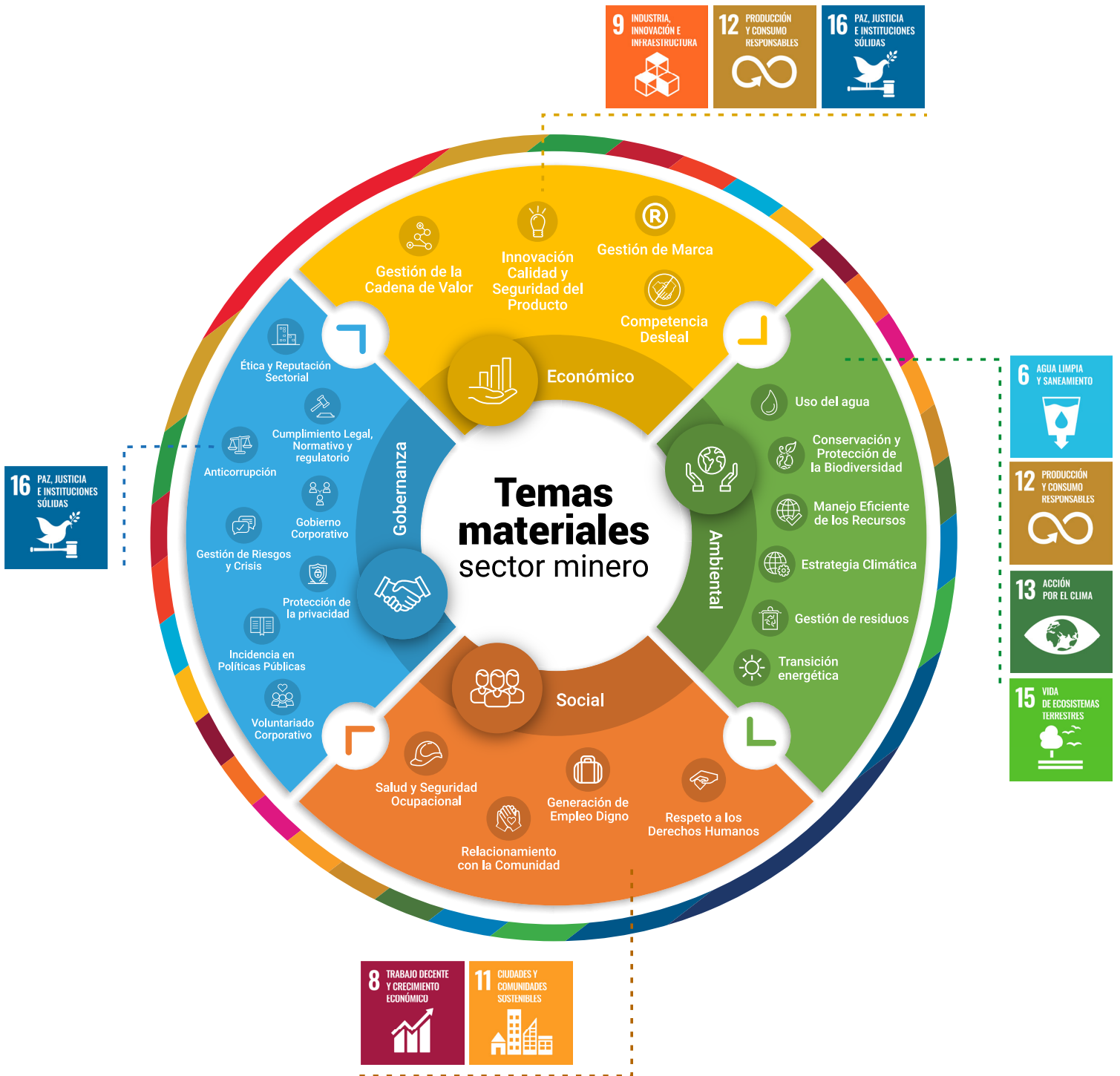
Documento	Objeto	Ratificación
Convenio de Rotterdam para la Aplicación del Procedimiento de Consentimiento Fundamentado Previo a Ciertos Plaguicidas y Productos Químicos Peligrosos Objeto de Comercio Internacional	Promueve la responsabilidad compartida, los esfuerzos para proteger la salud humana y el ambiente de los productos químicos peligrosos y contribuye al uso ambientalmente racional de estos productos químicos.	Entró en vigencia en 2004. El 23 de Septiembre de 2009, el Estado de Guatemala ratificó el Convenio mediante el Decreto Legislativo 33-2009 entrando en vigor el 19 de abril de 2010.
Convenio de Minamata	El objetivo de este tratado global es proteger la salud humana y el ambiente de las emisiones y liberaciones antropógenas de mercurio y compuestos de mercurio.	Guatemala no es parte
Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación	Busca proteger la salud de las personas y el ambiente frente a los efectos perjudiciales de los desechos peligrosos. Las disposiciones del Convenio giran en torno a la disminución de la generación de desechos peligrosos y la promoción de la gestión ambientalmente racional de los desechos peligrosos, la restricción de los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos, y la aplicación de un sistema regulatorio para los movimientos permisibles de desechos peligrosos.	El convenio en vigor desde mayo de 1992. Todos los países de América Latina y el Caribe son parte del mismo. Guatemala lo ratificó el 15 de mayo de 1995 por medio del Decreto Legislativo Número 3-95.

ANEXO V – CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Documento	Objeto	Ratificación
OIT		
Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948	Tiene el objetivo de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.	Guatemala: Decreto legislativo número 843, del 7 de noviembre de 1951. Fecha de ratificación: 28 de enero de 1952. Fecha de depósito: 13 de febrero de 1952 – OIT. Fecha de publicación: 11 de febrero de 1952.
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negocio colectiva, 1949	Establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.	Guatemala: Decreto legislativo número 843, del 7 de noviembre de 1951. Fecha de ratificación: 28 de enero de 1952. Fecha de depósito: 13 de febrero de 1952 – OIT. Fecha de publicación: 12 de febrero de 1952
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	Tiene como propósito principal la prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, al igual que las sanciones que deben existir en caso de que se dé el trabajo forzoso.	Guatemala: Decreto del Congreso número 14, del 16 de marzo de 1989. Fecha de ratificación: 13 de junio de 1989
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	El objetivo es que todos los miembros de la OIT que sean parte del Convenio tomen las medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso.	Guatemala: Decreto del Congreso número 1321, del 7 de octubre de 1959. Fecha de ratificación: 10 de noviembre de 1959. Fecha de depósito: 9 de diciembre 1959 – OIT. Fecha de publicación: 19 de diciembre de 1959
Convenio sobre la edad mínima, 1973	Establece que los Estados deberían elevar progresivamente la edad mínima a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico e intelectual de los niños, estableciendo los 15 años como edad mínima para trabajar.	Guatemala: Fecha de ratificación: 5 de diciembre de 1989. Fecha de depósito: 27 de abril de 1990. Fecha de publicación: 21 de enero de 1991. Tratado en vigor partir de: 27 de abril de 1991 Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961.
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	Tiene por objetivo el tomar acciones inmediatas para erradicar las peores formas de trabajo infantil, así como su prohibición.	Guatemala: Decreto del Congreso número 27-2001, del 23 de julio 2001. Fecha de ratificación: 21 de agosto de 2001. Fecha de depósito: 11 de octubre de 2001 –OIT. Tratado en vigor partir de: 11 de octubre de 2002. Fecha de publicación: 17 de octubre de 2002.
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	Tiene el propósito de que cada Miembro deberá promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre ambos géneros.	Guatemala: Decreto número 1454, del 8 de junio de 1961 Fecha de ratificación: 22 de junio de 1961 Fecha de depósito: 2 de agosto de 1961 Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961 Tratado vigente desde: 2 de agosto de 1962 Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961

Documento	Objeto	Ratificación
Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958	Tiene la finalidad de evitar la discriminación o cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social que tenga efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.	Guatemala: Decreto del Congreso número 1382, del 31 de agosto de 1960. Fecha de ratificación: 20 de septiembre de 1960. Fecha de depósito: 11 de octubre de 1960, OIT. Fecha de publicación: 26 de octubre de 1960.
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo	Guatemala: sin ratificación hasta 09/2023.
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006	El Convenio concreta todo el deber de establecer, mantener y desarrollar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.	Guatemala: sin ratificación hasta 09/2023.
Convenios NO fundamentales de interés		
Convenio 169 de la OIT (1989) sobre derechos de los pueblos indígenas y tribales	Establece como objetivo que los pueblos indígenas y tribales deben gozar plenamente de los Derechos Humanos, libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.	Guatemala: Decreto del Congreso número 9-96, del 5 de marzo de 1996. Fecha de ratificación: 10 de abril de 1996. Fecha de depósito: 5 de junio de 1996 – OIT. Tratado en vigor partir de: 5 de junio de 1997. Fecha de publicación: 24 de junio de 1997.
Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial	El Convenio reconoce la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social.	El Convenio entró en vigor para Guatemala el 28 de febrero de 2018
Convenio 190 OIT (Acoso y violencia en el mundo del trabajo)	El Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Se incluye la violencia y el acoso por razón de género.	Guatemala: sin ratificación hasta 09/2023.

ANEXO VI – DEFINICIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES



ASPECTO GOBERNANZA

Ética y Reputación Sectorial

La ética es la piedra fundamental del comportamiento organizacional responsable.

Se espera que el comportamiento de una organización se base en los valores de la honestidad, equidad e integridad e implican la preocupación por la sociedad y el ambiente, materializada en un compromiso de abordar (eliminar, reducir o mitigar) el impacto de sus actividades y decisiones en relación con sus partes interesadas.

Ello involucra, la identificación y la declaración de los valores y principios fundamentales de la organización y el desarrollo y la utilización de estructuras de gobernanza que ayuden a promover un comportamiento ético dentro de la organización, en su toma de decisiones y en sus interacciones con otros.

Para ello, es clave la identificación y adopción de normas de comportamiento ético apropiadas y su efectiva aplicación a través del fomento y la promoción del cumplimiento. En este sentido la importancia de contar con buenos mecanismos de comunicación sobre el comportamiento ético que se espera de su estructura de gobernanza, de sus dueños y directivos y, particularmente, de aquellos que tienen la oportunidad de influir significativamente en los valores, cultura, integridad, estrategia y operación de la organización, del personal, proveedores, contratistas y de las personas que actúan en su nombre.

La reputación es uno de los recursos intangibles o indicadores no financieros del mundo empresarial.

La reputación es el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés con los que se relaciona, tanto internos como externos. Es el resultado del comportamiento desarrollado por la empresa a lo largo del tiempo y describe su capacidad para distribuir valor a los mencionados grupos.

La reputación se basa en la gestión de las dimensiones relevantes del comportamiento empresarial, como el desempeño financiero, la calidad de productos y servicios, la innovación, la ciudadanía, el trabajo, el liderazgo, el compromiso con los grupos de interés, la transparencia y la ética.

La reputación no es una consecuencia exclusiva de la comunicación. Para conseguir una “buena reputación” la imagen debe ser coherente con el modo de ser y de actuar de la organización.

Cumplimiento legal, normativo y regulatorio

En el marco de los principios y **derechos fundamentales en el trabajo**, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluye: libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición eficaz del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación y la salud

y seguridad en el trabajo. Cada uno de estos aspectos y otros, encuentran andamiaje en la normativa local.

El cumplimiento de las normas laborales contenidas en los convenios fundamentales del trabajo y demás normativa en materia laboral propicia la Generación de Empleo Digno, concepto alineado con el de trabajo decente.

Al respecto se incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento de sistemas de gestión adecuados para el contexto del sitio y efectivos para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones legales y otros compromisos con las partes interesadas vinculados con las políticas de la organización.

También, disponer de un sistema de formación permanente para que la gerencia se mantenga actualizada respecto de las leyes y regulaciones locales y nacionales y de las expectativas de las partes interesadas en relación estándares sociales ambientales y éticos; disponer de mecanismos de comunicación, información y capacitación para la toma de conciencia sobre las políticas de la organización y contar con un sistema de control y cumplimiento respecto de las sanciones legales de orden social (laboral) y ambiental.

Anticorrupción

La corrupción se manifiesta de diversas maneras: soborno (cuando se pide, ofrece

o acepta una dádiva tanto en dinero como en especie), fraude, lavado de dinero, malversación, encubrimiento u obstrucción de la justicia.

Se espera que se garantice y promueva una conducta ética en las relaciones con otras organizaciones, tales como proveedores, contratistas, socios, clientes, competidores, gobiernos y asociaciones empresariales, involucra muchas acciones, con acciones de prevención tales como toma de conciencia, apoyo y formación a personas que son responsables de las compras, representantes de proveedores y contratistas, y fomentar la denuncia de tratos injustos y violaciones de la política anticorrupción de la organización.

- **Prevención del soborno a funcionarios públicos**

En el marco de la corrupción toma particular importancia lo que refiere a asegurar una participación política responsable, asegurando los mecanismos para evitar cualquier riesgo de soborno (pedir, ofrecer o aceptar un soborno en dinero o en especie) específicamente a funcionarios públicos. En este sentido el esperable es que se prohíba y penalice consecuentemente cualquier influencia indebida de las partes interesadas vinculadas al sector público y evitar comportamientos tales como manipulación, intimidación y coacción, como

por ejemplo aquellos que pueden debilitar los procesos de compras o ventas.

Gobierno Corporativo

Se espera que un buen sistema de gobernanza establezca, implemente, mantenga y controle los mecanismos de supervisión y control para hacer seguimiento, apoyar y reforzar el comportamiento ético e incluya mecanismos de prevención o resolución de conflictos de interés y mecanismos de contacto con las partes interesadas para facilitar que se informe sobre comportamientos no éticos sin miedo a represalias.

• Mecanismo de quejas

La minería suscita preocupaciones y quejas entre muchos miembros de la comunidad por lo que actualmente se espera que las empresas mineras implementen procesos y practicas orientadas a involucrar a las partes interesadas con el fin de reducir sus impactos.

Los mecanismos de quejas a nivel operacional permiten recibir, dar seguimiento, resolver y comunicarse de manera sistemática con sus partes interesadas en lo que se refiere a sus quejas y reclamos, particularmente con las comunidades locales en las cuales opera. Los mecanismos de quejas son complementarios de los procesos de participación de los actores sociales y de la comunidad diseñados para transmitir sus inquietudes y los refuerzan, no los sus-

tituyen, y deben contar con procedimientos para recibir reportes de acciones indebidas de manera accesible y confiable y garantizar su rápida resolución de manera de evitar que escalen y se transformen en conflictos mayores. Para que los actores sociales confíen en dichos mecanismos se recomienda que participen en los procesos de diseño y evaluación.

Estos procesos de presentación de quejas y reclamos a nivel operacional son una de las tantas opciones para que las partes interesadas procuren la definición de acciones para hacer frente a eventuales impactos o afectaciones que se perciban o que hayan podido ocurrir como resultado de las actividades de la empresa: La empresa debería facilitar información y acceso a ellos.

• Impacto - Debida diligencia

Se refiere a cualquier cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o el ambiente, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una organización.

Se espera que la organización identifique los riesgos derivados de sus operaciones y a partir de este análisis determine cuales pueden ser los impactos reales o potenciales derivados de las mismas, ello mediante un proceso de debida diligencia en los términos comentados más arriba.

- **Rendición de cuentas**

Refiere a la condición de responder por decisiones y actividades ante los órganos de gobierno de la organización, autoridades competentes y, más ampliamente, ante sus partes interesadas. En este sentido se espera una conducta organizacional basada en la transparencia en relación con la apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el ambiente, y la voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa. En el marco de la rendición de cuentas se encuentran instrumentos tales como los reportes de sustentabilidad.

Gestión de Riesgos y Crisis - Emergencias o crisis sociales o ambientales

La gestión de riesgos implica evaluar potenciales amenazas y encontrar las mejores formas prevenir y mitigar dichas amenazas. Por su parte, la gestión de las crisis implica lidiar con amenazas antes, durante, y después de que éstas han ocurrido. El manejo, administración o gestión de crisis contiene especiales elementos como ser una amenaza a la organización, contener un elemento de sorpresa y contar con un corto tiempo de decisión.

Las crisis son acontecimientos de importancia que podría generar daño a la empresa, a sus miembros o a la comunidad en general. Los desastres naturales como terremotos, inundaciones repentinas, deslizamientos de tierra y clima extremadamente frío, incendios

pueden tener un impacto devastador en las comunidades. También pueden generarse por diversas circunstancias emergencias médicas, situaciones de desobediencia civil, ataques aéreos, tiradores activos, crisis tecnológicas, que pueden poner en riesgo a las comunidades locales y a los colaboradores de la empresa.

- **Conflictividad social**

La referencia al conflicto social se refiere a una forma de conflicto generalizado y con cierta perseverancia entre grupos sociales relevantes que constituyen una sociedad. El conflicto puede tener diferentes objetivos o razones subyacentes, como ser una lucha por los valores, por el estatus, por el poder, por los recursos escasos, entre otros. La conflictividad social trasciende lo individual o grupal y afecta, en diferentes grados, a la propia estructura de la sociedad o a su adecuado funcionamiento.

Identificar situaciones de conflicto social, donde la empresa y/o la realización de sus actividades pueda encontrarse involucrada, ya sea en forma directa o indirectamente, ayudará a tomar medidas y prevenir eventuales escaladas de conflictos, daños a los bienes o las personas, impactos reputacionales, entre otros.

- **Zonas de alto riesgo afectadas por conflictos**

Para el sector minero, la realización de actividades en zonas de conflicto representa

un reto ampliamente reconocido. Así, los denominados “minerales de zonas de conflicto o minerales de conflicto” son aquellos que fueron extraídos en medio de conflictos armados o cuya extracción sistemática y comercio contribuyen a la violación de derechos humanos en el país de extracción y las zonas circundantes.

Cabe destacar que el marco de debida diligencia desarrollado por la OCDE se aplica de manera más amplia a todos los minerales y metales y en todo el mundo.

En este contexto resulta fundamental realizar inspecciones determinar si una mina se encuentra en una zona afectada por conflicto o en zonas de alto riesgo y consultar todas las fuentes de información posibles para llegar a su determinación.

- **Derechos de uso y tenencia de la tierra**

El punto se relaciona con el respeto a los derechos que las comunidades tienen respecto de la tierra. Es necesario implementar una política sobre derechos sobre las tierras y disponer de documentos que muestran la identificación y evaluación de los derechos legales, consuetudinarios y de uso demostrables.

El uso y la tenencia de la tierra está relacionada con el uso de los recursos naturales en ellas existentes para la realización de actividades económicas de agricultura o ganadería a baja escala. En general, estos usos son la base del sostenimiento económico familiar.

- **Adquisición de tierras / Relocalización / Desalojos**

El uso de tierras tradicional muchas veces se ha llevado adelante en terrenos fiscales o en propiedades de grandes extensiones (latifundios). El desarrollo o la posibilidad de desarrollo de actividades productivas hace que esas situaciones jurídicas o de hecho cambien y se produzcan cambios en el uso y/o titularidad de esas tierras. Ante estas situaciones pueden producirse desalojos o relocalizaciones con altos impactos en los derechos de las personas vulnerables que allí habitan y con alta conflictividad incluso con violencia.

En cuanto a las relocalizaciones, es indiscutible que existen riesgos económicos, sociales y ambientales relacionados: un desplazamiento económico de las personas genera riesgos respecto de sus medios de subsistencia, al igual que un desplazamiento físico de sus tierras, hogares, comunidades y vínculos sociales y culturales. Recordemos que un reasentamiento se considera involuntario cuando las personas no desean mudarse, pero no tienen el derecho legítimo de oponerse a la adquisición de tierras que dan como resultado su desplazamiento. Por eso es fundamental planear los reasentamientos de una manera consensuada con las partes interesadas. Los acuerdos generalmente otorgan a las personas afectadas un rol más importante en la planeación del reasentamiento, ayudan a evitar la expropiación y eliminan la necesidad del uso de la autoridad gubernamental para retirar a las personas por la fuerza.

Cuando el reasentamiento involuntario se considere inevitable, al igual que otros desalojos, solo deberá llevarse a cabo en circunstancias excepcionales y de conformidad con los derechos humanos internacionales. En este sentido existe mucha normativa, pero resulta clave destacar la Norma de la Corporación Financiera Internacional (IFC) sobre adquisición de tierras y reasentamiento involuntario, establece que, en la medida posible, el reasentamiento involuntario debe ser evitado. En este sentido la IFC exhorta a sus clientes a negociar acuerdos, incluso si cuentan con los medios legales para adquirir tierras sin el consentimiento del vendedor. “Esta situación se presenta en casos de (i) expropiación por ley o restricciones temporales o permanentes sobre el uso de la tierra y (ii) acuerdos negociados en los que el comprador puede recurrir a la expropiación o imponer restricciones legales al uso de la tierra si fracasan las negociaciones con el vendedor.” (IFC. 2012. Normas de desempeño de la IFC sobre sostenibilidad ambiental y social, Norma de desempeño 5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario, párrafo 1)

En líneas generales se espera que el sector minero evite los reasentamientos involuntarios, y cuando eso no sea posible, compense equitativamente a las personas afectadas y mejore los medios de subsistencia y la calidad de vida de las personas desplazadas.

• Personal de Seguridad

La relación entre el personal de seguridad sea este privado o público, ha generado im-

pactos adversos en el contexto de las relaciones entre los sectores productivos y las comunidades. La vinculación entre el accionar de la seguridad privada de las empresas o de las fuerzas públicas de seguridad y el respeto de los derechos humanos, evidencia aspectos complejos y desafiantes en materia de respeto de los derechos humanos. Es importante establecer mecanismos de capacitación y control para asegurar que todo el personal y fuerzas de seguridad respetan y hacen cumplir los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Protección de la privacidad

La privacidad es un derecho fundamental, consagrado en numerosos tratados de derechos humanos. Es central en la protección de la dignidad humana y constituye la base de cualquier sociedad democrática. Además, la privacidad apoya y fortalece otros derechos, como la libertad de expresión, información, y asociación.

Las actividades que restringen el derecho a la privacidad, como la vigilancia y la censura, sólo se pueden justificar cuando son establecidas por ley, necesarias para lograr un objetivo legítimo, y proporcional al objetivo perseguido

Las innovaciones en las tecnologías de la información han permitido formas de recopilación, almacenamiento e intercambio de datos personales previamente inimaginables, el derecho a la privacidad ha evolucionado hasta abarcar las obligaciones del Estado relacionadas con la protección de datos personales. Varios instrumentos internacionales y regulaciones locales contienen principios de protección de datos.

• Acceso a la información

Desde el ámbito privado el efectivo acceso a la información respecto de las actividades de una empresa permite no sólo promover una efectiva participación ciudadana sino también evidenciar la transparencia de la gestión de la empresa. Es importante considerar que la información que se proporcione deberá ser concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo. En este marco, contar con documentos que transparenten de manera completa, comprensible, receptiva, precisa, equilibrada, oportuna y accesible, información sobre como la empresa gestiona sus aspectos ambientales, sociales y de gobernanza deviene una fortaleza para la generación y sostenimiento de la confianza.

• Transparencia y acceso a la información

Los ingresos derivados del sector minero suelen ser muy importantes para los países donde están localizado y por lo tanto contribuyen de manera directa al presupuesto público, por lo que el aumento en la transparencia de los pagos materiales e ingresos a favor del gobierno del país receptor constituye un paso fundamental.

Cabe destacar la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI), una coalición global de gobiernos, empresas y sociedades civiles que trabaja en conjunto para promover la apertura y rendición de cuentas en la administra-

ción de los ingresos provenientes de los recursos naturales, que permite a los ciudadanos disponer de información sobre cuánto recibe su gobierno en concepto de los recursos naturales de su país por parte de las empresas. Cabe destacar que la Iniciativa EITI se complementa y amplía con regímenes de transparencia obligatorios que fueron promulgados leyes en la Unión Europea y en otras jurisdicciones.

En el marco de este contexto internacional, incrementar la transparencia de los pagos relacionados con la minería y proporcionar a las comunidades y al público en general la información necesaria para que comprendan y evalúen la rectitud de los arreglos financieros relacionados con las operaciones mineras es un factor fundamental para construir confianza y reducir los espacios de conflicto social.



ASPECTO SOCIAL

Salud y seguridad en el trabajo

En el marco de la sostenibilidad la salud y la seguridad ocupacional se refiere a la protección de los/las trabajadores/as frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los/las trabajadores/as. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y cognitivo de los/las trabajadores/as y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales a través de políticas y prácticas tendientes a prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. Hace referencia tanto a la salud física como a la salud mental.

Involucra, entre otros, salud de los trabajadores, acceso a agua potable y saneamiento, edificios y maquinaria segura y con mantenimiento preventivo y periódico, sistemas de respuesta ante emergencias, entrega gratuita y regular de EPP y disponibilidad de elementos de primeros auxilios, uso y disposición de productos químicos y peligrosos adecuado, orden y limpieza, condiciones de alojamiento dignas y seguras. Se espera el pleno respeto al derecho a la salud y seguridad en el trabajo, incluida la cadena de suministro.

Relacionamiento con la Comunidad

El término “comunidad” hace referencia a los asentamientos humanos ubicados dentro de las áreas de impacto de la organización, ya

sea por proximidad física o, por ejemplo, en donde compra bienes o servicios en las cadenas de suministro.

El respeto de los derechos culturales, sociales y políticos de las comunidades mediante la efectiva participación de los representantes de las comunidades, de las asociaciones locales y la contribución a los programas de desarrollo; que se promueva y apoye la educación de las comunidades y el desarrollo cultural con particular cuidado de los grupos vulnerables; que se analicen los impactos de las decisiones de inversión y de compra en la creación de empleo y desarrollo de capacidades y en la generación de riqueza e ingresos locales con el fin de reducir la pobreza (por ejemplo con la contratación de proveedores locales); que, en la medida de lo posible, se contribuya al desarrollo de tecnologías innovadoras o de bajo costo que permitan resolver asuntos sociales y ambientales de las comunidades locales; que se eliminen los impactos negativos que tiene para la salud cualquier proceso de producción, o de los bienes o servicios suministrados por los proveedores. Estas acciones pueden incluir actividades como el Voluntariado Corporativo en el marco de la **Responsabilidad Social Empresarial**.

• Inversión social

Este concepto se refiere a la inversión de recursos en iniciativas y programas orientados a mejorar aspectos sociales de la vida en comunidad y podrían incluir proyectos relacionados con educación, formación, cultura, cuidado de la salud, generación de ingresos, desarrollo de infraestructuras, mejora del acceso a la información o cualquier otra activi-

dad que promueva el desarrollo económico y social.

En este sentido los procesos de involucramiento con las partes interesadas son clave y el intercambio de información, la realización de consultas y la negociación son herramientas útiles para tener un enfoque participativo al identificar e implementar cualquier iniciativa de inversión social con el fin de apoyar a los grupos vulnerables (mujeres y niñas, personas con discapacidad, niños, gente indígena, migrantes y trabajadores migrantes, las personas discriminadas por su descendencia, incluida la casta, las personas discriminadas por su raza, otros grupos vulnerables como ancianos, desplazados, pobres, personas analfabetas, personas que viven con VIH/SIDA, minorías religiosas, entre otros).

• Grupos vulnerables

Se definen a las personas o los grupos vulnerables o “en riesgo” como aquellas a las que, en razón del género, extracción étnica, edad, discapacidad física o mental, situación económica desventajosa o condición social pueden resultar afectadas de manera más dispar que otras personas por la realización de las actividades de la empresa y que pueden ver limitada su capacidad de efectuar reclamos.

Los grupos en situación de vulnerabilidad generalmente abordados son:

Niños, niñas y adolescentes

El término “niño” incluye tanto a los niños

como a las niñas y a los y las adolescentes de distintos sexos. Se considera niño a toda persona menor de 18 años.

En la realización de cualquier tipo de actividad debe velarse siempre por el interés superior del niño, esto implica una consideración especial con relación al respeto de sus derechos humanos⁸⁰.

Este deber especial de cuidado no solo se relaciona a la inexistencia de trabajo infantil sino también a formas más indirectas del ejercicio de las actividades de una empresa, como ser los tiempos de trabajo de los padres (vida familiar), el salario digno que cubra necesidades básicas de las familias, el control y cuidado en el uso de sustancias químicas, la afectación al ambiente, la afectación a sus derechos culturales, el acceso a la educación.

Actualmente, se espera de las empresas acciones especiales de debida diligencia con relación a los eventuales impactos de sus actividades en los niños, incluyendo el ejercicio de los derechos de acceso a la información y a la participación.

Mujeres

Actualmente, la mujer es considerada como un posible sujeto en condición de vulnerabilidad.

Las mujeres, se encuentran a menudo entre los miembros más vulnerables de la

⁸⁰ <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino>

sociedad y corren un mayor riesgo de sufrir dificultades económicas, exclusión y violencia, y sufren mayor discriminación. La mayoría de las personas más pobres del mundo son mujeres, que se ven más afectadas por la discriminación si pertenecen a grupos minoritarios. Muchas mujeres se enfrentan a obstáculos adicionales en el disfrute de sus derechos humanos debido a factores como su raza, idioma, etnia, cultura, religión, discapacidad o clase socioeconómica, o porque son indígenas, migrantes (incluidas las trabajadoras migratorias), mujeres desplazadas o refugiadas.

Las mujeres sufren de manera desproporcionada las prácticas laborales discriminatorias y con frecuencia se ven obligadas a ingresar en sectores informales.

Personas mayores

Los adultos mayores también son considerados un grupo vulnerable, al cual pueden adicionarse las vulnerabilidades ya comentadas (pobreza, raza o etnia, discapacidad, etc.) Los adultos mayores también son vulnerables al maltrato, sea físico, sexual, psicológico, emocional, económico o material; al abandono; a la falta de atención emocional y en materia de acceso a la salud con graves pérdidas de dignidad y respeto.

Personas con analfabetismo

El analfabetismo es la incapacidad de leer y escribir, que se debe generalmente a la

falta de enseñanza de esas capacidades, por carencias en la escolarización.

El acceso a la educación, su fortalecimiento y sostenimiento hace que las comunidades tengan mayores capacidades de desarrollo como también de comprensión y análisis de la información o espacios participativos relacionados a la actividad de la empresa. Asimismo, se refleja en las posibilidades de acceder a trabajos decentes incluso como proveedores de la empresa.

Personas en extrema pobreza

Pobreza extrema, pobreza absoluta, penuria, miseria, indigencia o pobreza aguda es el estado más bajo de pobreza, cuando las personas no pueden satisfacer varias de sus necesidades vitales básicas, como alimento, agua potable, techo, sanidad, educación o acceso a la información.

Esta circunstancia hace inviable el sostenimiento y crecimiento de sociedades inclusivas y a su vez genera un espacio especial para las actividades de grupos delictivos.

• Comunidades indígenas, afrodescendientes y garífuna

Los pueblos indígenas son el grupo de personas más vulnerable y marginado del mundo, quienes nacen en el seno de una comunidad indígena tienen las probabilidades en contra

ya que un 33% va a vivir en situación de pobreza extrema⁸¹.

En general, las comunidades indígenas adolecen de falta de instalaciones médicas y acceso insuficiente a servicios básicos, saneamientos y medios básicos de protección, entre otros como el acceso al agua potable, a la educación, encontrándose en condiciones de marginación socioeconómica con altos porcentajes de extrema pobreza y desnutrición.

En el continente americano, los pueblos indígenas no escapan de la tendencia regional que apunta hacia la criminalización por parte de los Estados y de particulares en contra de quienes defienden los derechos humanos⁸².

Todos los derechos y consideraciones aplicables a los Pueblos Indígenas involucran también a los pueblos afrodescendientes y la población garífuna (mestiza entre africanos e indígenas).

Los pueblos indígenas y tribales tienen sus propias culturas, formas de vida, tradiciones y normas consuetudinarias. A lo largo de la historia, la falta de respeto hacia las culturas indígenas y tribales ha conducido a muchos casos de conflictos sociales. Actualmente, la comunidad internacional ha aceptado el principio de que las culturas, las formas de vida, las tradiciones y las normas consuetudinarias de los pueblos indígenas y tribales son valiosas y han de

ser respetadas y protegidas, y que los pueblos indígenas y tribales deben participar en los procesos de adopción de decisiones en los países en los que viven.

Se destacan los principales aspectos a considerar del Convenio 169 de la OIT sobre derechos de los pueblos indígenas y tribales:

identificación de los “pueblos indígenas”: El artículo 1 del Convenio establece criterios objetivos y subjetivos para la identificación de pueblos indígenas. Es el criterio subjetivo referido a “conciencia de identidad indígena” el aspecto que genera incertidumbres al tratarse de una autopercepción.

derecho a la consulta previa: es una obligación de los Estados, quienes deben consultar a los pueblos indígenas sobre las medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente. El Convenio 169, en el punto 2 del artículo 6 establece que: “Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.”

En este punto, es importante tener en cuenta que la *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)* establece la responsabi-

⁸¹ <https://www.amnistia.org/ve/blog/2017/08/3299/pueblos-indigenas-los-mas-vulnerables-y-marginados-del-mundo>

⁸² <https://www.amnistia.org/ve/blog/2017/08/3299/pueblos-indigenas-los-mas-vulnerables-y-marginados-del-mundo>

lidad del Estado de celebrar consultas previo a adoptar y aplicar medidas legislativas o administrativas que los afecten a través de la obtención del consentimiento libre, previo e informado.

• Patrimonio cultural

El concepto de cultura es transversal y engloba las diferentes formas y cosmovisiones de vida, el patrimonio cultural, las expresiones culturales, el lenguaje, la literatura escrita y oral, la música y las canciones, la comunicación no verbal, los sistemas de religión y de creencias, los ritos y las ceremonias, los deportes y juegos, los métodos de producción o la tecnología, el entorno natural y el producido por el ser humano, la comida, el vestido y la vivienda, así como las artes, costumbres y tradiciones. Deviene importante identificar e implementar mecanismos que aseguren el respeto de los derechos culturales vinculados con las diferentes partes interesadas de la empresa vinculados a la libertad para ejercer las prácticas culturales y acceder a sus expresiones materiales e inmateriales.

• Participación social

Es importante identificar e implementar la organización de espacios de diálogo para la consulta y participación de los trabajadores que permitan identificar aportes, inquietudes o expectativas. También se recomienda disponer de instancias de involucramiento efectivo con las partes interesadas relevantes que permitan identi-

car las expectativas pertinentes más relevantes y fortalecer espacios de confianza.

Generación de empleo digno

Conforme la OIT es aquel que *“sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*.

Incluye:

• Igualdad de oportunidades y no discriminación

Se refiere a las políticas y prácticas de empleo, desde el reclutamiento y contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la formación y a la promoción, y la finalización del empleo, libres de discriminación debido a cualquier motivo que no esté basado únicamente en las exigencias del trabajo.

Involucra entre otros: inexistencia de sesgos de discriminación basados en características personales como, por ejemplo, raza, casta, origen, grupo étnico, género, edad, orientación sexual, relaciones personales, afiliación política o sindical, embarazo, enfermedad, estado civil, entre

otros. Este principio de igualdad aplica en cualquier etapa de la relación laboral, desde el reclutamiento hasta la desvinculación, incluyendo promoción y acceso a capacitación, el cumplimiento de los marcos legales género, acoso y abuso, etc., inexistencia de diferencias en los términos y condiciones laborales entre trabajadores propios y por agencia que desempeñan funciones similares. Se espera la inexistencia de sesgos de discriminación y/ o trato no igualitario

La **discriminación** es la falta de igualdad, la falta de respeto a la diversidad.

Las desigualdades suelen estar interconectadas en varios ámbitos, como la raza, el género, la edad y la clase o condición social. Cuando una persona, o un grupo de personas, tiene más de una característica - una mujer de color, por ejemplo - esto se conoce como interseccionalidad.

Los sesgos discriminatorios más comunes son:

Machismo: Tipo de sexismo determinado por la prevalencia del varón sobre la mujer.

Racismo: Exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que generalmente produce desprecio y segregación de otro u otros con los que convive.

Xenofobia: Aversión hacia los extranjeros.

Edadismo: Tópicos, prejuicios y discriminación contra las personas por motivo de su edad.

Capacitismo: Exclusión o prejuicio social dirigida a las personas con discapacidad

La discriminación racial a no afecta de la misma manera a todos los miembros de los grupos de víctimas. Existen formas múltiples o agravadas de discriminación, que experimentan de manera más significativa las mujeres pertenecientes a grupos discriminados; que también sufren las personas con discapacidad, personas afectadas por el VIH/SIDA, niños y ancianos, entre otros.

• **Diversidad**

La diversidad y su respeto tiene múltiples aristas. No sólo se trata de la presencia de diversidad cultural sino también de diversidad sexual, religiosa, étnica, de género o de edad.

Las desigualdades suelen estar interconectadas en varios ámbitos, como la raza, el género, la edad y la clase o condición social.

La diversidad consiste en reconocer las diferencias entre los empleados, sus identidades y sus orígenes. La inclusión es valorar y aceptar genuinamente estas diferencias.

Diversidad cultural: Multiplicidad de for-

mas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos. La diversidad cultural se manifiesta no sólo a través de las diversas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad, enriquecido y transmitido gracias a una variedad de expresiones culturales, sino también a través de los distintos modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute, cualquiera que sea el medio y la tecnología utilizados.

Diversidad sexual: al respecto es necesario conocer ciertas definiciones que nos permitirán actuar con respeto

• Discapacidad

Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Según la OIT es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo,

planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

• Acoso y abuso y disciplina

El acoso y el abuso es un factor de riesgo psicosocial del orden de la salud y seguridad laboral. Se espera que el sistema de gobernanza de la organización asegure a través del establecimiento, implementación y control de procesos, la inexistencia de situaciones de acoso, abuso, maltrato o uso mecanismos disciplinarios abusivos.

• Acoso y violencia laboral

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

El acoso moral o psicológico refiere a la práctica ejercida en las relaciones personales consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente u obtener los favores sexuales. El acoso y el abuso es un factor de riesgo psicosocial del orden de la salud y seguridad laboral.

El Convenio 190 de la OIT sobre “Violencia y Acoso en el mundo laboral” define la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comporta-

mientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.” Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se definen como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1,1).

- **Acoso sexual**

La situación de acoso sexual se configura cuando hay un hostigamiento a la trabajadora o al trabajador con una finalidad sexual clara; cuando la persona es víctima de una situación y persecución sexual propiamente dicha, esto es la solicitud de relaciones sexuales bajo amenazas de despido u otra consecuencia disvaliosa para la persona.

- **Abuso y/o Violencia sexual**

El abuso o la violencia sexual implica el pasaje a la acción física como atropello y que en su punto extremo configura la violación sexual. Si bien todo tipo de violencia laboral repercute física, psíquica y socialmente en la víctima produciendo similares efectos nocivos, la irrupción de la sexualidad en dicho ámbito genera los mayores estragos si se tiene en cuenta la absoluta

falta de pertinencia y la total imprevisibilidad de la temática en situaciones en las que es dable esperar que las relaciones humanas circulen por senderos en donde si bien podrían preverse distintos tipos de conflictos y agresiones, la modalidad sexual es imposible de comprender y de controlar por lo que la integridad de quien la padece queda totalmente desarticulada para poder elaborar una respuesta.

- **Abuso de disciplina**

La disciplina en el ámbito laboral hace referencia al conjunto de acciones encaminadas al cumplimiento de los reglamentos por parte de los empleados.

Estas acciones, en la medida que sean realizadas en el marco de las normas legales, los reglamentos internos de las empresas, en forma equitativa y siempre basadas en el debido proceso, son acciones que pueden desarrollarse a cabo dentro de la empresa. Sin perjuicio de ello, el uso abusivo, discriminado, no basado en acciones comprobables, con características persecutorias, puede pasar a configurar una situación de abuso de disciplina y a constituir o ser parte de acciones de acoso laboral.

- **Condiciones de trabajo y protección social**

Las condiciones de trabajo inciden en la calidad de vida de las personas y sus familias e incluyen: salarios y otras compen-



saciones, duración de la jornada laboral, descansos y vacaciones, prácticas disciplinarias, protección de la maternidad y paternidad y aspectos tales como acceso a agua potable, servicios sanitarios, comedores y servicios médicos, entre otros.

La protección social está relacionada con el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales y abarca una variedad de políticas y acciones destinadas a mitigar la reducción o pérdida de ingresos en caso de accidente de trabajo, enfermedad, maternidad, paternidad, vejez, desempleo e invalidez y a proporcionar asistencia médica y beneficios familiares.

• Salarios y beneficios

Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo

o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Convenio 095 OIT- Convenio sobre la protección del salario.

• Horas de trabajo y descansos

En virtud de que el exceso de horas de trabajo y los períodos inadecuados de descanso y recuperación, pueden ser nocivos para la salud de los trabajadores ya que aumentan el riesgo de accidentes de trabajo, se espera que al menos: se respeten las horas de trabajo establecidas en el contrato de trabajo, haya disponibilidad de registros detallados de ingreso y egreso de cada trabajador, pueda probarse la inexistencia de horas de trabajo excesivas en contra de los límites legales o protocolos específicos, que haya voluntariedad del trabajador para la realización de horas

extraordinarias, que los trabajadores gocen al menos un día libre de descanso semanal o excepcionalmente 2 días libres de descanso cada 15 días y de descansos por enfermedad, anuales y de maternidad/paternidad de acuerdo al marco regulatorio. Se espera el pleno respeto de los horarios de trabajo y los descansos relacionados con la actividad laboral.

• Condiciones de empleo

Refiere al marco de la relación laboral. Involucra entre otros, la existencia de Contratos de trabajo firmados entre empresa y trabajadores con derecho legal a trabajar, entregados al trabajador antes del inicio de la relación laboral que contengan todos los términos de empleo, inexistencia de periodos de prueba excesivos, inexistencia de condiciones de empleo que exijan la realización de horas extraordinarias, la existencia de un reglamento interno especificando condiciones entregado a trabajadores, la utilización únicamente de agencias y proveedores de mano de obra (contratistas y subcontratistas) que cumplan con los requisitos legales laborales y el uso de agencias no desproporcionado que indique una elusión del reconocimiento de la relación laboral.

• Subcontratación

Adicionalmente en el caso de subcontratación, involucra la inexistencia de procesos subcontratados en otros establecimien-

tos que no hayan sido comunicados a los clientes y el aseguramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados. Se espera al menos que se garanticen las condiciones de empleo en el marco de la legislación aplicable.

• Desarrollo del Capital Humano. Atracción y Retención de Talento

En el marco de la sostenibilidad el desarrollo humano se refiere tanto al acceso a oportunidades económicas y sociales como al desarrollo del sentido de contribución a la sociedad y de pertenencia a la comunidad, y está relacionado con la expansión de las capacidades individuales de manera tal que el conocimiento permita mejorar la calidad de vida de las personas.

Respeto a los Derechos Humanos

Los derechos humanos son los derechos y libertades fundamentales que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir (Declaración Universal de los DDHH). Hay dos amplias categorías de derechos humanos: derechos civiles y políticos e incluye derechos tales como el derecho a la vida y a la libertad, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión, y los derechos económicos, sociales y culturales entre los que se incluyen derechos como el derecho al trabajo, el derecho a la alimentación, el derecho al máximo nivel alcanzable de salud, el derecho a la educación y el derecho a la seguridad social.



ASPECTO AMBIENTAL

Uso del Agua

El uso y gestión del recurso hídrico es uno de los aspectos ambientales que genera mayor preocupación en las comunidades locales, en especial en las rurales e indígenas.

En la actualidad, la mayoría de los países ejerce una presión sin precedentes sobre los recursos hídricos. La población mundial crece con rapidez, y las estimaciones muestran que, con las prácticas actuales, para 2030 la diferencia entre la demanda prevista y el suministro de agua disponible en el mundo será del 40 %. Asimismo, la escasez crónica de agua, la incertidumbre hidrológica y los fenómenos meteorológicos extremos (inundaciones y sequías) se encuentran entre las principales amenazas a la prosperidad y la estabilidad mundiales.

Por otro lado, se reconoce cada vez más ampliamente que la escasez de agua y la sequía inten-

sifican la fragilidad y los conflictos. El cambio climático empeorará la situación, pues alterará los ciclos hidrológicos, hará más impredecible la disponibilidad de agua y aumentará la frecuencia y la intensidad de las inundaciones y sequías⁸³.

Conservación y Protección de la Biodiversidad

• Pérdida de la biodiversidad

La pérdida de biodiversidad incluye la extinción mundial de diferentes especies de fauna o de flora, así como la reducción o pérdida local de especies en un determinado hábitat, lo que resulta en una pérdida de diversidad biológica. Este último fenómeno puede ser temporal o permanente, dependiendo de si la degradación ambiental que conduce a la pérdida es reversible a través de la restauración ecológica/resiliencia ecológica o efectivamente permanente (por ejemplo, a través de la degradación de tierras o de la deforestación o de contaminación de los recursos naturales).

⁸³ <https://www.bancomundial.org/es/topic/waterresourcesmanagement>

• Restauración de hábitats naturales

Restaurar los hábitats naturales significa favorecer la recuperación de aquellos ecosistemas que hayan sido degradados o destruidos, así como conservar los que todavía siguen intactos. La restauración puede producirse de varias formas entre las que se cuentan, por ejemplo, plantar de forma activa o eliminar las presiones que afectan a la naturaleza para que pueda recuperarse por sí sola. La restauración de ecosistemas grandes y pequeños protege y mejora los medios de subsistencia de las personas que dependen de ellos. También ayuda a controlar las enfermedades y reducir el riesgo de desastres naturales.

• Deforestación

Cambio en el uso de la tierra

Los cambios en el uso de suelo y la cubierta vegetal, derivados de la expansión y extensión actividades antrópicas, generan impactos negativos en la biodiversidad y la provisión de servicios ecosistémicos, y contribuyen significativamente en los procesos de cambio climático a nivel regional.

Pérdida de bosques

La deforestación causa unos daños terribles en los ecosistemas, además de una gran pérdida de biodiversidad y aridez del terreno. Se evita la fijación de dióxido de carbono (CO₂) por lo que

se contribuye al cambio climático. Además, posee impactos en las poblaciones que sustentablemente hacen uso de ese recurso.

Recuperación de bosques

Proceso destinado a recuperar la integridad ecológica y mejorar el bienestar humano en zonas deforestadas o paisajes forestales degradados.

Manejo Eficiente de los Recursos

El manejo eficiente de los recursos se trata en simples palabras de “hacer más con menos” y corresponde a una estrategia de gestión que combina eficiencia ambiental y económica.

Permite el desarrollo de procesos de producción más eficientes para crear mejores productos y servicios, mientras que busca reducir el uso de recursos, generación de residuos y la contaminación a lo largo de la cadena de valor. Crea mayor valor con menor impacto a través de una estrategia que busca desligar los bienes y servicios del uso de la naturaleza. No sólo puede reducir los costos de producción, sino además abrir oportunidades para mayores ingresos en las empresas.

Ello involucra mejorar el uso sostenible de fuentes clave de energía, migrando en la medida de lo posible a aquellas de recursos renovables como la energía solar, eólica, geotérmica; la conservación del agua, el uso y acceso al agua potable segura, fomentando procesos de reutilización del agua; el uso eficiente de



los materiales fomentando la económica circular y la reutilización y reciclaje; y la minimización de la necesidad de recursos para bienes y servicios, con particular énfasis en los materiales críticos, para reducir al mínimo su consumo.

- **Emisiones y uso de energía**

La energía es un elemento central del desarrollo y posibilita las inversiones, las innovaciones y el surgimiento de nuevas industrias que constituyen el motor de la creación de empleo, el crecimiento inclusivo y la prosperidad compartida de economías enteras. También reconocido es que las crisis energéticas perjudican en mayor medida a las personas en condiciones de pobreza.

Por otra parte, el consumo de energía representa un importante porcentaje de la generación de emisiones de gases de efecto invernadero.

En ese contexto, el uso eficiente de la energía o la eficiencia energética tiene por objetivo reducir la cantidad de energía requerida para proporcionar productos y servicios. Mediante la adopción de tecnologías o la implementación de procesos de producción más eficientes pue-

den alcanzarse mejoras relevantes en la eficiencia energética.

Estrategia Climática

Es aquella que se pone en práctica y se mide para controlar el impacto ambiental.

- **Adaptación al cambio climático**

La adaptación al cambio climático consiste en llevar adelante políticas, medidas y acciones que tiendan a minimizar los impactos del cambio climático. Es una estrategia de gestión que se trabaja juntamente con las estrategias de mitigación.

Gestión de Residuos

La gestión de residuos tiene por objeto fomentar, por este orden, su prevención, reutilización, reciclado y otras formas de valorización, asegurando que los destinados a operaciones de eliminación reciban un tratamiento adecuado, y contribuir a un desarrollo sostenible de esta actividad. Incluye mejoras en el control de calidad y procesos de monitoreo de producción.

La prevención de la contaminación involucra mejorar la prevención de las emisiones contaminantes a la

atmósfera y las descargas al agua, la gestión de residuos, el uso y eliminación de tóxicos y productos químicos y plaguicidas peligrosos, y la gestión de otras formas de contaminación tales como el ruido, el olor, la vibración, las emisiones electromagnéticas, la radiación y la contaminación viral o bacteriana.

- **Residuos (no peligrosos)**

Reducción

La reducción de residuos es generar menos residuos. También es conocida como prevención de residuos, ya que consiste en usar menos material para hacer algo. Es la acción más eficiente en un proceso de gestión de residuos.

Reciclado /Reúso

Reutilizar es la acción que permite volver a utilizar los bienes o productos desechados, denominados residuo y darles un uso igual o diferente a aquel para el que fueron concebidos.

Este proceso hace que cuantos más objetos volvamos a reutilizar menos basura produciremos y menos recursos tendremos que gastar. La reutilización ocupa el segundo puesto en la jerarquía de residuos, después de la prevención y por encima del reciclaje.

El reciclaje es un proceso cuyo objetivo es convertir residuos en nuevos productos o en materia prima para su posterior

utilización. Se previene el desuso de materiales potencialmente útiles, se reduce el consumo de nueva materia prima y el uso de energía.

- **Uso de sustancias químicas o con características de peligrosidad**

Almacenamiento

Las sustancias químicas o con características de peligrosidad deben almacenarse en sus envases originales, en lugares seguros, considerando sus riesgos inherentes, la incompatibilidad con otros productos químicos o peligrosos y las condiciones del ambiente (calor, fuentes de ignición, luz y humedad).

Uso – capacitación

El personal encargado de usar o manipular sustancias químicas o con características de peligrosidad, debe estar especialmente capacitado para ello. Las capacitaciones deben estar bajo procesos y estar conforme a la normativa local e internacional aplicable.

Impacto en recursos naturales (agua / suelo)

El uso inadecuado o fuera de los parámetros autorizados puede provocar impactos negativos en el ambiente, generando situaciones de contaminación que impidan la capacidad autor regenerativa de los recursos y/o tengan afec-

taciones peligrosas a la salud humana.

Impacto en las personas (trabajadores /Comunidad)

El uso inadecuado, puede tener consecuencias negativas tanto en la salud de los colaboradores de la empresa (aún respecto de quienes no los manejen directamente) y de la salud de la población cercana ante gestión deficiente de las mismas o accidentes que pudieran suceder.

Manejo adecuado

La seguridad química se entiende cómo el proceso a través del cual se consigue que se desarrollen las actividades en las que intervienen sustancias químicas o con características de peligrosidad de forma que se garantice la seguridad de la salud humana y el ambiente. El manejo y el transporte de sustancias químicas o con características de peligrosidad dentro de un edificio/una planta / un predio puede, potencialmente, ser la causa de exposición de sus ocupantes a dichos productos generando importantes riesgos a la salud. Los derrames que pudieran producirse fuera de los lugares de almacenamiento, laboratorios, etc. podrían llevar a concentraciones peligrosas de vapores y gases que se distribuirían por todo el sitio. Siempre debe evitarse el contacto directo con estas sustancias, utilizando los equipos de protección individual adecuados a

sus características de peligrosidad

Disposición final

La empresa debe asegurarse que estas sustancias tienen la disposición final adecuada, conforme la regulación y/o los estándares internacionales. La eliminación responsable de los productos químicos o con características de peligrosidad es esencial para mitigar los riesgos asociados con la exposición y proteger los recursos hídricos, reducir la contaminación, prevenir la degradación de la tierra y proteger los entornos locales y su biodiversidad. En general, será a través de la regulación en materia de residuos peligrosos.



• Gestión de residuos minerales

Los residuos se clasifican de diferentes maneras conforme sea su origen o tipo, como los residuos domiciliarios, los industriales, los hospitalarios, los peligrosos, entre otros.

La actividad minera, además de los tipos de residuos mencionados, generan residuos específicamente mineros, que son los residuos sólidos o los lodos generados en la exploración y la explotación de un recurso geológico, tales como los estériles de mina, gangas, rechazos y aquellos provenientes de los procesos de tratamiento, beneficio, transformación y/o fundición de los minerales como las colas de proceso e incluso la tierra vegetal en el caso que así sea clasificada en la legislación como residuos y suelos contaminados.

Es así que los residuos generados por las actividades de exploración y explotación de minas que no estén directamente relacionados con la actividad minera, tales como los residuos domiciliarios o peligrosos no mineros, deben regirse por su propia legislación para su tratamiento o disposición final.

• Generación de ruidos, vibraciones, material particulado

La generación de ruidos, vibraciones, material particulado, ya sea de manera ocasional, periódica o constante puede generar efectos nocivos a la

población circundante, como también para los colaboradores de la empresa. Estos efectos variarán en su gravedad dependiendo de numerosos factores sociales, económicos, de infraestructura, de salud; aspectos que requieren consideraciones especiales en la realización de las actividades productivas.





ASPECTO ECONÓMICO

Gestión de la Cadena de Valor

Las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad directamente vinculada con sus operaciones comerciales, productos o servicios, ya sea estatal o no estatal, forman parte de su cadena de valor. Estas incluyen las relaciones comerciales directas e indirectas por fuera del primer eslabón, y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas.

Conservación y Protección de la Biodiversidad

• Suministro

Una cadena de suministro está formada por todos aquellos procesos involucrados de manera directa o indirecta en la acción de satisfacer las necesidades de suministro. Incluye a los proveedores y subcontratistas (en sus diferentes niveles de acuerdo con el carácter esencial o no para la actividad), los

almacenes de materia prima (materia prima - directa o indirecta), la línea de producción, almacenes de Productos Terminados, canales de distribución, mayoristas, minoristas y demás actores.

Innovación

Es fundamental para las empresas que pretenden liderar el mercado del sector. Es la única manera de destacar es creando productos innovadores que sean capaces de impresionar gracias a sus características únicas.

Las empresas no dudan en invertir en tecnología y en I+D+i, dos de las principales vías para crear nuevas e interesantes soluciones comerciales. Lo más importante es superar las expectativas de los consumidores. La creatividad es un factor clave a la hora de innovar.

Calidad y Seguridad del Producto

La calidad de un producto se define como la combinación de características tanto de ingeniería como de fabricación que determina el

grado de satisfacción que ese producto o servicio otorga al cliente o consumidor.

Según Norma Internacional ISO 9000:2015 sistemas de gestión de la calidad, los principios de la gestión de la calidad que permiten mejorar el desempeño de la organización refieren a: enfoque al cliente; liderazgo; compromiso de las personas; enfoque a procesos; mejora; toma de decisiones basada en la evidencia; gestión de las relaciones. La definición y gestión sistemática de los procesos y sus interacciones, es el punto de partida para alcanzar los resultados previstos de acuerdo con la política de la calidad y la dirección estratégica de la organización, y en este sentido identificar todas las expectativas de las partes interesadas pertinentes es clave para poder responder adecuadamente.

Las características de un producto exigidas por las normas de calidad pueden ser diversas: un requisito físico o químico, determinado por tamaño, presión o temperatura, etc. La calidad también está dada por una combinación de características más conceptuales, como confiables, durables, servicial, efectivo, etc. Pero lo cierto es que los cambios conceptuales que se han dado lugar en las últimas décadas han expandido el concepto de calidad y seguridad de producto hacia los diferentes conceptos vinculados con la sostenibilidad y con una mirada amplia que involucra no solo a la propia organización sino a sus cadenas de valor.

Gestión de Marca

La gestión de marca, también conocida como administración de marca o *brand management*

se refiere al conjunto de técnicas utilizadas para aumentar el valor percibido de una línea de productos o una marca a lo largo del tiempo. La gestión de marca incluye elementos tangibles como la imagen, el diseño, el empaque e incluso el precio de un producto junto con elementos intangibles como la experiencia de compra y las conexiones emocionales asociadas con la marca.

Una parte fundamental del cuidado de la marca responde a la prevención de los riesgos reputacionales, por lo que monitorear la implementación de los aspectos sociales y ambientales y de gobernanza es clave para para gestionar los riesgos operacionales y reputacionales y contribuir al cuidado de la marca.

Competencia Desleal

La competencia desleal engloba aquellas prácticas que, faltando a la buena fe, tratan de alterar ilícitamente el funcionamiento del mercado o el comportamiento y voluntad de los consumidores y usuarios.

Algunas de las prácticas de competencia desleal son:

- Actos de engaño
- Actos de confusión
- Omisiones engañosas
- Prácticas agresivas, como coacción, acoso, influencia indebida o uso de fuerza
- Actos denigrantes

- Actos de comparación
- Actos de imitación
- Explotación de la reputación ajena
- Violación de secretos
- Inducción a la infracción contractual
- Violación de las normas
- Discriminación y dependencia económica
- Venta a pérdida
- Publicidad ilícita

Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE)

Se ha estimado que hay entre 20 y 30 millones de hombres, mujeres y niños que participan en la minería artesanal y a pequeña escala (MAPE) en todo el mundo, y que el sector de MAPE es responsable del 15 al 20 por ciento de la producción global de minerales y metales. Si bien no existe una definición única de la minería artesanal y a pequeña escala (MAPE), se entiende que generalmente abarca una serie de actividades, incluidas la prospección, exploración, extracción, procesamiento y transporte, y que utiliza tecnologías y prácticas más sencillas y con un uso más intensivo de mano de obra que la minería a gran escala (MGE).

El sector MAPE es complejo y diverso. Incluye a personas o familias que se dedican a la minería para ganarse el sustento o para complementarlo, así como operaciones comerciales en pequeña escala que emplean a un gran número de trabajadores. Gran parte de la MAPE es

informal, con entidades que operan en contravención a las leyes o en ausencia de un marco jurídico apropiado, aunque algunos operadores MAPE sí cuentan con permisos, pagan impuestos y se someten a las regulaciones sociales y ambientales. En algunos contextos, pueden llegar a existir elementos delictivos en las actividades MAPE, tales como contrabando, evasión fiscal, lavado de dinero, tráfico de sustancias químicas ilegales o financiamiento de conflictos. A veces, la MAPE se presenta en áreas cercanas a concesiones de minería a gran escala (MGE) o dentro de ellas. Es posible que los mineros MAPE hayan operado tradicionalmente en esas áreas a tiempo completo o por temporadas, o en otros casos, que hayan llegado durante la exploración de una mina a gran escala o después de su desarrollo.⁸⁴



⁸⁴ Initiative for responsible mining assurance - IRMA



GRENAT
Gremial de Recursos Naturales, Minas y Canteras

20
ANIVERSARIO

CENTRARSE
en GUATEMALA