

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Contenido

01	Prólogo	3
02	Introducción a la diligencia debida en materia de derechos humanos	4
03	Herramientas individuales	
	Aplicación del enfoque de derechos humanos	14
	Matriz de madurez de la debida diligencia en derechos humanos	20
	Evaluación de las cuestiones más relevantes de derechos humanos	30
	Enfoques para la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos	41
	Integración de los derechos humanos en los procesos de riesgo empresarial	54
	Matriz de madurez de la debida diligencia en materia de derechos humanos	72
04	Recursos de apoyo	
	Temas claves	84
	Panorama normativo de la HRDD	90
	Equivalencia de referencia	105
	Glosario	108
	Referencias	123

Prólogo

Una industria minera y metalúrgica de la que podamos sentirnos orgullosos es aquella que sitúa a las personas en el centro de sus actividades. Esto significa que el respeto de los derechos humanos debe ser una base no negociable de la estrategia de cualquier empresa minera responsable. Por eso también es uno de los compromisos de nuestros miembros.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos hace poco más de diez años. Desde entonces, hemos observado mejoras significativas en la forma en que las empresas de todos los sectores integran y gestionan la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus actividades. A través de los Principios Mineros del ICMM, nuestros miembros se comprometen a respetar los Principios Rectores de las Naciones Unidas, incluida la evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, la integración y actuación en función de los hallazgos, realizar el seguimiento de las respuestas y la comunicación transparente de cómo se han abordado los impactos.

Esta actualización de nuestra Guía de diligencia debida en materia de derechos humanos de 2012 llega en un momento crítico. Las empresas siguen en diferentes etapas de madurez en términos de la aplicación de los Principios Rectores de la ONU. Por lo tanto, la guía actualizada tiene por objeto ayudar a todas las empresas mineras a reforzar su capacidad para desarrollar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en línea con la evolución de las expectativas de las partes interesadas y la normativa.

Este trabajo adquiere relevancia especial dado el aumento previsto de la demanda de materias primas fundamentales para la transición energética. Si bien es necesario maximizar el potencial de las soluciones de economía circular como fuente de suministro de metales, la magnitud del aumento de la demanda implica que será necesaria una mayor actividad minera, lo que llevará al sector a nuevas fronteras. Esto hará que los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos sean aún más necesarios para garantizar una transición energética segura y justa.

Pero permítanme ser claro, no veremos el progreso necesario si nosotros como sector trabajamos solos. Esto es especialmente cierto en países con altos niveles de pobreza y corrupción sistémica. El cambio empieza por nosotros y, en primer lugar, debemos asegurarnos de que todos los operadores cuenten con procesos sólidos de debida diligencia en materia de derechos humanos, así como con firmes compromisos en términos de políticas que demuestren su liderazgo en este ámbito a nivel ejecutivo y directivo. Sin embargo, para garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales, los gobiernos, la sociedad civil y el sector financiero también desempeñan una función crucial. Sé que se hace un buen trabajo en cada uno de estos grupos de interés, y nosotros seguiremos aportando con nuestro granito de arena.

No soy de los que rehúyen las duras verdades: las violaciones de los derechos humanos siguen produciéndose con una frecuencia inaceptable y desgarradora. En las raras ocasiones en que sean el resultado de la negligencia deliberada o de una intención maliciosa, es indudable que los autores deben sentir todo el peso de la ley. En el caso de las empresas comprometidas de todo corazón con la defensa de los derechos humanos, espero que esta guía enriquezca las prácticas existentes y fomente la mejora continua.



Ro Dhawan
DIRECTOR GENERAL, ICMM

Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Introducción a la debida diligencia en materia de derechos humanos

La preocupación por el impacto de las actividades de las empresas en las personas es de larga data. Sin embargo, la responsabilidad de las empresarial de respetar los derechos humanos solo fue claramente articulada y codificada recientemente. La aprobación en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (los PRNU) ha sido un hito importante de un largo camino.

Los PRNU consolidaron la idea de una “responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos”, así como la aplicación práctica de esta responsabilidad a través de la “debida diligencia en materia de derechos humanos”, una forma de gestionar proactivamente los impactos potenciales y reales de sus actividades sobre los derechos humanos en los que están implicadas.

Ha transcurrido más de una década desde el surgimiento de los PRNU. Antes de los PRNU existían compromisos en materia de derechos humanos en algunas políticas empresariales y estándares sectoriales, y desde entonces se han generalizado. El contenido de los PRNU se ha incorporado a una serie de normas sectoriales (véase el recurso de apoyo [sobre la equivalencia de referencia](#)), incluidos los Principios Mineros del ICMM, y en una cantidad cada vez mayor de leyes (véase el [recurso del Panorama normativo de la HRDD](#)).

Desde el surgimiento de los PRNU, y su posterior inclusión en los Principios Mineros de ICMM, se han producido avances considerables en los compromisos, la cultura y los enfoques respecto de la gestión del riesgo en materia de derechos humanos. Todos los miembros del ICMM deben comprometerse en sus políticas para respetar los derechos humanos y realizar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Muchos miembros han empezado a poner en práctica estos compromisos, al identificar y evaluar los impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos, y al introducir medidas para la gestión de dichos impactos. Cada empresa ha definido su propio camino en la forma de abordar los derechos humanos más relevantes para sus actividades. (Véase la [figura 1](#) con respecto a las materias claves de derechos humanos en las actividades mineras).

Esta actualización de la Guía de diligencia debida en materia de derechos humanos de 2012 del ICMM se realiza en un contexto de aceptación creciente de los PRNU y de la debida diligencia en materia de derechos humanos como práctica empresarial establecida.

Esta actualización refleja la maduración con que las empresas integran la debida diligencia en materia de derechos humanos en sus actividades. Este camino hacia la madurez incluye la forma en que las empresas incorporan un enfoque de derechos humanos a sus actividades cotidianas, evalúan los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, asumen una mayor responsabilidad sobre estos riesgos e integran la identificación y la gestión de los impactos sobre los derechos humanos en los procesos existentes de gestión de riesgos de la empresa, en su estructura organizativa más amplia y en sus relaciones comerciales, especialmente en las cadenas de suministro.

Sin embargo, pese a los avances logrados, no cabe duda de que siguen existiendo retos en torno a la integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en la empresa, de modo que se integre en todas las funciones pertinentes incluidas la alta dirección y el Directorio. Como afirman los PRNU, “las empresas deben esforzarse por lograr la coherencia entre su responsabilidad de respetar los derechos humanos y las políticas y procedimientos que

rigen sus actividades y relaciones empresariales en sentido amplio”.

La maduración de los procesos empresariales, junto con los retos continuos a los que se enfrentan las empresas respecto a los derechos humanos, hacen necesario actualizar esta Guía sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esta Guía proporciona herramientas nuevas para ayudar a las empresas a lo largo de su propio proceso de madurez, de modo que los titulares de derechos se sitúen en el centro de la actividad empresarial. Las herramientas se basan en las experiencias prácticas de las empresas y profesionales miembros del ICMM. Abarcan temas complejos y se basan en los lineamientos existentes, pero pretenden ser concisas para que resulten más útiles a los profesionales que trabajan a nivel operativo. Muchos de estos recursos más detallados pueden encontrarse en la [sección de referencias](#) junto con un [glosario](#) de terminología útil para quienes deseen profundizar en estos temas.

El objetivo de estas herramientas es brindar orientación a las empresas y su aplicación dependerá del contexto operativo. No pretenden ser exhaustivas, pero sí reflejar algunos temas claves a los que se enfrentan las empresas. Estas herramientas están diseñadas para que puedan ampliarse a medida que evolucionen los conocimientos y la práctica.

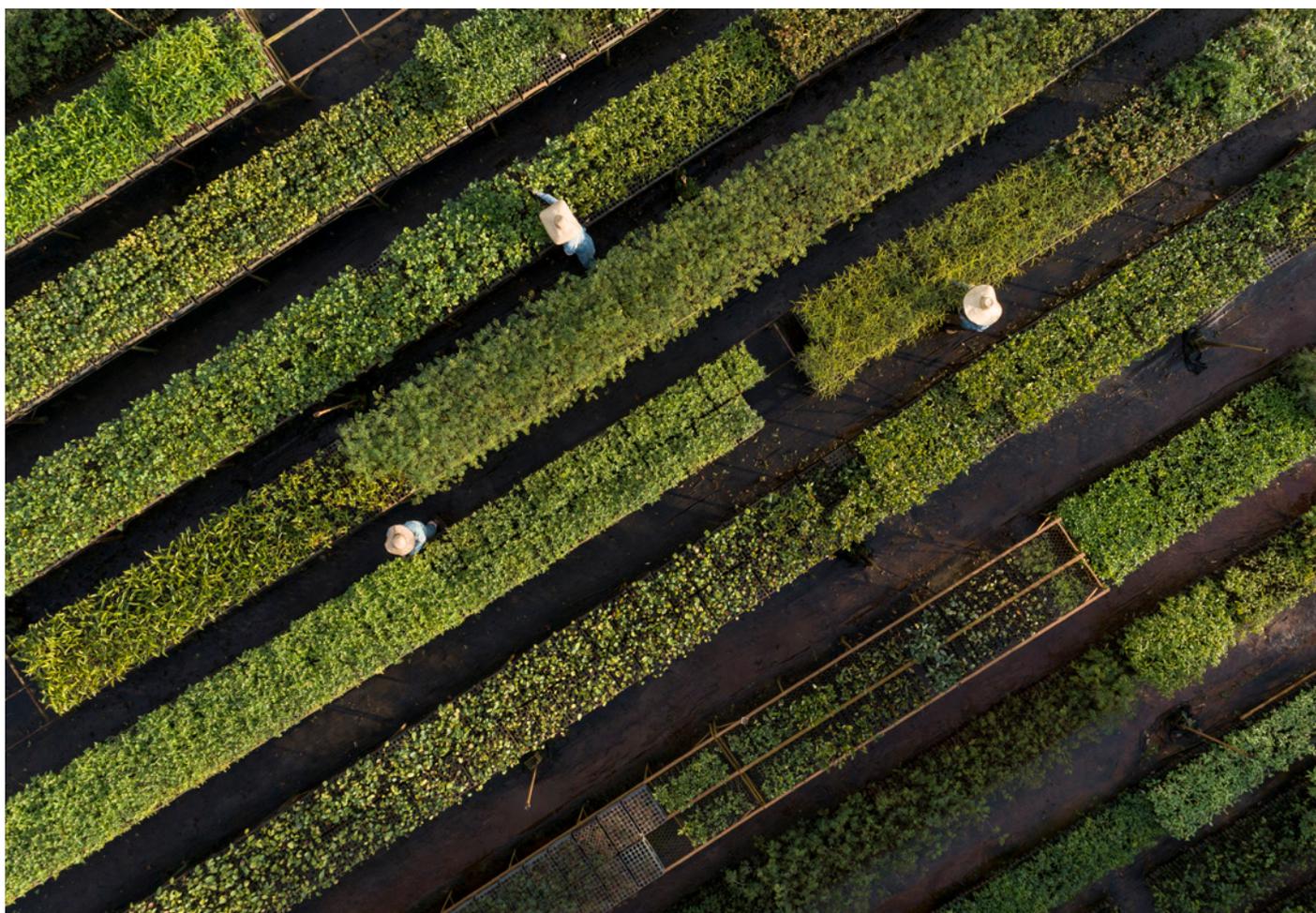
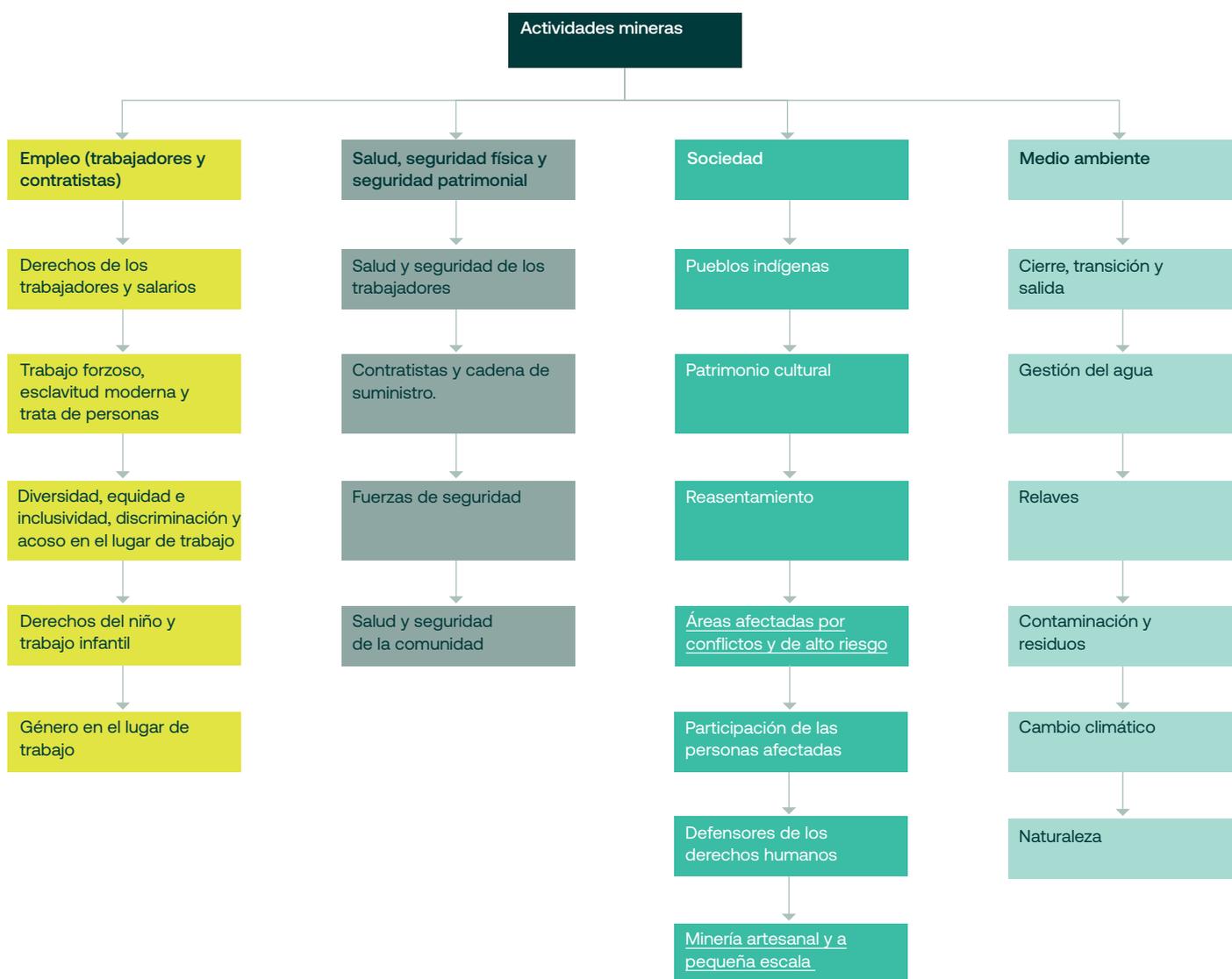


Figura 1: Materias clave de derechos humanos en las actividades mineras



¿Cómo se relaciona la debida diligencia en materia de derechos humanos con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos?

Hay 31 PRNU que abarcan los tres aspectos del marco “Proteger, Respetar y Remediar” (ver la [figura 2](#)).

Los PRNU 1 a 10 se refieren a la obligación del Estado de proteger los derechos humanos y no se aplican a las empresas. No se espera que las empresas actúen como sustitutas del rol del Estado, cuyo rol es proteger, promover y garantizar los derechos humanos.

Los PRNU 11 a 24 abordan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Los PRNU 25 a 31 se refieren al acceso a remediación (abordado en la publicación del ICMM [Derechos Humanos en la industria de metales y minería: Manejo y resolución de quejas y reclamaciones a nivel local.](#))

Los PRNU 11 a 15 se denominan Principios Fundamentales y abordan cuestiones como el significado del respeto de los derechos humanos (PRNU 11) y conceptos como los derechos humanos aceptados internacionalmente (PRNU 12).

Los Principios Fundamentales establecen que la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige a las empresas que eviten causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades, y que aborden tales impactos cuando se produzcan. Esta responsabilidad también exige a las empresas que traten de prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que estén vinculados directamente a sus operaciones, productos o servicios mediante sus relaciones comerciales, incluso si no han contribuido a tales impactos (PRNU 13).

Los Principios Fundamentales señalan que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas (PRNU 14), y que estas deben contar con políticas y procesos adecuados para su cumplimiento (PRNU 15).

Los Principios Fundacionales constituyen la base de los Principios Operativos (PRNU 16 a 24), que detallan las políticas y los procesos que las empresas deben aplicar para garantizar que respetan los derechos humanos. Los Principios Operativos se agrupan en los cuatro subapartados siguientes:

- Compromiso político (16),
- Debida diligencia en materia de derechos humanos (17 a 21),
- Remediación (22),
- Cuestiones de contexto (23 y 24).

Esta guía se centra en los PRNU 17 a 21 y en la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Recuadro 1: ¿Qué se entiende por “derechos humanos”?

El término derechos humanos alude los derechos y libertades fundamentales que corresponden a toda persona. Establecen la base para que las personas lleven una vida digna, expresen libremente sus creencias independientes y vivan libres de abusos. Son universales: inherentes a todas las personas, sin importar su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Todas las personas tienen el mismo derecho a disfrutar de sus derechos humanos sin discriminación.

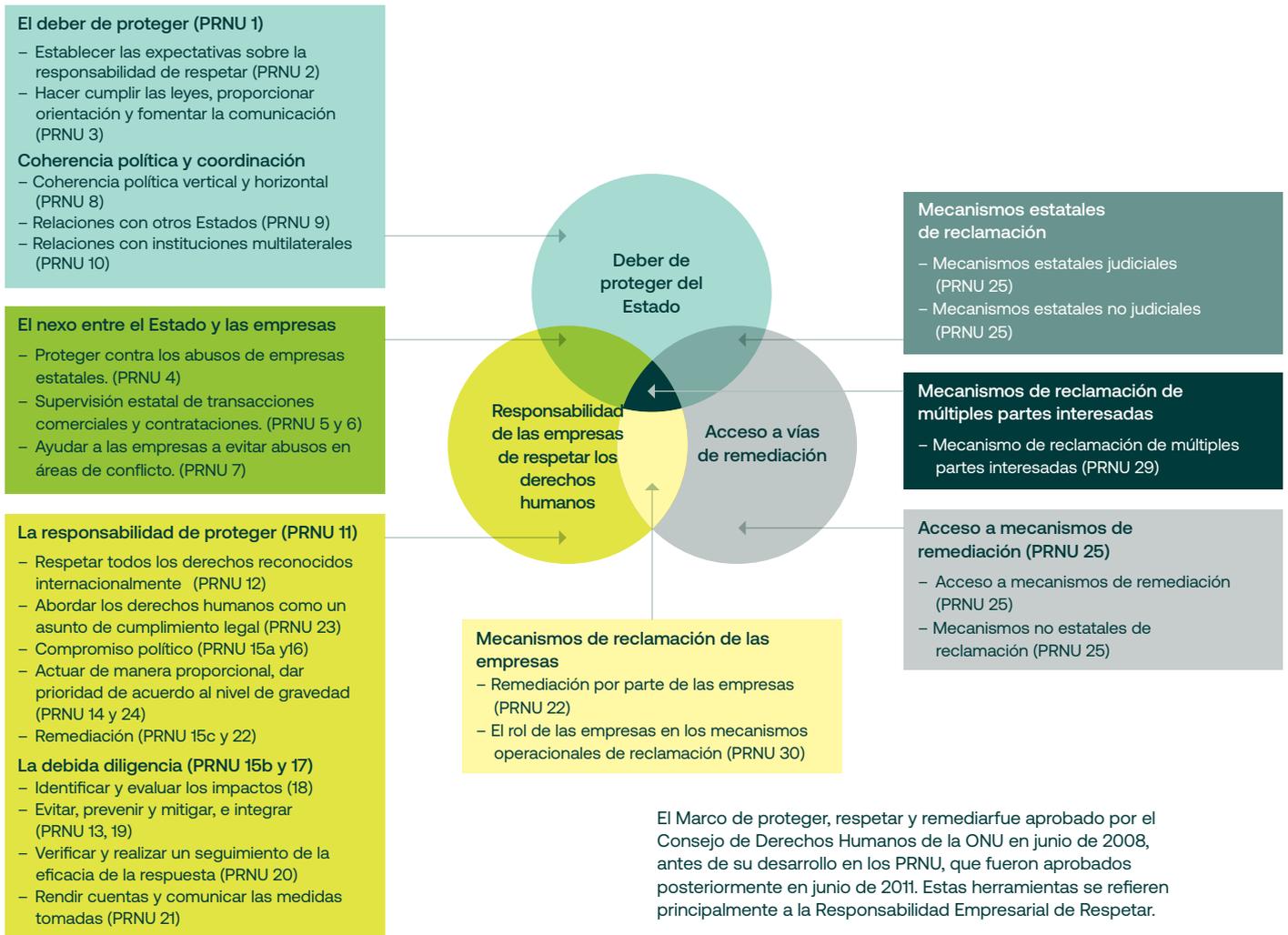
Los derechos humanos universales suelen estar expresados y garantizados por el derecho internacional en forma de tratados, derecho internacional consuetudinario y principios generales. En el ámbito nacional, los derechos humanos suelen estar consagrados en las constituciones u otras normas nacionales. La legislación internacional sobre derechos humanos impone a los gobiernos la obligación de actuar (y abstenerse de actuar) de determinadas maneras para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de personas y grupos.

La Carta Internacional de Derechos Humanos está constituida por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Estos, junto con las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, constituyen la codificación más ampliamente aceptada de las normas de derechos humanos consagradas en el derecho internacional.

Todos los derechos humanos son indivisibles, ya sean derechos civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión), derechos económicos, sociales y culturales (derecho al trabajo, a la seguridad social y a la educación) o derechos colectivos (derechos al desarrollo y a la autodeterminación). Los derechos humanos también son interdependientes: la mejora de un derecho facilita el avance de los demás. Del mismo modo, la privación de un derecho afecta negativamente a otros.

Los derechos humanos son objeto de una aclaración progresiva, como demuestra la adopción en 2022 por la Asamblea General de la ONU de la Resolución A/RES/76/300, que convirtió el derecho a un medio ambiente sano en un derecho específico.

Figura 2: El “Marco de proteger, respetar y remediar” de los PRNU



¿Qué es la debida diligencia en materia de derechos humanos?

El uso en los PRNU del término “debida diligencia” es similar al de un sistema de gestión de los derechos humanos. Como consecuencia, la debida diligencia en materia de derechos humanos se asemeja más a otros sistemas de gestión de riesgos empresariales, como los de salud y seguridad, residuos o gestión ambiental, en lugar de limitarse a una investigación de materias de derechos humanos previa a una actividad empresarial. En el contexto empresarial, la debida diligencia se refiere a una investigación realizada antes de suscribir un contrato, acuerdo u operación con otra parte. El propósito es garantizar un proceso informado de toma de decisiones que reduzca el riesgo. Los PRNU se centran en el enfoque basado en el riesgo para establecer los lineamientos de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Se trata de un proceso formalizado, continuo, respaldado por la alta dirección, dotado de los recursos adecuados, integrado en los procesos empresariales y que permite una mejora continua de la gestión de los impactos sobre los derechos humanos vinculados a la empresa.

Según el PRNU 17, las empresas deben realizar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan los impactos adversos sobre los derechos humanos. Establece que este proceso debe incluir la evaluación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación en consecuencia, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo se abordan los impactos.

Este proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos consta de cuatro pasos fundamentales: identificar, integrar, monitorear e informar. Estos cuatro pasos se presentan en la figura 3, que abarca el marco de la responsabilidad de respetar los derechos humanos con mayor amplitud, lo que significa que incluye el compromiso de la empresa de respetar los derechos humanos, la realización de la debida diligencia en materia de derechos humanos y la provisión de remediación cuando corresponda.

El PRNU 17 también sostiene que la debida diligencia en materia de derechos humanos:

- debe abarcar los impactos adversos sobre los derechos humanos que puedan causar las propias actividades de una empresa o a los que puedan contribuir sus actividades, o que puedan estar directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales;
- variará en complejidad en función del tamaño de la empresa, la severidad del impacto, así como la naturaleza y el contexto de las operaciones de la empresa; y
- debe ser continua, al reconocer que los impactos sobre los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, a medida que cambian las operaciones de la empresa y el contexto operativo.

Los PRNU también hacen hincapié en la importancia de la participación efectiva de las partes interesadas para que las empresas gestionen de manera eficaz sus impactos sobre los derechos humanos. El comentario al PRNU 18 afirma que las empresas deben “tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas potencialmente afectadas al consultarlas directamente de manera que se tengan en cuenta el idioma y otras posibles barreras para una participación efectiva”. La participación efectiva de las partes interesadas es un componente fundamental de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Recuadro 2: Brechas en las prácticas actuales de debida diligencia en materia de derechos humanos

Aunque en los últimos años se ha avanzado en la adopción de normas sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, persisten numerosos vacíos en las prácticas actuales. Entre ellas, figuran las siguientes:

- dificultades para trasladar la política empresarial al contexto local, de modo que existe una desconexión entre los enfoques de la empresa y su aplicación en campo;
- interpretación errónea de los riesgos sobre los derechos humanos como riesgos para las empresas y no para los titulares de derechos;
- falta de priorización y abordaje de los impactos reales y potenciales más relevantes, centrándose más bien, en los impactos más fáciles de abordar;
- evaluaciones puramente formales de impacto sobre los derechos humanos sin la participación significativa de las partes interesadas;
- enfoques muy genéricos en la formación sobre derechos humanos, en lugar de centrarse en las responsabilidades empresariales, adaptados a funciones empresariales específicas y a contextos empresariales externos y a sus perfiles específicos de riesgo en materia de derechos humanos;
- brechas internas e incoherencias en el enfoque y la aplicación entre las distintas funciones, departamentos y niveles de dirección;
- falta de respuesta a los impactos identificados sobre los derechos humanos o de seguimiento de las respuestas: esto suele ocurrir cuando se realizan evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos, pero los hallazgos no se integran de manera adecuada;
- enfoques reactivos con respecto a los derechos humanos, de forma que solo se responde cuando algo va mal, en lugar de realizar esfuerzos proactivos para gestionar y prevenir impactos relevantes sobre los derechos humanos;
- alcance limitado en la gestión de la cadena de suministro, de forma que la debida diligencia en materia de derechos humanos solo se aplica a los proveedores directos;
- falta de interacción entre las pequeñas y medianas empresas (PYME), incluidas las de las cadenas de suministro de empresas mineras;
- falta de conexión entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la remediación de los impactos reales que se identifiquen en el marco de una evaluación.

Figura 3: Responsabilidad empresarial de respetar: ¿qué se espera de las empresas según los Principios Rectores de la ONU?

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos consta de seis pasos fundamentales, de los cuales los cuatro centrales constituyen la debida diligencia continua en derechos humanos. La participación continua de las partes interesadas debe incorporarse a lo largo de todo el proceso.

	Comprometerse	Identificar	Integrar	Realizar un seguimiento	Comunicar	Remediación
PRNU	Comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos y asegurar que este compromiso político esté integrado en su cultura institucional	Identificar los adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos	Integrar los hallazgos de la evaluación de impacto en todos los procesos pertinentes de la empresa	Realizar el seguimiento de la eficacia de las medidas que abordan las repercusiones negativas sobre los derechos humanos	Comunicar a las partes interesadas cómo se abordan los impactos y con qué eficacia	Implantar procesos para ayudar a proporcionar una remediación a cualquier persona que se vea perjudicada como consecuencia de sus acciones o decisiones
Participación de las partes interesadas	Garantizar que la participación de las partes interesadas incluya la sensibilización sobre la política de derechos humanos de la empresa	Incorporar y llevar a cabo consultas significativas con las personas afectadas y potencialmente afectadas, en particular las personas en situación de vulnerabilidad	Involucrar a las personas afectadas para garantizar su conocimiento, aportes y participación en las acciones de gestión de impacto previstas	Involucrar a las personas afectadas para que participen en el seguimiento y la evaluación de la gestión del impacto	Informar públicamente sobre cómo se están abordando los impactos, incluidos los resultados. Garantizar que los informes sean claros y no creen riesgos para los titulares de derechos.	Promover ampliamente el conocimiento, la accesibilidad y la rendición de cuentas de los mecanismos de reclamación

Recuadro 3: Retos en las prácticas actuales de debida diligencia en materia de derechos humanos

También existen retos contextuales que originan o agravan las brechas en la práctica común. Entre ellos figuran los siguientes:

- Incapacidad de los Estados para proteger los derechos humanos, especialmente en entornos complejos en los que hay pobreza, corrupción sistémica, un estado de derecho débil o conflictos, que impiden a los Estados cumplir con su deber de protección. Esto puede crear grandes expectativas de que las empresas resolverán los problemas de derechos humanos que van más allá de su control.

- El “reto del pionero”, que implica que las empresas que son transparentes sobre los impactos y los retos son objeto de críticas por no hacer lo suficiente, mientras que los competidores menos responsables pasan desapercibidos.
- La falta de conocimientos especializados sobre los PRNU en las empresas y en muchas empresas consultoras.
- Estructuras de incentivos insuficientes para abordar los impactos sobre las personas, debido a la falta de mecanismos sistemáticos para que los inversores, los organismos públicos y los reguladores recompensen las buenas prácticas.
- La falta de entendimiento y consenso sobre los parámetros y los indicadores de seguimiento y evaluación de desempeño, lo que a veces lleva a que los mercados premien comportamientos a menudo inadecuados y pasen por alto las prácticas más avanzadas.

¿Cuál es la diferencia entre la gestión del desempeño social y la debida diligencia en materia de derechos humanos?

El desempeño social y los derechos humanos comparten una premisa común: que las actividades y relaciones de una empresa tienen impactos directos e indirectos en las partes interesadas más allá de sus accionistas y que las empresas son responsables de gestionar y mitigar tales impactos.

En las empresas, la responsabilidad en ambas áreas recaerá a menudo en la misma función. Pero, aunque en muchos casos se superponen, ambas prácticas difieren en algunos aspectos fundamentales. A continuación, se exponen algunas de estas diferencias claves de teoría y enfoque.



Recuadro 4: ¿Qué es el desempeño social?

Estas herramientas se centran en la debida diligencia en materia de derechos humanos, pero el ICMM ha desarrollado de forma similar [Herramientas para el desempeño social](#) en las que establece una definición estándar de desempeño social.

El desempeño social es el resultado de la participación, las actividades y los compromisos de una empresa que pueden afectar directa e indirectamente a las partes interesadas o a la calidad de sus relaciones con ellas. Para alcanzar la excelencia en el desempeño social se requiere de un fuerte liderazgo, la integración de sistemas de gestión y la capacidad y cultura para identificar, abordar e informar los riesgos e impactos sociales.

Los objetivos de la gestión del desempeño social son los siguientes:

- Evitar que las actividades de la empresa perjudiquen a las personas y a las comunidades a lo largo del ciclo de vida del proyecto.

- Garantizar el respeto de los derechos humanos.
- Contribuir al desarrollo social y económico de las personas afectadas, involucrando a la sociedad en su conjunto en temas de interés común.
- Establecer y mantener relaciones de confianza entre las empresas y las partes interesadas en aras del bien común.

El grado de cumplimiento de los compromisos, las interacciones y las buenas relaciones y actividades con la población local son fundamentales para un buen desempeño social de una empresa minera y metalúrgica. Entre los aspectos sociales más amplios se incluyen la transparencia de los ingresos y los contratos, la gobernanza de los recursos minerales y el compromiso con los socios de toda la cadena de valor en relación con los riesgos sociales.

Énfasis

La debida diligencia en materia de derechos humanos tiene en cuenta los impactos tanto dentro como fuera del límite de la empresa, y a lo largo de la cadena de valor para incluir los derechos de los empleados en las operaciones de una empresa y de los trabajadores en la cadena de suministro, junto con los de cualquier persona que pueda verse afectada por la empresa. Aunque una gestión del desempeño social bien ejecutada puede considerar estas cuestiones en determinadas circunstancias, son una parte inherente y diferenciada de un marco de derechos humanos. Por el

contrario, son inherentes al desempeño social la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el reparto de beneficios socioeconómicos, la inversión social y la generación de empleo, que en sentido estricto quedan fuera de un marco basado en los derechos. Y aunque el desempeño social puede tener en cuenta cuestiones relacionadas con la seguridad, el medio ambiente y los reasentamientos, un enfoque de derechos humanos ofrece un punto de vista sobre la vulnerabilidad que una función de desempeño social puede pasar por alto.

Flexibilidad

El desempeño social puede considerar “compensaciones” cuidadosamente estudiadas, siempre que sean aceptadas por las partes interesadas y las acciones sean concordantes con a las normas y buenas prácticas aplicables. En cambio, los derechos humanos permiten menos flexibilidad. La legislación y la práctica en materia de derechos humanos se basan en la premisa de que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y están interrelacionados. Incluso frente a prioridades contrapuestas, las empresas no pueden hacer propuestas que comprometan su obligación de respetar los derechos humanos. Los PRNU son claros: todas las actividades o compromisos de las empresas que promuevan el goce de los derechos son bienvenidos, pero estas acciones no pueden compensar la falta de respeto de derechos humanos a lo largo de las operaciones empresariales.

Consideración del riesgo empresarial

El riesgo empresarial constituye una parte integral del desempeño social. El buen desempeño social es un indicador del éxito empresarial y están intrínsecamente relacionados. El enfoque de derechos humanos sitúa a las personas en el centro, de ese modo los riesgos para las personas se consideran por encima de cualquier riesgo para el desempeño empresarial. (Este concepto se analiza con mayor detenimiento en la herramienta sobre [Integración de los derechos humanos en los procesos relacionados con riesgos empresariales](#)).

Regulación

El desempeño social no está regulado, sino que la práctica está enmarcada por valores, normas y estándares aceptados. Por el contrario, los derechos humanos están protegidos formalmente por diversos instrumentos de derecho internacional y los PRNU establecen un estándar global de conducta para que las empresas cumplan su obligación de respetar los derechos humanos. Las normas de divulgación responsable de información empresarial y las normas vinculantes sobre debida diligencia a escala regional y nacional están aumentando cada vez más en el panorama de las empresas y los derechos humanos.

Relación con el Estado

Desde el enfoque de derechos humanos, está claro dónde acaba la responsabilidad de una empresa y dónde empieza el deber de protección del Estado. La relación entre el Estado y la empresa está menos definida en lo que respecta al desempeño social, y las políticas y resultados en este ámbito varían ampliamente de un contexto a otro.

Preocupación por el individuo frente al grupo

Por su naturaleza, la práctica en relación con los derechos humanos se ocupa principalmente de la persona, Por su parte, los derechos colectivos, como los de organizaciones como sindicatos o grupos de pueblos indígenas, están consagrados por la legislación sobre derechos humanos. La titularidad de los derechos recae en las personas que constituyen el grupo, y no el grupo en sí, estos son los derechos que la empresa está obligada a respetar El desempeño social, sin embargo, suele referirse al bienestar de un grupo de personas y a los beneficios compartidos entre los miembros de tal grupo.

La obligación de desvincularse

En el marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos las empresas se relacionan con sus socios comerciales y utilizarán su influencia para prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos. Sin embargo, si estos esfuerzos fracasan, las empresas están obligadas a desvincularse de manera responsable. El marco de desempeño social es menos claro sobre cuáles pueden ser las circunstancias de la desvinculación.

Aplicación del enfoque de derechos humanos

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Aplicación del enfoque de derechos humanos

Las empresas dedicadas a la producción de minerales y metales pueden contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible en todo el mundo. Pero las mismas empresas pueden también correr el riesgo de contribuir a impactos adversos significativos, o de estar vinculadas a ellos, incluidas graves violaciones de los derechos humanos.

El propósito de esta herramienta es contribuir a una mejor comprensión de lo que son los derechos humanos, por qué son importantes para una empresaria y cómo el enfoque de derechos humanos puede influir significativamente en la toma de decisiones de una empresa.

Elementos claves del enfoque de derechos humanos



1. Poner a las personas en el centro

Los derechos humanos parten de la premisa de que todas las personas tienen iguales derechos y deben ser tratadas con dignidad. El enfoque de derechos humanos, como cualquier otro enfoque, facilita e influye en la percepción, la comprensión y la evaluación. La aplicación del enfoque de derechos humanos implica considerar los derechos humanos no solo como un conjunto de aspiraciones abstractas, sino también implica considerar a los propios titulares de los derechos. Esta perspectiva, en esencia, sitúa a las personas en el centro.

La adopción de esta perspectiva significa que los puntos de vista y las voces de las personas potencialmente afectadas se sitúan en el centro de un enfoque de derechos humanos. La interacción en general y la capacidad de escucha e incorporación de las opiniones de las personas, por parte las empresas son fundamentales. De especial importancia es la capacidad de consultar e involucrar a las personas potencialmente afectadas en la comprensión de los impactos y la mejor manera de gestionarlos.

2. Responsabilidad de respetar

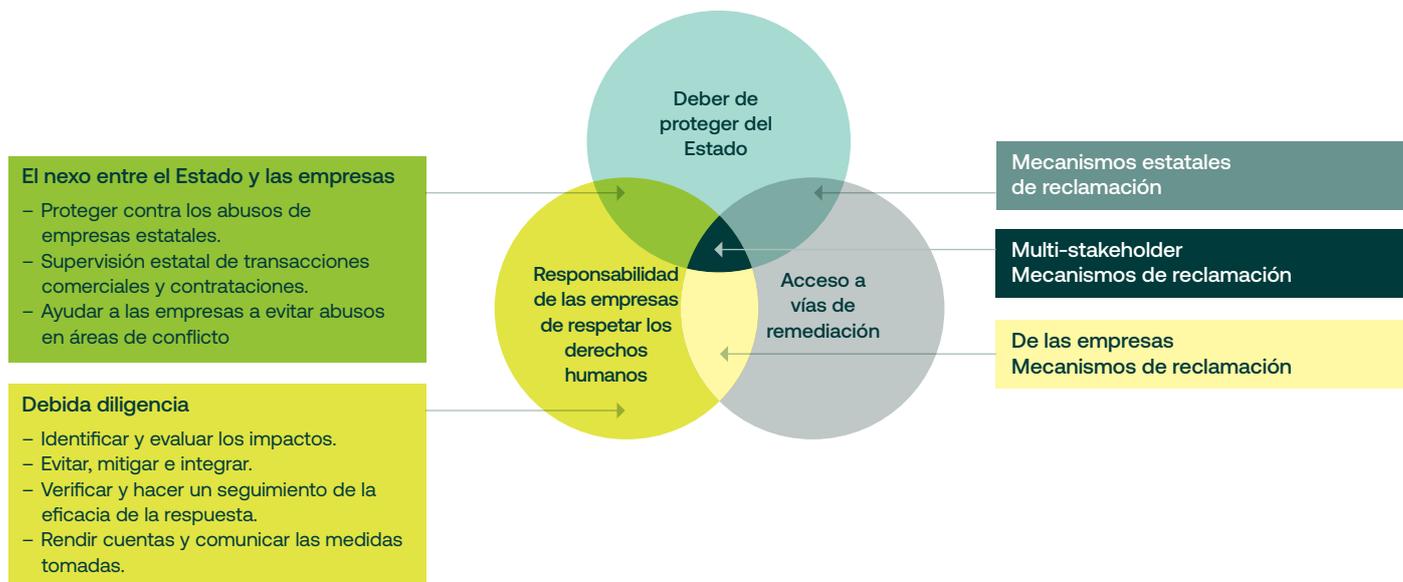


Como se establece en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), las empresas tienen la responsabilidad de evitar vulnerar los derechos humanos y de abordar los impactos negativos sobre las personas con las que puedan estar relacionadas.

El marco tradicional de tres pilares de los PRNU puede replantearse como tres esferas que se entrecruzan: “Proteger, Respetar y Remediar” (véase la figura 1 a continuación).

La sección II de los PRNU describe la responsabilidad de respetar los derechos humanos como un estándar global de conducta para todas las empresas dondequiera que operen. Esta responsabilidad existe sin importar la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones en materia de

Figura 1: Marco de proteger, respetar y remediar de los PRNU



derechos humanos y no las reduce. Además, existe más allá del cumplimiento de las leyes y normativas nacionales que protegen los derechos humanos.

Los PRNU describen seguidamente el proceso para abordar los impactos sobre los derechos humanos, que exige tomar medidas adecuadas para la prevención, mitigación y, en su caso, remediación de los impactos adversos.

Todas las actividades o compromisos asumidos por las empresas que promuevan el goce de los derechos fundamentales son bienvenidos, pero estos no compensan el no respetar los derechos humanos a lo largo de las operaciones empresariales.

Las empresas deben abstenerse de socavar la capacidad de un Estado para proteger los derechos humanos. Al contrario, cuando los Estados cuenten con poca capacidad para defender el estado de derecho, las empresas deben abstenerse de sacar provecho de ello.

3. Un enfoque y un lenguaje únicos

El uso del enfoque de derechos humanos en una empresa pone de manifiesto temas no abordados por otros enfoques. Un enfoque de derechos humanos garantiza que se considere de manera prioritaria el impacto sobre las personas y no el impacto sobre la empresa, al tiempo que reconoce que ambos a menudo convergen.

La adopción del enfoque de derechos humanos garantiza que se preste atención especial a los

impactos en los derechos de las personas o grupos que puedan correr un mayor riesgo de sufrir daños, y debe integrar siempre el enfoque de género. Las empresas deben prestar atención a las condiciones de los derechos humanos de una persona o comunidad antes que al impacto de las actividades empresariales, teniendo presente que, formas de vulnerabilidad y discriminación, como la raza, la clase social, el acceso a los recursos económicos o a servicios esenciales como la salud y la educación, se entrecruzan. Las medidas adoptadas por las empresas para realizar la diligencia debida en materia de derechos humanos deben tomar en cuenta estas condiciones. Las empresas deben identificar las vulnerabilidades que pueden ser especialmente susceptibles a los impactos de sus actividades (como las personas asmáticas que viven cerca de una refinería de la empresa).

El enfoque de derechos humanos no solo proporciona una forma de ver el modo en que una empresa interactúa con las personas, sino también un lenguaje compartido para describir y gestionar tales interacciones de manera responsable.

La mayoría de las empresas descubren que las políticas, códigos y prácticas empresariales de larga data cubren temas de derechos humanos, pero que utilizan un lenguaje diferente, por ejemplo, normas de igualdad o políticas de salud, seguridad y medio ambiente. El uso del lenguaje de los derechos humanos no siempre sacará a la luz riesgos nuevos, pero puede ayudar a articular y vincular los conocimientos existentes de una manera diferente, al poner en relieve problemas e impactos que de otro modo pasar desapercibidos.



4. Factores que impulsan el cambio

Cada vez son más los factores que impulsan a las empresas a aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos en el marco del cumplimiento de su responsabilidad de respetarlos.

Además de reconocer que, aparte de ser simplemente “lo que se debe hacer por ser lo correcto”, demostrar respeto por los derechos humanos otorga a las empresas una ventaja competitiva. Realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos puede ayudar a las empresas a atraer inversiones responsables o a mejorar su calificación crediticia.

Además, la creciente legislación sobre la responsabilidad empresarial tiene repercusiones en los mercados mundiales. En una cantidad creciente de jurisdicciones, predominantemente, aunque no exclusivamente, en la Unión Europea, ya existen o se están desarrollando regímenes obligatorios de debida diligencia en materia de derechos humanos.

El creciente escrutinio por parte de las organizaciones de la sociedad civil y el interés público en estudios de abogados significa que las empresas podrían enfrentar litigios por sus vínculos con los impactos sobre los

derechos humanos y por una debida diligencia inadecuada en materia de derechos humanos. El carácter multinacional de las empresas permite que los casos de presuntas violaciones registradas en cualquier parte del mundo se ventilen en las jurisdicciones de las casas matrices, sentándose jurisprudencia.

La emergencia climática se cruza con un amplio abanico de derechos humanos, como el derecho a la vida, a un medio ambiente limpio, al agua y al saneamiento, a la alimentación, a la salud, al desarrollo, a la seguridad de la persona y a un nivel de vida adecuado. Las empresas deben responder con urgencia a la necesidad de descarbonización, lo que se suma a complejas presiones en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro y a las cuestiones sobre el acceso a la tierra y el relacionamiento con las partes interesadas.



5. Debida diligencia en materia de derechos humanos como sistema de gestión

La debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) se refiere a un sistema integrado de gestión de los derechos humanos. Los

PRNU esbozan un sistema de gestión que, correctamente utilizado, permite a las empresas evaluar activamente sus riesgos e impactos en materia de derechos humanos, tomar las medidas adecuadas para abordarlos, integrarlos, realizar un seguimiento y reportar sobre estas medidas.

La HRDD puede integrarse en los sistemas existentes de gestión de riesgos empresariales, siempre que trascienda la gestión de los riesgos empresariales significativos e incluya los riesgos para las personas.

La debida diligencia empresarial tradicional se centra intrínsecamente en aquellos riesgos que tienen el mayor potencial de afectar de manera significativa los resultados empresariales. Dado que el enfoque de derechos humanos sitúa a las personas -específicamente a las personas potencialmente afectadas- en el centro, la gestión de riesgos debe modificar su enfoque de análisis y respuesta. Además, la debida diligencia tradicional se refiere en términos generales al ejercicio de una diligencia razonable en la toma de decisiones empresariales y suele ser un ejercicio con un principio y un fin. En cambio, la HRDD es el proceso continuo que realizan las empresas para identificar, evaluar, prevenir, mitigar y reportar los impactos adversos sobre los derechos humanos.



6. Participación de las personas afectadas

La participación de las personas potencialmente afectadas es fundamental para un enfoque basado en los derechos humanos. No solo se trata de reconocer como universal el derecho a buscar, recibir y difundir información, sino que la participación significativa de las personas afectadas es esencial para el respeto de otros derechos universalmente reconocidos. La adopción del enfoque de derechos humanos requiere que la empresa asegure la participación de las personas, garantizando una transparencia adecuada, y que se sitúe a las personas en el centro.

Una participación adecuada es un proceso de diálogo continuo entre una empresa y las personas potencialmente afectadas que permite a las empresas escuchar, comprender y dar a conocer la forma en que sus decisiones y acciones podrían afectar la vida de las personas, empoderando a estas personas para que tomen decisiones informadas y las comuniquen.

La responsabilidad de una empresa de respetar los derechos sustantivos de las personas, como el derecho a la vida o a la salud, está supeditada en parte a la responsabilidad de una empresa de respetar su derecho a participar en las decisiones que las afectan.

En estos procesos es fundamental garantizar que las personas participen de forma significativa en la comprensión de los impactos, tanto potenciales como reales, que podrían limitar el goce de sus derechos humanos, y que puedan participar activamente en los procesos de toma de decisiones sobre la gestión de tales impactos.

Es necesario un diálogo significativo con las personas vulnerables a los impactos para que el proceso de HRDD sea eficaz, identifique y responda a los impactos sobre los derechos humanos. A modo de ejemplo, una participación significativa con pueblos indígenas significará también el respeto del principio y el proceso del Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). En el caso de la planificación de la respuesta a emergencias, las personas con movilidad reducida deben participar, garantizando que sus circunstancias hayan sido consideradas. En el caso de reasentamientos, los datos de los censos deben presentarse por género, y las mujeres y las niñas deben participar especialmente, para garantizar que no sufran impactos adicionales.



7. Integración en toda la empresa

Los PRNU prevén que las empresas integren la responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus funciones y procesos internos, a todos los niveles. Las empresas deben construir la capacidad interna y los sistemas necesarios para gestionar de manera eficaz los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos. Una referencia útil al respecto es el estatus global del que gozan la salud y la seguridad en la industria moderna en comparación con su valoración histórica.

No existe un enfoque único y correcto para integrar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en toda la empresa. El enfoque de una empresa debe tener en cuenta el contexto, en particular los retos más acuciantes para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

La HRDD puede integrarse en los procesos existentes de toma de decisiones de la empresa, abarcando todas las actividades de una empresa, incluidas sus relaciones con los contratistas, la cadena de suministro y los socios. Algunos aspectos de derechos humanos ya han sido incorporados en los procesos de gestión existentes, incluidas las evaluaciones de impacto ambiental y social (EIAS).

Los EIAS y el enfoque de los derechos humanos comparten una premisa común: que las empresas tienen responsabilidades que van más allá de sus accionistas. Sin embargo, hay algunas diferencias claves. Aunque los EIAS son idóneos para identificar los riesgos ambientales y sociales, no abordan explícitamente las posibles vulneraciones de los derechos humanos. Esto pone de manifiesto vacíos en la evaluación; los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales son ejemplos notables.

Sin embargo, si el enfoque de derechos humanos se aplica de forma explícita y rigurosa a los procesos existentes, como los EIAS, podría no ser necesario un sistema independiente de gestión de los derechos humanos.



8. Proceso continuo

El proceso de HRDD es dinámico, continuo y flexible. Es un proceso de mejora continua y creciente maduración. Incluye mecanismos de retroalimentación para que una empresa pueda aprender de experiencias pasadas y responder a circunstancias cambiantes.

Una empresa debe procurar ser capaz de responder adecuadamente a posibles cambios en los impactos identificados, y que las evaluaciones de derechos humanos se realicen periódicamente a lo largo de cada operación.



9. Centrarse en los daños más importantes

Las empresas deben centrarse en los temas de derechos humanos más relevantes. Los temas más relevantes son aquellos asociados a un riesgo de impacto negativo grave en las personas como consecuencia de las actividades o relaciones comerciales de la empresa. La importancia de un impacto se evalúa en función de su severidad, que es una combinación de gravedad, alcance e irremediabilidad.

La evaluación sobre la relevancia permite priorizar los impactos, de forma que la empresa u operación asigne eficientemente sus esfuerzos y recursos para gestionar los impactos sobre los derechos humanos.

Los PRNU establecen claramente que, si bien es lógico que se preste más atención a los impactos más relevantes, hay que asegurarse de no ignorar otros impactos menos destacados que puedan surgir, ya que es probable que la relevancia de las distintas áreas cambie con el tiempo.

Más allá de esto, una empresa debería priorizar razonablemente las medidas en función de su probabilidad, vinculación e influencia, y centrarse en las personas más vulnerables.



10. HRDD reforzada en caso de riesgo alto

El riesgo de que las empresas se vean vinculadas a abusos graves contra los derechos humanos y violaciones del Derecho Internacional Humanitario es especialmente alto en contextos de mayor riesgo, como conflictos armados, volatilidad política o en países menos desarrollados.

Un mayor riesgo exige procedimientos de debida diligencia más estrictos para cumplir con la responsabilidad empresarial de protección. Una debida diligencia reforzada mejora la comprensión del contexto y garantiza que las actividades de una empresa no contribuyan a la violencia, acrecienten la vulnerabilidad u otras complejidades existentes. Al reconocer que los actores en situaciones de conflicto están a menudo vinculados a actividades empresariales, la HRDD reforzada también se centra en las relaciones empresariales. Cuando las empresas operan en contextos de alto riesgo –o sus actividades están relacionadas con ellos–, deben adoptar medidas adicionales que tengan en cuenta los conflictos (véase [el recurso sobre Enfoques para la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos, Recuadro 2: La implementación de una debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos](#)).

Matriz de madurez de la debida diligencia en derechos humanos

Guía de debida diligencia en derechos humanos del ICMM



Matriz de madurez de la debida diligencia en derechos humanos

Los enfoques de las empresas mineras para gestionar sus impactos sobre los derechos humanos están en continua evolución. La Matriz de madurez de la debida diligencia en derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) del ICMM es una herramienta para que las empresas evalúen su enfoque con respecto a la HRDD e identifiquen oportunidades de mejora

Los modelos de madurez de la gestión ya son utilizados en otros ámbitos en el sector minero, por ejemplo, en la gestión de riesgos, salud y seguridad patrimonial, cierre y desempeño social.

Esta matriz de madurez de la HRDD está alineada con la Matriz de madurez del desempeño social del ICMM. También se basa en las expectativas hacia las empresas establecidas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU).

La matriz de madurez de la HRDD pretende ayudar a los actores del sector a desarrollar procesos más estratégicos y sistemáticos para la gestión de los impactos sobre los derechos humanos. De este modo, las empresas podrán desarrollar una hoja de ruta que posibilite las mejoras continuas de la HRDD previstas en virtud de los PRNU.

El camino conducente a lograr la madurez de los sistemas de HRDD a lo largo del tiempo, es también una historia de integración y compromiso; de cómo las empresas integran los sistemas de HRDD en los procesos, actividades y funciones empresariales existentes; y de cómo interactúan proactivamente con sus partes interesadas, en particular con las personas afectadas. Por ello, gran parte de la matriz se centra en este proceso de integración y compromiso, al igual que las demás herramientas de esta guía sobre HRDD.

Cómo utilizar la matriz de madurez de la HRDD

La matriz es una herramienta para promover el aprendizaje y la mejora continua. Las empresas pueden utilizarla para realizar un análisis crítico y un diagnóstico de sus sistemas de HRDD, con el fin de identificar sus fortalezas y brechas, así como planificar y tomar medidas para mejorar tales sistemas. De esa manera, podrán identificar las medidas y mejoras adecuadas para pasar al siguiente nivel de madurez.

La matriz de madurez de la HRDD puede utilizarse a nivel corporativo o de unidades de negocio, también puede ser utilizada para realizar el seguimiento del progreso en el tiempo. Para un mejor uso de la matriz de madurez, las empresas pueden involucrar a una muestra representativa de empleados, y obtener tantas perspectivas como sea posible para determinar el nivel descrito que mejor se ajuste a la madurez actual de la empresa. Es probable que existan variaciones en la madurez de las distintas áreas de la empresa y de las distintas unidades del negocio, así como distintos puntos de vista sobre el nivel de madurez. Las discusiones en torno a este tema suelen ser procesos constructivos en sí mismos, y pueden ayudar a profundizar puntos de vista, aprendizajes y nuevos enfoques.

La matriz de madurez también podría ser útil para considerar cómo las partes interesadas externas podrían percibir la madurez del enfoque de derechos humanos en la empresa. Las empresas pueden considerar la posibilidad de involucrar a las partes interesadas externas en la evaluación de la madurez. No se pretende que sea utilizada ni que se “verifique” por partes externas de ninguna manera. Tampoco se requieren pruebas para respaldar la propia evaluación de la empresa sobre su madurez. No obstante, las empresas también pueden solicitar una evaluación independiente de la madurez realizada por un tercero, de su elección.

Información general sobre la Matriz de madurez de la HRDD

La matriz de madurez tiene cinco niveles (desde “incipiente” hasta “referente”) que se aplican a cuatro pasos claves de la HRDD en curso, según lo establecido en los PRNU (identificar, integrar, realizar el seguimiento y reportar), así como el paso fundacional de compromiso con el respeto de los derechos humanos.

El nivel de madurez de la HRDD dentro de una organización a menudo reflejará la madurez de los sistemas generales de gestión dentro de la organización en su conjunto. Las organizaciones también tenderán a mostrar niveles decrecientes o variables de madurez en cada uno de los pasos. Por ejemplo, una organización puede alcanzar un nivel elevado de madurez en el compromiso, y niveles más bajos de madurez en los pasos de identificación, integración y seguimiento, pero luego un mayor nivel de madurez en la presentación de informes debido al cumplimiento de normas legales y de los estándares de inversionistas sobre la presentación de reportes públicos.

La figura siguiente resume los puntos claves de la matriz de madurez. A continuación, se describen más detalladamente los niveles de madurez de cada etapa.

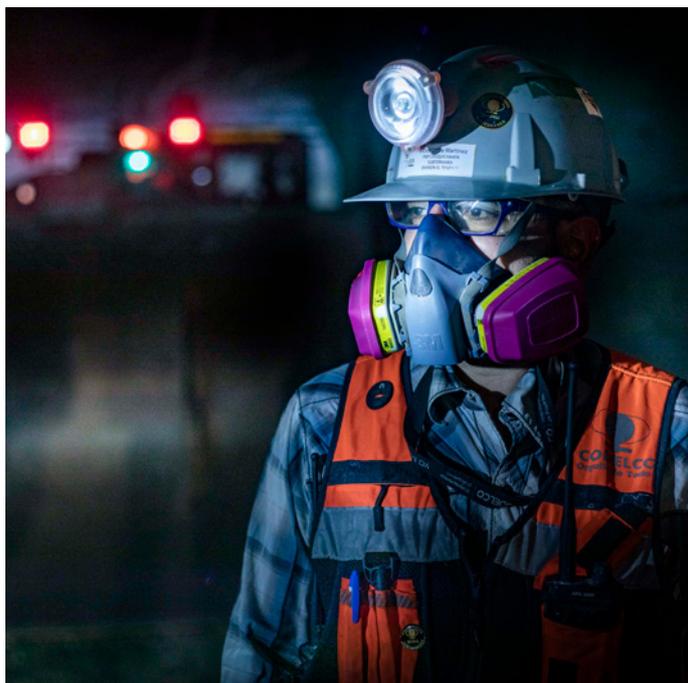
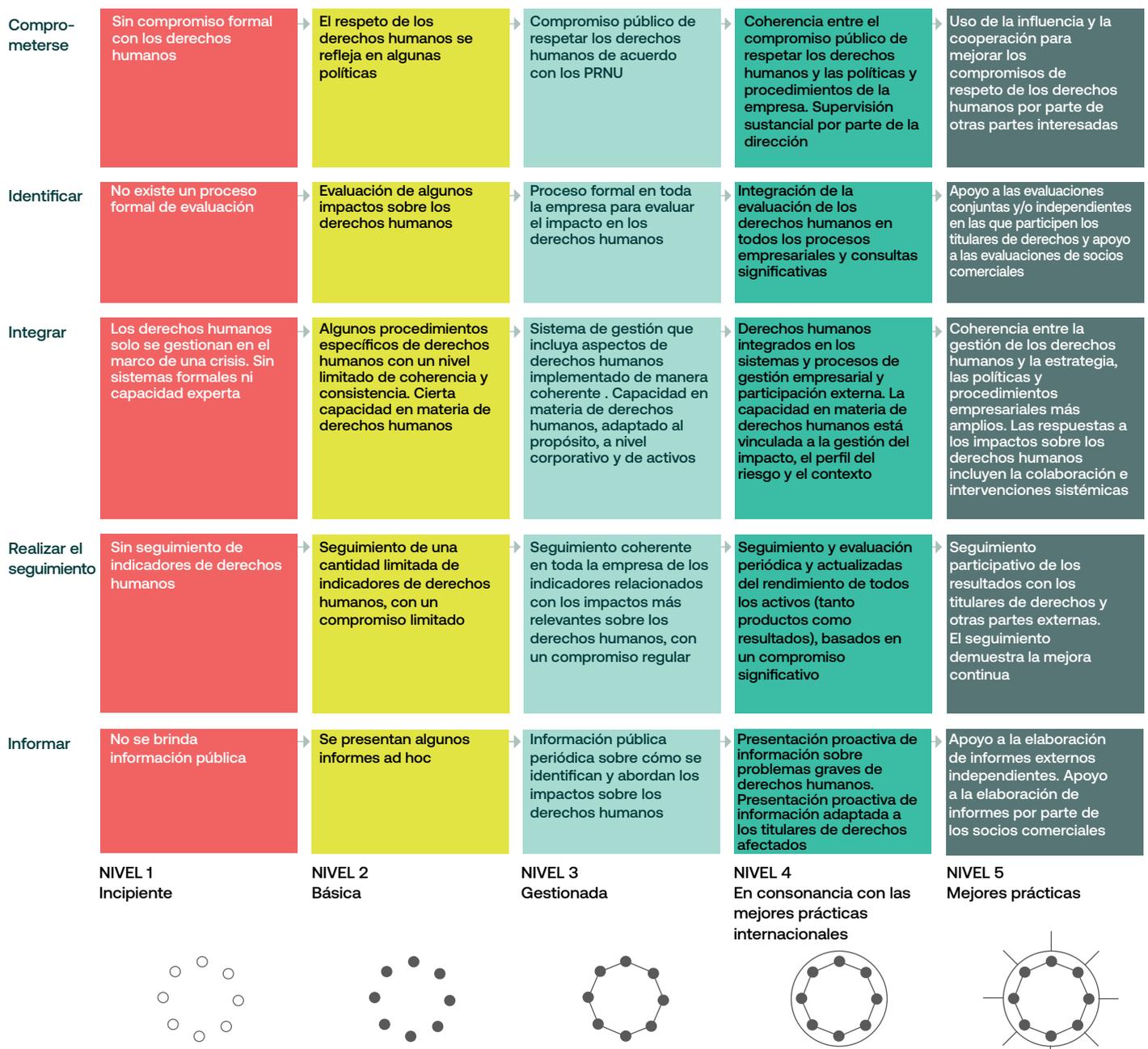


Figura 1: Matriz de madurez de la debida diligencia en materia de derechos humanos: información general



Los niveles de madurez de la Matriz de madurez de la HRDD del ICMM se definen en la siguiente tabla.

Tabla 1: Definición de los niveles de madurez

Nivel de madurez	Descripción	Definición
1	Incipiente	La práctica emerge: La gestión de los derechos humanos es reactiva y basada en la resolución de problemas. Pueden (o no) existir políticas y procedimientos a nivel corporativo, pero a nivel de unidades de negocios son informales, ad hoc y desarticulados. Existe una comprensión limitada de los derechos humanos en toda la empresa o activo.
2	Básica	La práctica ha sido establecida: Existen algunas políticas pertinentes a nivel corporativo y se aplican a nivel de unidades de negocio; no obstante su aplicación es incoherente, se encuentra en gran medida desconectada y/o no es sistémica. La gestión de los derechos humanos se guía por el cumplimiento de la legislación y/o los riesgos para la empresa. Todo el personal con responsabilidades en materia de derechos humanos puede operar de manera aislada, desconectado en gran medida de la mayoría de las demás funciones y de la toma de decisiones operativas. Existe una comprensión básica de los derechos humanos en toda la empresa y sus unidades de negocio.
3	Práctica gestionada	La práctica cumple con los requisitos establecidos: Las políticas corporativas se traducen/ reflejan a nivel de las unidades de negocio, los procedimientos suelen seguirse, y por lo general se logra su cumplimiento. Los impactos más relevantes sobre los derechos humanos suelen estar bien identificados y se gestionan de forma proactiva. El enfoque de derechos humanos aún no está plenamente integrado en la toma de decisiones de la empresa ni en todas sus áreas. Existe una comprensión adecuada de los derechos humanos en toda la empresa o unidad de negocio y un reconocimiento cada vez mayor de lo que hay que hacer para incorporar e integrar los derechos humanos.
4	La práctica está alineada con las buenas prácticas internacionales	La práctica está integrada: La gestión de los derechos humanos está alineada con los PRNU, así como con los Principios Mineros del ICMM y otras buenas prácticas internacionales. La ampliación del ámbito de aplicación significa que la gestión de los derechos humanos es proactiva y se comprende en toda la empresa; la mejora continua de las políticas y procedimientos está alineada con las expectativas de las partes interesadas; se integran las tendencias globales emergentes, los resultados de las auditorías de investigación de incidentes, y el aseguramiento; y la adhesión a políticas y procedimientos está interiorizada/incorporada (es decir, es lo usual).
5	Práctica líder o referente	La práctica se integra de forma coherente y promueve la participación de partes externas: La empresa/unidades de negocio no solo cumplen las expectativas de desempeño de los Principios mineros del ICMM y operan alineadas con las buenas prácticas internacionales, sino que los derechos humanos están integrados de forma coherente, consistente y completa. La empresa/unidades de negocio buscan constantemente formas de mejorar su gestión en derechos humanos. Enfoques innovadores para el trabajo con socios comerciales, la cadena de suministro y otras partes interesadas mediante el apoyo, la influencia y las asociaciones, respaldados por altos niveles de responsabilidad y transparencia. El respeto a los derechos humanos forma parte del ADN de la organización y se mantiene constante ante cambios y perturbaciones significativas.

Matriz de madurez de la debida diligencia en derechos humanos

Aspecto	Nivel 1 Incipiente	Nivel 2 Básica	Nivel 3 Gestionada	Nivel 4 Alineada con las buenas prácticas internacionales	Nivel 5 Práctica líder o referente
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> — Sin compromiso formal con los derechos humanos — La mayoría de los compromisos establecidos en las políticas no incorporan el respeto a los derechos humanos — Comprensión limitada o inexistente por parte de la alta dirección sobre los derechos humanos y su importancia para las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> — Algunas posiciones en las políticas públicas reflejan hasta cierto punto el respeto por los temas de derechos humanos relevantes para la empresa — Cierta grado de concienciación por parte de la alta dirección sobre los derechos humanos y su relevancia para la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> — Compromiso público de respetar los derechos humanos de acuerdo con los PRNU — Política respaldada por el nivel más alto de dirección — Política comunicada internamente a la mayoría del personal y a los socios comerciales 	<p>Según el Nivel 3 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — La política está basada en las experiencias internas y/o externas relevantes — Responsabilidades de rendición de cuentas asignadas a la alta dirección o al Directorio — La alta dirección supervisa de cerca la aplicación y eficacia de la HRDD y promueve su mejora continua — La política es comunicada interna y externamente a todo el personal, socios comerciales y otras partes interesadas relevantes — El compromiso en la política de derechos humanos se encuentra integrados en las funciones empresariales pertinentes 	<p>Según el Nivel 4 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Los compromisos de la política de derechos humanos están debidamente integrado en todas las funciones de la empresa — La alta dirección y el Directorio son expertos en aplicar sistemáticamente el enfoque de derechos humanos — Se mantiene la coherencia y la implementación durante cambios significativos — Respeto amplio y real por los derechos humanos en toda la empresa, más allá de los aspectos técnicos, financieros y de producción — La empresa utiliza su influencia y cooperación para aumentar el compromiso de los demás con el respeto de los derechos humanos

Aspecto	Nivel 1 Incipiente	Nivel 2 Básica	Nivel 3 Gestionada	Nivel 4 Alineada con las buenas prácticas internacionales	Nivel 5 Práctica líder o referente
Identificar	<ul style="list-style-type: none"> — No existe un proceso formal de evaluación de los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluación de algunos impactos sobre los derechos humanos — Evaluación realizada para algunas actividades empresariales — La evaluación de los derechos humanos puede formar parte de otros procesos de evaluación o de evaluaciones independientes de derechos humanos — Las evaluaciones suelen ser solo de gabinete o en base a una búsqueda incompleta de fuentes externas sobre el impacto en los derechos humanos — Procesos de evaluación impulsados por el cumplimiento de la legislación y/o los riesgos para la empresa — Integración limitada de los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgo empresarial — Evaluaciones no periódicas 	<ul style="list-style-type: none"> — Proceso formal en toda la empresa para la identificación y evaluación de la naturaleza de los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos que la empresa puede causar, a los que puede contribuir o con los que puede estar directamente relacionada — Evaluaciones basadas en un conocimiento documentado del contexto de los derechos humanos — Las evaluaciones están a cargo de expertos en derechos humanos internos y/o externos independientes — Las evaluaciones incluyen diálogos proactivos internos y externos con grupos potencialmente afectados, proveedores y partes interesadas — Las evaluaciones garantizan la comprensión de los impactos específicos sobre personas concretas, en un contexto operativo particular — Las evaluaciones tienen en cuenta de forma explícita a las personas vulnerables y marginadas — Los procesos de evaluación de riesgo empresarial ajustan e integran los impactos más relevantes sobre los derechos humanos — Las evaluaciones se realizan de forma periódica 	<p>Según el Nivel 3 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — La evaluación de los impactos sobre los derechos humanos se integra en otros procesos de evaluación de la empresa (por ejemplo, los EIAS) — Los procesos de evaluación de riesgo empresarial integran sistemáticamente la evaluación de los derechos humanos — Los enfoques de la evaluación son adecuados al tamaño de la empresa, al riesgo de afectaciones graves de los derechos humanos, a la naturaleza y al contexto de las actividades, e incluye una evaluación reforzada en contextos de alto riesgo — Las evaluaciones abarcan todas las actividades empresariales, incluida la cadena de suministro. También abarcan todas las fases del proyecto, incluidas la exploración, las adquisiciones, las ventas y el cierre — Las evaluaciones abarcan explícitamente todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente — Los resultados de las evaluaciones se hacen públicos — Las evaluaciones implican un diálogo significativo con los titulares de derechos internos y externos — La evaluación es continua y responde a los cambios en las actividades empresariales y en el contexto operativo 	<p>Según el Nivel 4 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — La empresa apoya a los titulares de derechos y a terceros independientes para que realicen evaluaciones conjuntas y/o independientes de los impactos sobre los derechos humanos — Los resultados de las evaluaciones independientes se integran en los procesos de evaluación de la empresa — Apoyo a las evaluaciones de los socios comerciales con actividades vinculadas a lo largo de la cadena de suministro

Aspecto	Nivel 1 Incipiente	Nivel 2 Básica	Nivel 3 Gestionada	Nivel 4 Alineada con las buenas prácticas internacionales	Nivel 5 Práctica líder o referente
Integrar	<ul style="list-style-type: none"> — Los derechos humanos solo se gestionan en el marco de una crisis — Sin sistemas formales ni capacidad experta — Ausencia de compromiso externo respecto a las medidas adoptadas — Incapacidad habitual para evitar, mitigar y/o remediar adecuadamente algunos impactos graves sobre los derechos humanos — Las actividades empresariales aumentan la vulnerabilidad de las personas 	<ul style="list-style-type: none"> — Limitada coherencia y consistencia en algunos procedimientos y respuestas relacionadas con los derechos humanos a nivel corporativo y en las unidades de negocio. — La gestión de los derechos humanos está impulsada por el cumplimiento de la legislación y/o los riesgos para la empresa — Los encargados de los temas de derechos humanos a nivel corporativo y de unidad de negocio pueden estar al margen de los procesos de toma de decisiones empresariales — Algunas medidas de gestión pueden incluir cierto compromiso externo 	<ul style="list-style-type: none"> — Se desarrolla e implementa de forma coherente un sistema de gestión planificado y adecuado, que incluye aspectos de derechos humanos, para los impactos relevantes que hayan sido identificados como prioritarios — Las respuestas se basan en la jerarquía de mitigación que incluye la prevención, la mitigación y la remediación — Las respuestas se dan en función de la vinculación de la empresa con el impacto y su grado de influencia — La toma de decisiones interna, la asignación presupuestaria y la supervisión permiten dar respuestas eficaces a tales impactos — Capacidad de respuesta en materia de derechos humanos a nivel corporativo y de unidad de negocio. — Programa de formación continua en derechos humanos para personal clave — Compromiso externo para informar a las personas potencialmente afectadas sobre las respuestas previstas — Los impactos graves sobre los derechos humanos suelen evitarse, mitigarse y/o remediarse de manera efectiva 	<p>Según el Nivel 3 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Plan de mejora a largo plazo de los sistemas de gestión de los derechos humanos en toda la empresa — Los aspectos relacionados con los derechos humanos están integrados en los sistemas y procesos de gestión de la empresa — La responsabilidad de abordar los impactos más relevantes se asigna al nivel y a la función adecuados y se integra en todas las funciones y procesos internos pertinentes de la empresa — La gestión de los impactos sobre los derechos humanos incluye el apoyo e influencia en los proveedores y socios comerciales — Se aplica de manera sistemática mayor atención a las situaciones de alto riesgo (por ejemplo, zonas afectadas por conflictos y zonas de alto riesgo) — El enfoque del ciclo de vida incorpora criterios de derechos humanos al proceso de toma de decisiones de inversión por etapas — La capacidad en materia de derechos humanos está vinculada a la gestión del impacto, al perfil de riesgo y al contexto, y se integra en la toma de decisiones empresariales — Formación continua para todo el personal con responsabilidades en la gestión de temas sobre derechos humanos — Los planes de respuesta involucran a los titulares de derechos potencialmente afectados 	<p>Según el Nivel 4 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Los derechos humanos constituyen una parte integral de la estrategia, los objetivos, el modelo de negocio y la mejora del desempeño de la empresa a largo plazo — Coherencia entre las políticas y procedimientos específicos de derechos humanos y los que rigen las actividades y relaciones empresariales más amplias, tales como los incentivos, las adquisiciones y el cabildeo. — El enfoque de derechos humanos se aplica sistemáticamente en todos los procesos de toma de decisiones empresariales — Colaboración con socios comerciales, proveedores y pares en la gestión de los derechos humanos — Apoyo activo y colaboración con los grupos vulnerables en la gestión de los riesgos en materia de derechos humanos — Respuestas a los impactos sobre los derechos humanos que incluyen intervenciones sistemáticas que abordan la causa raíz, las vulnerabilidades, los problemas heredados, la reconciliación y las capacidades de las partes interesadas

Aspecto	Nivel 1 Incipiente	Nivel 2 Básica	Nivel 3 Gestionada	Nivel 4 Alineada con las buenas prácticas internacionales	Nivel 5 Práctica líder o referente
Realizar el seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> — No se han definido indicadores de desempeño ni de cumplimiento de objetivos o compromisos — Solo reportes internos no formales — Sin participación de partes externas en el seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> — Algunos indicadores que miden variables de entrada y actividades — Los indicadores de derechos humanos se aplican a algunos temas de derechos humanos — Seguimiento infrecuente y/o puntual del desempeño — Algunos seguimientos se basan en la participación de las partes interesadas — No hay auditorías ni revisiones por parte de la dirección sobre la gestión de riesgos en materia de derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> — El seguimiento se basa en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados — Indicadores predictivos y retrospectivos vinculados a los impactos más relevantes sobre los derechos humanos — El seguimiento abarca las actividades empresariales claves vinculadas a materias relevantes de derechos humanos — El seguimiento incluye el desempeño en materia de derechos humanos de los socios comerciales y proveedores — El seguimiento es consistente a lo largo de periodos sucesivos (por ejemplo, anualmente) — El seguimiento se basa sistemática y periódicamente en información procedente de fuentes internas y externas, incluidos los titulares de derechos afectados 	<p>Según el Nivel 3 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Un proceso de seguimiento integral, sistemático y coherente permite una evaluación general del desempeño — Se utilizan indicadores para medir los efectos y resultados significativos de las actividades — El seguimiento está integrado en los procesos de elaboración de informes internos correspondientes. — Se utilizan mecanismos de reclamación operacionales para proporcionar retroalimentación sobre la eficacia de la gestión de los derechos humanos por parte de la empresa — El seguimiento incluye la eficacia de las respuestas a los impactos sobre personas o grupos en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación — El seguimiento es continuo y responde a los cambios — Participación constante y significativa de las partes potencialmente afectadas en el seguimiento y la evaluación de las medidas — Los sistemas de gestión de los derechos humanos son auditados y revisados periódicamente por la dirección 	<p>Según el Nivel 4 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Se han establecido indicadores de derechos humanos y se comprenden en toda la empresa, de manera equivalente a los indicadores de salud y seguridad (por ejemplo, los índices de frecuencia de lesiones) — Seguimiento participativo del desempeño con los titulares de derechos y otras partes externas — El proceso de seguimiento demuestra la mejora continua y el aprendizaje en la gestión de los impactos sobre los derechos humanos — Todos los procesos empresariales claves se someten a auditorías periódicas y exhaustivas para comprobar su efectividad en materia de derechos humanos y son revisados por la alta dirección

Aspecto	Nivel 1 Incipiente	Nivel 2 Básica	Nivel 3 Gestionada	Nivel 4 Alineada con las buenas prácticas internacionales	Nivel 5 Práctica líder o referente
Reportar	<ul style="list-style-type: none"> — No se publican informes sobre el impacto en los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> — Algunos informes ad hoc sobre los temas de derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> — Informes públicos regulares y formales sobre cómo se identifican y abordan los impactos sobre los derechos humanos — La información proporcionada es suficiente para evaluar la pertinencia de la respuesta a impactos concretos sobre los derechos humanos — La comunicación se realiza en una forma y con una frecuencia que reflejan el impacto de las operaciones sobre los derechos humanos — Informes adecuados y accesibles para las personas y grupos potencialmente afectados, incluidas las personas vulnerables — Los informes son periódicos (por ejemplo, anuales) 	<p>Según el Nivel 3 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Reportes formales sobre cómo se abordan los riesgos de impactos graves sobre los derechos humanos, ya sea debido a la naturaleza de las operaciones comerciales o a los contextos operativos — Información pública inmediata y proactiva sobre incidentes graves relacionados con los derechos humanos — Declaración al exterior, en particular cuando se plantean preocupaciones por las partes afectadas directamente o en su nombre. — Medidas proactivas para garantizar que los titulares de derechos afectados puedan evaluar la pertinencia de la respuesta a impactos concretos sobre los derechos humanos — Las comunicaciones no ponen en riesgo a los titulares de derechos afectados, ni al personal. Tampoco afectan la confidencialidad comercial 	<p>Según el Nivel 4 y:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Apoyo a las partes externas para que reporten de forma independiente sobre la gestión y el desempeño de la empresa en materia de derechos humanos — Apoyo a la presentación de informes por los socios comerciales a sus partes interesadas posiblemente afectadas de modo que sea accesible

Evaluación de los aspectos más relevantes en derechos humanos

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Evaluación de los aspectos más relevantes en derechos humanos

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) establecen que las empresas 1) se comprometan a respetar los derechos humanos, 2) identifiquen y evalúen sus impactos sobre los derechos humanos tanto reales como potenciales, 3) integren las conclusiones de sus evaluaciones en los procesos empresariales, 4) realicen un seguimiento e 5) informen sobre tales esfuerzos, y 6) aseguren la remediación de producirse impactos adversos sobre los derechos humanos.

Identificar y evaluar los impactos relevantes sobre los derechos humanos es fundamental para que las empresas gestionen sus impactos sobre los derechos humanos y garanticen que cumplen con su responsabilidad de respetarlos.

Es un prerrequisito para saber qué impactos adversos se debe prevenir, mitigar o remediar, y dónde existirá la responsabilidad de influir en otras partes para propiciar cambios en su comportamiento y así prevenir, mitigar o remediar sus impactos.

El objetivo de esta sección es exponer los requisitos de los PRNU y del ICMM para evaluar los impactos sobre los derechos humanos. Para ello, se presenta un conjunto de herramientas básicas para la evaluación y e integración de los hallazgos en los procesos empresariales. Estas herramientas básicas incluyen:

1. Pasos claves para evaluar las cuestiones más relevantes en derechos humanos
2. Indicadores para evaluar la relevancia
3. Indicadores para evaluar la participación
4. Ejemplos y orientación para la evaluación detallada de un impacto, la presentación de los hallazgos de la evaluación, y los planes de acción de la evaluación, así como el procedimiento de monitoreo e informes

Si bien este recurso proporciona los fundamentos básicos, el recurso de los [Enfoques para la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos](#) aborda una gama de aproximaciones al proceso de evaluación de impactos en derechos humanos. Cada uno de estos enfoques pondrá en práctica diversos fundamentos presentados a lo largo de diferentes procesos de maduración.

Requisitos de evaluación

¿Qué establecen los PRNU?

El PRNU 18 establece que, para evaluar sus riesgos en materia de derechos humanos, las empresas “deben identificar y evaluar cualquier impacto adverso real o potencial sobre los derechos humanos en el que puedan estar implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales”.

Los PRNU no exigen que las empresas realicen por separado una evaluación de impacto sobre los derechos humanos (EIDH). Pero sí prevén que, al evaluar sus impactos sobre los derechos humanos, las empresas:

- Recurran a expertos en derechos humanos internos y/o externos independientes
- Realicen consultas significativas
- Abarquen todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente
- Consideren a las personas vulnerables y marginadas
- Comprendan los impactos específicos sobre personas específicas en un contexto operativo particular
- Realicen evaluaciones periódicas
- Informen sobre los pasos posteriores a la debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés), de modo que las conclusiones de la evaluación se integren en las actividades empresariales como medidas de gestión, y sean objeto de seguimiento y reporte tanto interno como externo

¿Qué exigen los Principios Mineros del ICMM y las Expectativas de Desempeño relacionadas?

De acuerdo con la Expectativa de desempeño 3.1, realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos significa disponer de “mecanismos para identificar, evaluar y controlar los riesgos e impactos potenciales/reales sobre los derechos humanos en consulta con los grupos, proveedores y partes interesadas potencialmente afectados, de acuerdo al tamaño de la empresa pero también a la naturaleza y el contexto del activo”. Por tanto, es fundamental consultar ampliamente a las partes interesadas.

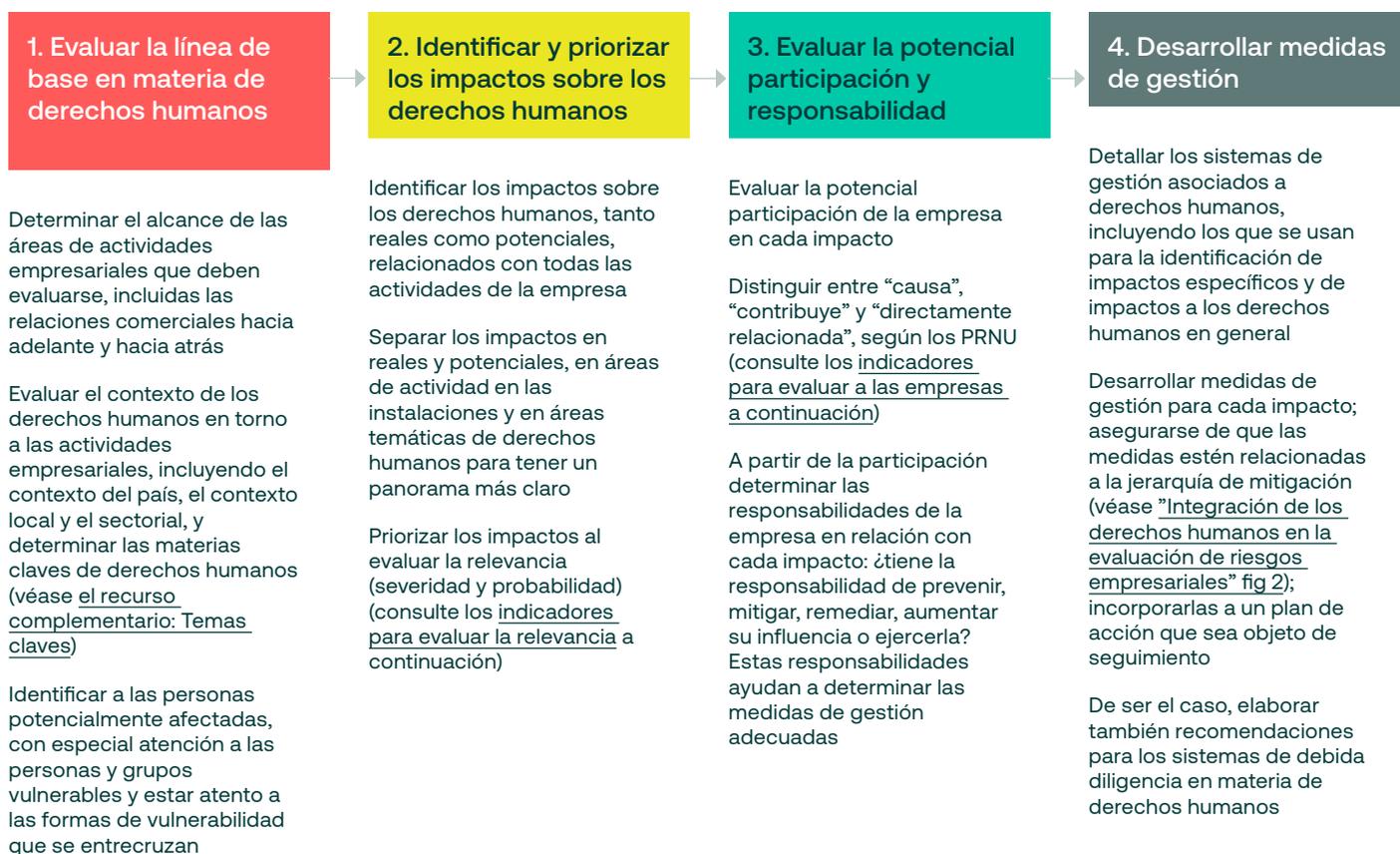
Ya sea implícita o explícitamente, las Expectativas de Desempeño 3.2 a 3.9 requieren la identificación y la evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en diversas áreas, como seguridad y los derechos humanos, derechos basados en la tierra, derechos de los trabajadores, de los pueblos indígenas y de las mujeres.

La Expectativa de desempeño 4.3 también requiere contar con mecanismos para la identificación, evaluación, gestión y notificación de los riesgos relacionados específicamente con conflictos y derechos humanos.



Pasos clave para evaluar las cuestiones más relevantes en derechos humanos

Existen cuatro pasos para la identificación y evaluación de los impactos sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales, y la integración de los hallazgos para la toma de medidas adecuadas en todos los procesos pertinentes de la empresa. Estos pasos son:



Indicadores para evaluar la relevancia

La relevancia de los impactos (tanto reales como potenciales) debe evaluarse, en primer lugar, en función de la severidad, que es una combinación de gravedad, alcance e irremediabilidad (véanse las definiciones e indicadores a continuación, adaptados del conjunto de herramientas de EIDH del Instituto Danés de Derechos Humanos).

En segundo lugar, los PRNU también hacen referencia a la probabilidad en la consideración de la relevancia. Por lo tanto, la probabilidad puede considerarse en combinación con la severidad, según los tres pasos que se exponen a continuación, para evaluar plenamente la relevancia.

La evaluación sobre la relevancia de los derechos humanos es fundamental en el marco de los PRNU, ya que permite a la empresa priorizar los impactos y asignar sus esfuerzos y recursos de manera adecuada y eficiente, a medida que gestiona los impactos sobre los derechos humanos (identifica, previene, mitiga y reporta su abordaje). Comprensiblemente, se prestará mayor atención a los impactos más relevantes, pero es importante tener en cuenta que impactos considerados menos relevantes inicialmente, luego pueden surgir, por lo que no deben ignorarse todos los impactos por completo

Se debe tener en cuenta que los indicadores que figuran a continuación son ilustrativos, y que las empresas y las operaciones pueden adaptar las definiciones a sus propios contextos y sistemas.

Paso 1: Evaluar la severidad

Parámetros para evaluar la severidad del impacto (adaptado del conjunto de herramientas de EIDH del Instituto Danés de Derechos Humanos)	
Gravedad	Gravedad del impacto, incluida una evaluación de la vulnerabilidad
A	Causará la muerte o efectos adversos para la salud que podrían conducir a una reducción significativa de la calidad de vida y/o de la longevidad
B	Una vulneración tangible de los derechos humanos en términos del acceso a las necesidades básicas (como la educación, los medios de subsistencia, etc.)
	Impactos culturales, económicos, naturales y sociales de las infraestructuras/activos, que hayan sido considerados como sumamente valorados por los grupos identificados o en opinión de expertos en la evaluación de impactos
	Impacto en los servicios ecosistémicos identificados como prioritarios para la subsistencia, la salud, la seguridad o la cultura en el proceso de evaluación de impactos
C	Todos los demás impactos
Alcance	Número de personas afectadas
A	Gran número de miembros de una o de varias comunidades
B	Varias personas o familias
C	Una persona o familia
Irremediabilidad	Facilidad/ dificultad de remediar el impacto
A	Difícil: requisitos técnicos complejos, poca aceptación de la remediación por parte del grupo identificado, limitada o escasa capacidad del socio responsable de la ejecución, sin sustituto viable de las pérdidas causadas por los impactos
B	Moderado: requisitos técnicos más sencillos, aceptación por parte del grupo identificado, el socio a cargo de la ejecución puede desarrollar capacidades de ejecución
C	Fácil: requisitos técnicos sencillos, aceptación por parte del grupo identificado, el socio a cargo de la ejecución cuenta con capacidad de ejecución
Severidad	Atributos
Insignificante	CCC
Baja	BBC / CBC
Moderada	ABC / ACC / BBB
Elevada	AAB / ABB / AAC
Muy elevada	AAA

Paso 2: Evaluar la probabilidad

Parámetros para evaluar la probabilidad	
Ocurre o es seguro que ocurra	Es seguro o casi seguro que se producirá el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido con frecuencia anteriormente.
Probable	Existe una alta probabilidad de que se produzca el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido con poca frecuencia anteriormente.
Posible	Es posible que se produzca el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido anteriormente más de una vez.
Improbable	Existe una baja probabilidad de que se produzca alguna vez el impacto adverso sobre los derechos humanos, y/o se ha producido en alguna ocasión con anterioridad.
Poco frecuente o raro	Existe una probabilidad muy baja de que se produzca el impacto adverso sobre los derechos humanos. No se tiene conocimiento de que alguna vez se haya producido el impacto

Paso 3: Combinar la severidad y la probabilidad para obtener la relevancia del impacto

Severidad Basada en la gravedad, el alcance y la irremediabilidad de los impactos sobre los titulares de derechos. Tener en cuenta que la atención se centra en la afectación y no en la promoción de los derechos humanos, ni en los riesgos empresariales o legales.					
Probabilidad	Insignificante	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
Casi seguro o seguro	Intermedia	Significativa	Significativa	Alta	Grave
Probable	Intermedia	Intermedia	Significativa	Alta	Grave
Posible	Baja	Intermedia	Significativa	Alta	Grave
Improbable	Baja	Baja	Intermedia	Significativa	Grave
Poco frecuente	Baja	Baja	Intermedia	Intermedia	Alta

Indicadores para evaluar el compromiso de la empresa

La participación de una empresa en un impacto se define mediante los términos utilizados por los PRNU “causa”, “contribuye” y “directamente relacionada”.

Según los PRNU es importante comprender la participación de una empresa porque determinará su responsabilidad en relación con cada impacto. Mediante la evaluación de la relevancia de los derechos humanos y la aplicación de los indicadores presentados a continuación, las empresas deberían comprender el alcance y los límites de sus responsabilidades, afrontando sus responsabilidades de la mejor manera.

Cuando una empresa tiene ha contribuido o está directamente vinculada a un impacto, los PRNU introducen el concepto de “influencia”, que es la capacidad de la empresa para lograr un cambio en las prácticas erradas de otra parte que cause o contribuya a un riesgo. Cuando la empresa tiene capacidad de influencia, se espera que la utilice con otras partes responsables para prevenir o mitigar el impacto. Cuando no tiene capacidad de influencia, se espera que intente construirla. Si la empresa no puede ejercer influencia ni lograr un cambio de comportamiento en otras partes, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación comercial.

	Causa	Contribuye	Directamente relacionada	No relacionada
Participación	La actividad de la empresa causa el impacto	La actividad de la empresa contribuye al impacto, pero no es por sí sola la única causa	El impacto lo causa una entidad vinculada a la empresa a través de sus operaciones, productos o servicios	El impacto no está relacionado en modo alguno con las operaciones, productos o servicios de la empresa
Ejemplos	Las operaciones de la mina provocan la destrucción del patrimonio cultural	Una de las instalaciones de la zona afecta el agua	El contratista somete a sus trabajadores a injustas condiciones de trabajo	Hay abusos por parte de la policía local, pero no hay ninguna relación con la actividad empresarial
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> — Prevenir o mitigar el impacto — Remediar el daño causado por el impacto 	<ul style="list-style-type: none"> — Prevenir o mitigar la contribución al impacto — Utilizar o aumentar la influencia en otras partes responsables para prevenir o mitigar el impacto — Contribuir a remediar el daño causado por el impacto 	<ul style="list-style-type: none"> — Utilizar o aumentar la influencia en otras partes responsables para prevenir o mitigar el impacto — Considerar la posibilidad de poner fin a la relación si la capacidad de influencia es limitada o inexistente — No tiene responsabilidad de remediar la situación, pero se puede decidir hacerlo 	<ul style="list-style-type: none"> — No tiene responsabilidad de prevenir, mitigar, ejercer influencia o remediar

Evaluaciones detalladas

Los impactos identificados, reales y potenciales, serán agrupados y priorizados en conjunto (véase el panel de evaluación más adelante). No obstante, la evaluación que subyace a la identificación de cada impacto deberá realizarse con mayor detalle en otro espacio. La tabla de evaluación que figura a continuación es un ejemplo de cómo podría realizarse esta evaluación. Tener en cuenta que existen diversas formas de clasificar las actividades

empresariales, dependiendo del contexto, y separarlas en desarrollo, explotación y cierre de la mina es una de las muchas opciones. No es necesario clasificarlas por fases del proyecto. Además, es posible que, antes del desarrollo que figura en la tabla a continuación la empresa considere un debate más profundo, que aporte más contexto y una base empírica que respalde las conclusiones de la tabla.

Descripción	Derechos afectados	Priorización / evaluación de la relevancia				Potencial afectación
		Área de actividad	Desarrollo	Operación	Cierre	
<p>Describir el impacto sobre las personas, identificando a los afectados, personas vulnerables, si se trata de un impacto real o potencial y sus causas (en particular, qué actividades empresariales).</p> <p><i>Por ejemplo:</i></p> <p>Riesgo de que el despliegue del personal de seguridad en o alrededor de una instalación resulte en un uso inadecuado de la fuerza contra la comunidad local, incluidos mujeres y niños, que hayan acudido al sitio.</p>	<p>Identificar los derechos que se ven o podrían verse afectados.</p> <p><i>Por ejemplo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Derecho a no ser sometido a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes — Derechos a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho de los detenidos a un trato humano 	Gravedad	A	A	A	<p>Determinar si causa, contribuye o está directamente relacionada. Explicar por qué.</p> <p><i>Por ejemplo:</i></p> <p>Violaciones de derechos humanos cometidas por personal de seguridad sin formación en los Principios Voluntarios sobre seguridad y derechos humanos.</p>
		Alcance	C	C	C	
		Irremediabilidad	A	A	A	
		Probabilidad	Improbable	Posible	Poco frecuente	
		Valoración global	Significativa	Alta	Intermedia	
Medidas de gestión existentes						
<p>Enumerar las medidas de gestión vigentes que abordan el impacto en cuestión. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Está prohibido que el personal de seguridad lleve armas de fuego. — El personal de seguridad de las instalaciones ha sido debidamente investigado para detectar vulneraciones previas de derechos humanos 						
Recomendaciones						
<p>Las recomendaciones se incorporarán en el plan de acción. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Garantizar la inducción y capacitación anual de todo el personal de seguridad de las instalaciones en los Principios Voluntarios, así como el uso responsable y proporcionado de la fuerza. 						

Tableros de evaluación

Los tableros de evaluación son fundamentales como medio para visualizar de forma rápida todos los impactos identificados en un solo lugar

Este será el punto de partida de una evaluación, junto con la información detallada que se presenta a continuación.

También deben priorizar claramente todos los impactos identificados, clasificándolos en función de su relevancia, y seguidos de un plan de acción.

El tablero y el plan de acción constituyen el núcleo de una evaluación.

Impactos relevantes sobre los derechos humanos		Reales o potenciales	Área temática de derechos humanos	Área de actividad					
				Desarrollo		Operación		Cierre	
				Relevancia	Potencial participación	Relevancia	Potencial participación	Relevancia	Potencial participación
Clasificar los impactos por relevancia	Describir el impacto sobre las personas afectadas, si se trata de un impacto real o potencial, y cuáles son las causas (en particular, los tipos de actividades comerciales).	Determinar si el impacto es real o potencial ¹	Determinar el área temática de derechos humanos	Determinar la relevancia del impacto en el área de actividad o durante la actividad	Determinar la participación potencial del impacto en el área de actividad o durante la actividad	Determinar la relevancia del impacto en el área de actividad o durante la actividad	Determinar la participación potencial en el área de actividad o durante la actividad	Determinar la relevancia del impacto en el área de actividad o durante la actividad	Determinar la participación potencial en el área de actividad o durante la actividad
1	Riesgo de que el despliegue de personal de seguridad en o alrededor de una instalación resulte un uso inadecuado de la fuerza contra la comunidad local, incluidos mujeres y niños, que hayan acudido al sitio.	Posible	Personal de seguridad	Significativa	Causa	Alta	Causa	Intermedia	Causa
2									
3									
4									
5									

1. Si se determina que un impacto es real, se debe responder de forma inmediata, debiendo escalarse y abordarse como un proceso de remediación, y no de evaluación de riesgos.

Planes de acción de la evaluación

Los planes de acción de la evaluación brindan a la empresa u operación respuestas a los hallazgos de la evaluación. Estas respuestas son acciones específicas para cada impacto identificado. Los planes de acción de evaluación también pueden incluir recomendaciones generales relativas a la mejora de los sistemas de gestión sobre derechos humanos en general. A diferencia del tablero anterior, que agrupa todos los impactos en un solo lugar y los prioriza según su relevancia, normalmente tiene sentido que un plan de acción agrupe los impactos y las acciones

recomendadas correspondientes por área temática de derechos humanos (por ejemplo, salud y seguridad de la comunidad y fuerzas de seguridad más abajo), el personal, las funciones o los departamentos concretos suelen ser responsables de temas específicas (por ejemplo, los equipos de salud y seguridad y de seguridad patrimonial).

Por lo tanto, es probable que la agrupación de acciones por áreas temáticas ayude a integrar mejor los hallazgos de la evaluación. Los planes de acción también pueden definir quién es responsable, los recursos necesarios y los plazos para implementación.

Área temática de derechos humanos		Personal de seguridad			
Impactos en los derechos humanos		Medidas recomendadas	Responsabilidad	Recursos	Momento de implementación
1	Riesgo de que el despliegue de personal de seguridad en o alrededor de una instalación provoque un uso inadecuado de la fuerza contra la comunidad local, incluidos mujeres y niños, que hayan acudido al sitio.	Inducción obligatoria y anual de todo el personal de seguridad de las instalaciones en los Principios Voluntarios y en el uso responsable y proporcionado de la fuerza Recomendaciones adicionales...	Equipo de seguridad del sitio	<ul style="list-style-type: none"> — Formación a cargo de un contratista externo — Material de capacitación — Presupuesto por determinar 	<ul style="list-style-type: none"> — Inducción al nuevo personal de seguridad: Mes 1 — Formación anual de actualización: Mes 3 y después anualmente
Área temática de derechos humanos		Salud y seguridad comunitaria			
Impactos en los derechos humanos		Medidas recomendadas	Responsabilidad	Recursos	Momento de implementación
Impactos adicionales...		Recomendaciones adicionales...			

Marco de seguimiento y evaluación del plan de acción

El marco de seguimiento y evaluación es útil para garantizar la plena integración de los planes de acción, así como su seguimiento y la elaboración de reportes de implementación. La plantilla que figura a continuación ofrece un ejemplo orientador.

Impacto	Objetivo	Actividades	Resultados previstos	Resultados (objetivos)	Resultados (indicadores)	Momento de implementación
Descripción del impacto	Objetivo de las acciones planificadas: resultados previstos en materia de derechos humanos para las personas, es decir, quién se beneficia y quién cambia su comportamiento	Lo que hay que hacer	Los resultados esperados de las actividades	¿Qué se logrará, en beneficio de quién, para cuándo?	¿Cómo puede medirse el cambio producido si se logran los resultados previstos?	Indicar el periodo de monitoreo
Riesgo de que el despliegue de personal de seguridad en o alrededor de una instalación provoque un uso inadecuado de la fuerza contra la comunidad local, incluidos mujeres y niños, que hayan acudido al sitio.	Los miembros de la comunidad local que se acerquen o ingresen a las instalaciones (aunque sea para realizar actividades ilegales) no corren peligro de que un uso desproporcionado de la fuerza en su contra.	Inducción obligatoria y repetición anual de todo el personal de seguridad del sitio en los Principios Voluntarios y en el uso responsable y proporcionado de la fuerza.	Todo el personal pertinente del sitio recibe formación sobre los Principios voluntarios y es capaz de demostrar que comprende lo que significa en la práctica un uso responsable y proporcionado de la fuerza.	<ul style="list-style-type: none"> — Mejora de la conducta del personal de seguridad — Cero incidentes confirmados de uso irresponsable de la fuerza o violaciones a los derechos humanos por el personal seguridad del sitio — Mayor confianza de la comunidad en el personal de seguridad del sitio 	<ul style="list-style-type: none"> — Porcentaje de personal capacitado — Número de incidentes confirmados de uso irresponsable de la fuerza a través del mecanismo de reclamaciones, del relacionamiento con la comunidad y por los juzgados locales — Cambios de percepción en las encuestas comunitarias 	Anualmente

Mecanismos para la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Mecanismos para la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos

Existen diferentes procedimientos para evaluar los impactos sobre los derechos humanos, a los que se puede recurrir en diferentes momentos y circunstancias, para garantizar que una empresa sigue comprendiendo sus impactos sobre los derechos humanos. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) no prevén que las empresas realicen una única evaluación independiente del impacto sobre los derechos humanos (aunque este es un enfoque que puede adoptarse), sino que esperan que las empresas trabajen para garantizar un proceso continuo de evaluación que se base en diversas fuentes y enfoques a lo largo del tiempo y se integre en los principales procesos empresariales.

Por lo tanto, las empresas deben tratar de estar continuamente al tanto de sus impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, ya que estos cambian con el tiempo, y asegurarse de integrar este conocimiento en sus principales procesos de toma de decisiones empresariales. Esta integración del enfoque de derechos humanos es un marcador clave de madurez en el desarrollo de los sistemas de debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) de una empresa.

En la gama de procedimientos para la evaluación del impacto sobre los derechos humanos, existen diferentes características, usos, fortalezas y debilidades. Cada mecanismo será aplicable a distintos escenarios. Cada uno de ellos ofrece peldaños específicos en el camino hacia la integración y la maduración.

Cada vez son más las empresas que evalúan de forma proactiva su impacto sobre los derechos humanos y recurren a estos distintos mecanismos, en diferentes contextos y combinaciones, a medida que maduran sus sistemas de HRDD.

Esta herramienta tiene varias finalidades:

1. Presentar los aspectos claves que definen la evaluación del impacto sobre los derechos humanos
2. Definir los diferentes mecanismos para la evaluación del impacto sobre los derechos humanos
3. Describir con más detalle en qué se diferencian los enfoques, en cuanto a los aspectos claves que los definen, y la utilidad de cada uno de ellos
4. Aportar algunos ejemplos orientadores de los diferentes procesos de evaluación de impacto sobre los derechos humanos que las empresas han realizado a lo largo del tiempo.

Los aspectos claves que definen la evaluación de impacto sobre los derechos humanos

Entre los aspectos claves que definen cualquier evaluación de los impactos sobre los derechos humanos se incluyen los siguientes:

1. el alcance, o lo que se incluye en la evaluación
2. el proceso en sí, o cómo se implementa la evaluación, y
3. su integración en los procesos más amplios de gestión de riesgos y de toma de decisiones de la empresa.

En el diagrama siguiente se detallan estos tres aspectos, se exponen algunos elementos esenciales y se presentan las preguntas relacionadas que pueden plantearse a la hora de diseñar un proceso de evaluación. Mientras que algunos elementos pueden ser comunes a todas las evaluaciones, otros pueden tratarse de forma diferente, según el mecanismo utilizado.

Alcance	
¿Qué se incluirá en la evaluación?	
Base de conocimientos	¿Se tiene en cuenta el contexto en la evaluación? ¿Quiénes son los titulares de derechos, quiénes son las personas vulnerables y qué derechos pueden estar en peligro?
Deber de proteger del Estado	¿Cómo se evalúa la protección de los derechos humanos por parte del Estado? ¿Las deficiencias en la normativa estatal crean más responsabilidades para la empresa en términos de la responsabilidad de respetar los derechos humanos?
Operaciones comerciales	¿Cuáles son las áreas de actividad de la empresa, su huella, productos y servicios?
Relaciones comerciales	¿Cuáles son las relaciones comerciales de la empresa (incluidos sus socios comerciales, contratistas y entidades de la cadena de suministro)?
Sistemas de la empresa	¿Qué políticas y procesos que ayudan a integrar la HRDD ya se implementan?
Los derechos humanos en la mira	¿Qué áreas de derechos humanos abarca la evaluación? ¿Abarca todos los temas o se limita a un tema específico?
Relevancia y priorización	¿Cómo se evalúa la relevancia para priorizar los impactos?
Participación de la empresa	¿Cómo se evalúa la participación de la empresa en los riesgos más importantes para determinar sus responsabilidades?
Remediación y problemas heredados	¿Se han evaluado los mecanismos de reclamación para garantizar una solución eficaz? ¿Hay problemas heredados que resolver?

Proceso	
¿Cómo se realizará la evaluación?	
Integración en otros procesos	¿La evaluación será independiente o se integrará en otro proceso de evaluación?
Momento de implementación	¿Será un proceso continuo o repetitivo? ¿Cuándo se realizará y cuánto tiempo requerirá desde su inicio hasta su finalización?
Participación de expertos	¿En qué medida será necesario recurrir en la evaluación a expertos en derechos humanos internos y/o independientes?
De gabinete o de campo	¿Será de gabinete o incluirá visitas de campo?
Participación de las partes interesadas	¿Qué partes interesadas de la empresa, titulares de derechos potencialmente afectados y grupos vulnerables participarán?
Independencia	¿La evaluación correrá a cargo de un tercero independiente o se realizará internamente?
Regularidad	¿Con qué frecuencia puede realizarse este tipo de evaluación?
Plan de acción	¿Cómo se traducirán en acciones los hallazgos de la evaluación? ¿Tendrá un plan de acción detallado con un calendario?
Seguimiento e informes	¿Cómo se supervisará e informará la evolución del contexto, los impactos y la implementación del plan de acción?

Integración	
¿Cómo formará parte de la gestión de riesgos y la toma de decisiones más amplia de la empresa?	
Integración en otras evaluaciones	Si la evaluación se integra en otra evaluación, ¿cómo se logrará la integración?
Expertos	¿Cómo colaborarán eficazmente expertos con distintos conocimientos técnicos?
Responsabilidad en la evaluación	¿Cuán amplia será la asignación de la responsabilidad de implementar la evaluación? ¿Se incluirá al personal de todas las funciones de la empresa?
Indicadores	¿Cómo se integrarán los indicadores de derechos humanos con otros indicadores de gestión de riesgos de la empresa?
Participación de las partes interesadas	¿Pueden integrarse los elementos de participación de la evaluación con una participación más amplia de las partes interesadas?
Responsabilidad del plan de acción	¿Quién será responsable de la implementación del plan de acción? ¿Cuán amplia será la asignación de responsabilidades y en qué niveles de la empresa se asignarán?
Formación	¿Qué formación interna será necesaria para facilitar la integración de las conclusiones?
Seguimiento	¿Se puede hacer un seguimiento de la aplicación del plan de acción de evaluación mediante los procesos internos de seguimiento y evaluación establecidos?
Informes	¿Pueden utilizarse los canales internos y externos habituales de presentación de informes de la empresa para informar sobre los hallazgos y las medidas adoptadas?

Diferentes mecanismos para la evaluación de impacto sobre los derechos humanos

Esta sección presenta una serie de mecanismos diferentes para la evaluación de los derechos humanos, y resume las características que los definen, así como sus usos específicos. Cabe señalar que la experiencia de terceros en materia de derechos humanos puede y, en algunos casos, debe desempeñar una función en todos los enfoques. En el recuadro 3 se presenta más información sobre las competencias de expertos independientes en materia de derechos humanos.

Evaluación de los derechos humanos

Incluye una evaluación documental a corto plazo de los impactos sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales, de la empresa y/o de sus operaciones. Es menos exigente en términos de tiempo, recursos, compromiso y experiencia y, por lo tanto, puede realizarse con mayor regularidad para ayudar a garantizar la continuidad de la HRDD, al tiempo que el personal de la empresa se sigue familiarizando con los aspectos prácticos de la HRDD y continúa su capacitación en la materia.

Evaluación del impacto sobre los derechos humanos (EIDH) integrada en una Evaluación del impacto ambiental y social (EIAS)

Una EIDH que se integra como un componente en un proceso de evaluación de impacto más amplio, una EIAS u otra evaluación. Las EIDH integradas se realizan normalmente antes del inicio del proyecto y brindan la oportunidad de garantizar que el enfoque de derechos humanos se incorpore a las políticas, los planes, las

prácticas, los compromisos y el desarrollo de capacidades desde el principio. Incorporan una gama más amplia de conocimientos, métodos y parámetros. A menudo forman parte del proceso de permisos durante el desarrollo de proyectos. Para obtener más información sobre la integración, véase el recuadro 1.

EIDH independiente

Incluir una evaluación de impacto detallada que se centre específicamente en los impactos sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales. Las EIDH requieren mucho tiempo, recursos, compromiso y conocimientos especializados, y a menudo implican la recopilación de información en campo. Ofrecen un panorama detallado, una instantánea vívida de los aspectos de derechos humanos de la empresa y/o de sus operaciones, de los sistemas de HRDD implementados y de las acciones y planes de mitigación necesarios. Esta opción puede ser adecuada para operaciones existentes que se enfrentan a preocupaciones generalizadas sobre una serie de derechos humanos (por ejemplo, por parte de ONG o comunidades locales). Sin embargo, también puede utilizarse para nuevos proyectos propuestos o adquisiciones en los que haya una serie de materias de derechos humanos potencialmente problemáticas (por ejemplo, en zonas afectadas por conflictos o donde la gobernanza sea deficiente), y en los casos en los que el análisis de estos temas por separado, en lugar de como parte de una EIAS, podría aportar mayor claridad y mejorar la credibilidad. Las EIDH también deben ser realizadas por un experto en derechos humanos, idealmente un tercero respetado e independiente.

Evaluación específica por tema

Evaluación que se centra en un tema específico de derechos humanos en toda la empresa (por ejemplo, los derechos de los trabajadores) o en un aspecto concreto de una operación que plantea problemas específicos de derechos humanos (por ejemplo, los reasentamientos y los impactos sobre la tierra o el patrimonio cultural). Un enfoque estrecho y detallado ofrece la oportunidad de madurar la gestión en curso de áreas concretas de materias relevantes en materia de derechos humanos.

Evaluación de los derechos humanos en la cadena de suministro

Evaluación centrada en los impactos sobre los derechos humanos dentro de la cadena de suministro de una empresa u operación. Es fundamental para garantizar que los sistemas de HRDD tengan un alcance lo suficientemente amplio como para incluir las relaciones con contratistas y socios de la cadena de suministro. Es útil para determinar si existen áreas prioritarias dentro de una cadena de suministro que requieran atención especial, como la esclavitud moderna y los minerales en conflicto.

Evaluaciones de contextos de alto riesgo

Ejercicio intensificado de la HRDD en contextos afectados por conflictos y de alto riesgo. Se presta atención especial al contexto circundante y a la posibilidad de que la empresa u operación influya en el contexto de forma que pueda agravar la situación. Proporcionan herramientas para realizar una HRDD más rigurosa cuando sea necesario. Incorporan el concepto clave de proporcionalidad de los PRNU: cuanto mayor es el riesgo, más complejos son los procesos. En el recuadro 2 se ofrecen orientaciones sobre el aumento de la debida diligencia en materia de derechos humanos en contextos de conflicto.

Evaluación por etapa del ciclo de vida de un proyecto

Las evaluaciones centradas en una etapa concreta del ciclo de vida de una operación o del desarrollo de un negocio, y los impactos relacionados sobre los derechos humanos pueden ser fundamentales para garantizar la continuidad de la HRDD a lo largo de los ciclos de vida de las operaciones, aunque se produzcan cambios significativos. Este enfoque es útil para garantizar que los procesos en curso de HRDD puedan responder a circunstancias cambiantes.

Evaluación nacional/regional/empresarial

Evaluación de impactos sobre los derechos humanos relacionados con todas las actividades de una empresa en un país, una región o en toda la empresa. Útil como primer paso para priorizar procesos de evaluación más específicos o detallados. También es útil para integrar la identificación y la gestión de los impactos sobre los derechos humanos en los distintos niveles de la actividad empresarial, especialmente mediante la evaluación a nivel local frente a la evaluación a nivel corporativo.

Evaluación independiente o dirigida por la comunidad

Evaluación realizada por miembros de la comunidad, a veces con la ayuda de organizaciones comunitarias, organizaciones de la sociedad civil o terceros expertos, para evaluar el impacto de un proyecto o actividad empresarial sobre los derechos humanos. Este enfoque promueve una mayor responsabilidad de los sistemas de HRDD de las empresas ante los titulares de los derechos que deben respetar. También eleva el nivel de consulta significativa con las partes interesadas potencialmente afectadas.

Integración total

Esto ocurre cuando la EIDH se incorpora plenamente a los procesos empresariales existentes (especialmente a la gestión del riesgo empresarial) y a todas las funciones internas pertinentes. Mediante esta integración, la HRDD se convierte en un elemento clave de la toma de decisiones interna en todos los niveles. Las evaluaciones por separado son menos necesarias. La plena integración indica claramente una madurez en los sistemas de HRDD a nivel de empresa o del sitio.

Recuadro 1: EIDH integradas en las EIAS

En el caso de las EIAS, entre las principales prácticas para maximizar la cobertura de los derechos humanos se incluyen las siguientes:

- Referencia explícita a los derechos humanos en el ámbito de la EIAS y en toda la evaluación
- Garantizar que en la línea de base social de referencia en torno a las operaciones se comprendan plenamente con un examen exhaustivo de los asuntos locales desde una perspectiva basada en los derechos humanos, a partir de un amplio trabajo de campo y entrevistas con una serie de partes interesadas. Esto debe incluir la comprensión del goce de los derechos humanos en el contexto local, pero también del panorama de los derechos humanos a nivel nacional, lo que incluye la medida en que el Estado cumple con su deber de proteger los derechos humanos
- Identificar el impacto de los derechos humanos en toda la gama de temas sociales, políticas, económicas y culturales, mediante los indicadores de relevancia y participación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas
- Garantizar que los impactos se evalúen prestando atención especial a los riesgos para los grupos vulnerables, en base a una evaluación exhaustiva de la vulnerabilidad en el contexto operativo, al tener en cuenta quiénes están en una situación de vulnerabilidad sistemática en la sociedad, en qué medida se protegen sus derechos, la capacidad de las personas y los sistemas para responder a los impactos y quiénes son específicamente vulnerables a los impactos de la operación
- Reconocer que algunos aspectos de los derechos humanos no siempre están bien abordados en las EIAS (como las cuestiones laborales) y adoptar medidas para superar las deficiencias de las EIAS
- Garantizar que el equipo que realiza la EIAS cuente con la experiencia suficiente en materia de derechos humanos, lo que incluye el conocimiento de los asuntos sociales, políticos y culturales de la región y el modo en que estos temas pueden interrelacionarse con los derechos humanos
- Garantizar que el proceso de EIAS incluya consultas efectivas y la participación de las comunidades afectadas y otras partes interesadas, que los temas relativos a los derechos humanos se aborden explícitamente, que el proceso sea transparente y que los resultados se publiquen y estén ampliamente disponibles
- Desarrollar sistemas de gestión sólidos para mitigar los posibles impactos adversos, supervisar y evaluar sistemáticamente los impactos y su mitigación a lo largo del tiempo, y garantizar la implicación y responsabilidad de la dirección
- Evaluar en qué casos la operación puede ejercer influencia para abordar los impactos sobre los derechos humanos que no ha causado, pero a los que ha contribuido o con los que está directamente relacionada
- Involucrar a las partes interesadas en el desarrollo de sistemas de gestión del impacto y en el proceso de seguimiento y evaluación
- Establecer un mecanismo operativo de reclamación que sea accesible a las partes interesadas afectadas, que podrán utilizar para presentar reclamaciones relativas a los impactos operativos, en particular los impactos sobre los derechos humanos

Recuadro 2: La implementación de una debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos

Los PRNU se basan en el concepto de proporcionalidad, según el cual cuanto mayor sea el riesgo, mayor será la atención y el esfuerzo necesarios para gestionarlo.

Dado que el riesgo de que se produzcan violaciones graves de los derechos humanos es mayor en los contextos afectados por conflictos, las empresas que operan en estas zonas están obligadas a realizar una HRDD reforzada.

Las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos deben ser conscientes de que los conflictos siempre tendrán impactos negativos sobre los derechos humanos. Por lo tanto, cualquier actividad empresarial que cause conflictos, contribuya a ellos o esté directamente relacionada con ellos también causará abusos de los derechos humanos, contribuirá a ellos o estará directamente relacionada con ellos. Asimismo, las actividades de las empresas en una situación de conflicto nunca serán “neutrales” o carentes de impacto, aunque la empresa intente ser imparcial.

El fortalecimiento de la HRDD refuerza la comprensión del contexto por parte de la empresa y garantiza que las actividades empresariales no contribuyan a la violencia, al identificar los focos de tensión, los desencadenantes potenciales o las fuerzas que impulsan el conflicto. También hace hincapié en las relaciones, dado que los actores en conflictos a menudo también están vinculados a actividades empresariales.

¿Cuándo aplicar una debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos? Se exige cuando la respuesta es afirmativa a alguna de las preguntas que figuran a continuación:

- ¿Se está produciendo una violencia armada “no convencional” generalizada?
- ¿Existe un conflicto armado internacional entre dos Estados (sin importar su intensidad)?
- ¿Existe un conflicto armado interno?
- ¿Existe una ocupación militar?
- ¿Se producen violaciones graves de los derechos humanos (genocidio, crímenes contra la humanidad, crímenes de guerra)?
- ¿Existen señales de alerta temprana de alguna de las situaciones anteriores?

Cómo realizar una HRDD reforzada

Qué hacer	Cómo hacerlo
Comprender el contexto en el que opera	Realizar un análisis de los conflictos
Comprender la interacción entre las actividades de su empresa y el contexto	Vincular el análisis del conflicto con el ciclo de actividades de su empresa
Comprender su impacto en los derechos humanos	Realizar una EIDH
Utilizar estos conocimientos para evitar o mitigar los impactos negativos	Planificar, ejecutar, supervisar y evaluar sus actividades comerciales al tener en cuenta los problemas identificados por la debida diligencia en materia de derechos humanos, y diseñar las actividades correspondientes

Fuente: Tomado de la guía del PNUD “Debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: una guía”, 2022.

Recuadro 3: Terceros expertos en derechos humanos

Un tercero experto en derechos humanos aporta más credibilidad a un proceso de EIDH, tanto externa como internamente. El experto aporta neutralidad y rigor al proceso y garantiza que las cuestiones se estudian con la debida atención al detalle.

Cuando se recurre a expertos externos para realizar las evaluaciones, también puede ser útil incluir componentes de formación como parte de la evaluación o paralelamente a ella. La formación puede incluir una introducción general a los derechos humanos y a la HRDD, así como a las herramientas claves. Sin embargo, también puede adaptarse a funciones concretas de una operación o empresa, y a las áreas temáticas de derechos humanos que probablemente sean más pertinentes para cada función (por ejemplo, temas de seguridad y derechos humanos para los equipos de seguridad o derechos de los trabajadores para el departamento de recursos humanos). Si el proveedor de formación también ha participado en la evaluación del impacto en los derechos humanos, la formación también puede adaptarse no solo a las funciones concretas, sino también al contexto específico de los derechos humanos, a cómo gestionar los temas de derechos humanos más relevantes y cómo realizar un seguimiento de estos esfuerzos e informar sobre ellos.

A la hora de recurrir a los servicios de expertos externos en derechos humanos, o de crear capacidad internamente, las empresas deben tener en cuenta lo siguiente:

Conocimientos técnicos sobre derechos humanos

- Conocimientos detallados de las normas internacionales de derechos humanos y su aplicación, incluidas las leyes internacionales, los reglamentos nacionales, las normas y marcos del sector, las mejores prácticas y las tendencias actuales
- Competencias avanzadas en relación con la recopilación de información, el análisis de datos, la presentación y la elaboración de informes.
- Capacidad para realizar evaluaciones detalladas de referencia en materia de derechos humanos, incluida la identificación de los titulares de derechos potencialmente afectados (especialmente las personas vulnerables) y los principales titulares de obligaciones
- Capacidad para identificar, evaluar y establecer los impactos reales y potenciales sobre las personas con un enfoque de derechos humanos para identificar los derechos humanos que están en cuestión, si corresponde
- Conocimientos sobre cómo evaluar la relevancia de los impactos potenciales y reales y, por tanto,

priorizarlos, y cómo evaluar la participación de la empresa y, por tanto, determinar sus responsabilidades

- Comprensión de la importancia de la participación de las partes interesadas para la HRDD y de cuándo debe integrarse en el proceso de HRDD en curso
- Capacidad para formular medidas de gestión de riesgos o planes de acción adecuados para los impactos reales y potenciales identificados

Trabajo con la empresa

- Capacidad para comprender rápidamente una empresa, lo que incluye su estrategia, sus procesos de toma de decisiones, sus actividades cotidianas, su cultura y la mejor forma de incorporar la HRDD
- Puede contribuir al desarrollo de la estrategia a nivel local y corporativo mediante la incorporación del enfoque de derechos humanos
- Profundo conocimiento del diseño y la aplicación de los procesos de gestión de riesgos empresariales, y de la forma en que la HRDD puede integrarse en estos procesos, en lugar de funcionar de forma separada
- Capacidad para adaptar los indicadores de derechos humanos a los indicadores de riesgo empresarial existentes
- Capacidad para diseñar y aplicar procesos de seguimiento y elaboración de informes, incluidos los marcos de seguimiento y evaluación
- Ofrece resultados oportunos, de alta calidad y que crean valor para las empresas

Trabajo conjunto y en contextos complejos

- Capacidad para ayudar a construir relaciones y cambiar comportamientos al estimular el entendimiento común, el interés mutuo y la colaboración entre diferentes personas dentro y fuera de una empresa u operación
- Capacidad para comprender entornos operativos complejos y contribuir a la gestión de conflictos mediante la escucha atenta, la búsqueda de puntos en común y el fomento de la equidad y la cooperación dentro de los límites de lo práctico y posible para una empresa u operación
- Capacidad de involucrar a las personas, de trabajar con ellas y dirigir las, conociendo las maneras en que los temas de diversidad, igualdad e inclusión pueden afectar a las relaciones, y de cómo pueden superarse las barreras
- Comprensión profunda de lo que constituye una participación significativa, así como conocimientos prácticos y capacidad para implementarla de manera eficaz tanto interna como externamente

Estudio de caso

Freeport-McMoRan

Freeport-McMoRan trata de integrar en medida creciente el respeto de los derechos humanos en todas las actividades de la organización, y cuenta con varios procesos de debida diligencia que la ayudan a identificar y evaluar los temas de derechos humanos más relevantes a nivel local, para poder gestionar e integrar estos riesgos en su labor operativa en curso. La empresa utiliza un proceso de registro de riesgos para identificar los riesgos para las personas en sus operaciones existentes. También cuenta con un proceso de identificación de riesgos para proyectos nuevos o en crecimiento, con el fin de abordar los impactos potenciales y reales sobre los titulares de derechos. La empresa aplica y perfecciona su enfoque con respecto a los derechos humanos a través de la participación permanente de las partes interesadas, la gestión de reclamaciones y las conclusiones de sus EIDH.

Las EIDH, realizadas por consultores externos con metodologías acordes con los PRNU, son el método principal de la empresa para realizar la debida diligencia específica en materia de derechos

humanos en sus operaciones. Estas evaluaciones implican la contribución directa de una amplia muestra representativa de titulares de derechos internos y externos, y promueven la mejora continua de los sistemas de gestión de la empresa al poner a prueba su eficacia a la hora de identificar y abordar riesgos e impactos potenciales, reales y percibidos sobre los derechos humanos. Los hallazgos de las EIDH también se utilizan para establecer su enfoque a la hora de buscar posibles oportunidades de expansión y actualizar las prácticas corporativas y locales. La empresa también integra los derechos humanos en los estudios de línea de base social para sus operaciones, así como en los estudios de parámetros sociales de referencia y evaluaciones de impacto realizados para sus proyectos de instalaciones nuevas y ampliaciones de instalaciones ya existentes.

Además de las EIDH, los programas de abastecimiento responsable de la empresa exigen la debida diligencia en materia de derechos humanos a los proveedores tanto de bienes y servicios como de minerales y metales para su procesamiento posterior. El desarrollo de estos programas se basa en los hallazgos de la EIDH de la empresa.

Comparación detallada de los enfoques de la EIDH

En el cuadro siguiente se comparan los distintos enfoques de la EIDH según los aspectos claves que la definen: el alcance, el proceso y la integración.

Como ayuda a ilustrar, los distintos enfoques tienen diferentes usos y aplicabilidad a distintas situaciones. Ninguno de ellos es suficiente por sí solo para alcanzar la plena madurez de los sistemas de HRDD, pero cada uno puede contribuir de forma fundamental al proceso.

Enfoque	Alcance	Proceso	Integración
Evaluación de los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> — Incluye todas las áreas temáticas de derechos humanos — Puede realizarse a varios niveles, por ejemplo, para operaciones individuales, riesgos en toda la empresa o cambios de política — La falta de un enfoque en profundidad permite un alcance más amplio con recursos limitados 	<ul style="list-style-type: none"> — Proceso de gabinete es un proceso de corto plazo — Centrada en el compromiso interno en la empresa/operación — Es poco probable que incluya una participación externa amplia — No necesita recurrir en gran medida a expertos en derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> — Al centrarse en el compromiso interno, ofrece la oportunidad de reforzar las capacidades de gestión de riesgos en materia de derechos humanos — La capacitación permite la integración en procesos más amplios de gestión de riesgos — Puede realizarse con regularidad para facilitar la HRDD y el desarrollo de capacidades en curso

Enfoque	Alcance	Proceso	Integración
EIDH independiente	<ul style="list-style-type: none"> — Incluye todas las áreas temáticas de derechos humanos — Cobertura detallada de los parámetros de referencia a nivel social, el deber estatal de proteger, las operaciones empresariales, las relaciones comerciales y los sistemas existentes en la empresa — La cobertura detallada aumentará la exhaustividad del plan de acción que establece las recomendaciones 	<ul style="list-style-type: none"> — Proceso a menudo localizado y a largo plazo — Basada en una amplia participación con las partes interesadas internas y externas — Amplio recurso de expertos en derechos humanos, y es normalmente realizado por terceros expertos de forma independiente — Es difícil realizar este proceso minucioso de manera frecuente 	<ul style="list-style-type: none"> — Debido a su enfoque detallado con respecto a los derechos humanos, los procesos de EIDH pueden permanecer separados y aislados de los procesos más amplios de gestión de riesgos — Esto puede contrarrestarse con un plan de acción que 1) implique y asigne responsabilidades al personal de múltiples funciones de la empresa (creando así un equipo multidisciplinario) e 2) integre los hallazgos en los procesos de gestión de riesgos existentes.
EIDH integrada	<ul style="list-style-type: none"> — Incorpora los impactos sociales, ambientales y sanitarios de forma más amplia que un enfoque puramente centrado en los derechos humanos, pero puede existir el riesgo de que se reduzca el alcance en cuanto a las cuestiones materias de derechos humanos cubiertas, debido a un mayor énfasis en áreas temáticas como el medio ambiente y la salud — También puede pasar por alto o restar importancia a consideraciones específicas de derechos humanos, como el deber de proteger del Estado y la delimitación de las relaciones comerciales 	<ul style="list-style-type: none"> — Proceso de largo plazo — Trabajo in situ probable — Varios expertos involucrados — Mayor información y análisis sólidos disponibles mediante la coordinación con otros estudios y la colaboración con otros expertos — Se evita la duplicación de esfuerzos entre las partes interesadas — Se realiza con menos frecuencia, normalmente durante el desarrollo del proyecto o en las etapas de aprobación 	<ul style="list-style-type: none"> — Una EIDH integrada es un ejemplo de trabajo hacia la integración plena, especialmente si en el ámbito de aplicación se abordan de forma exhaustiva las brechas en materia de derechos humanos — Es más efectiva en la integración de la gestión de riesgos en materia de derechos humanos gracias a la participación de un mayor número de expertos y funciones de gestión de riesgos — Pueden plantearse retos en torno al uso de diferentes métodos, indicadores y estándares para gestionar el riesgo
Evaluación específica por tema	<ul style="list-style-type: none"> — Enfoque limitado a una o pocas áreas relevantes de derechos humanos — Puede centrarse en un asunto concreto en toda la empresa (como la esclavitud moderna) o en una parte específica de una operación (como reasentamientos, la tierra y los medios de subsistencia). — Puede ser problemática como consecuencia de la exclusión de otras áreas importantes 	<ul style="list-style-type: none"> — Recurso de expertos en un ámbito específico de los derechos humanos (por ejemplo, expertos en reasentamiento) — Participación interna y externa, en particular por parte de las partes interesadas — El plan de acción será relativamente detallado, ya que toda la atención se centra en el área en cuestión 	<ul style="list-style-type: none"> — El tratamiento exhaustivo de áreas específicas de derechos humanos facilita un aprendizaje más profundo y el desarrollo de capacidades a nivel interno sobre cómo tratar aspectos especialmente relevantes, en lugar de distraerse con una evaluación más amplia — Las evaluaciones específicas de un tema pueden señalar funciones internas concretas o personal adecuado para asumir responsabilidades en un área en particular (por ejemplo, recursos humanos para la esclavitud moderna, compras para la cadena de suministro)
Evaluación de los derechos humanos en la cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> — Enfoque limitado a áreas de derechos humanos vinculadas a la cadena de suministro: se trata de un tipo de evaluación específica por tema — Énfasis particular en las relaciones comerciales y en la posible implicación de la empresa en los impactos sobre los derechos humanos dentro de la cadena de suministro — Puede ser problemática como consecuencia de la exclusión de otras áreas importantes 	<ul style="list-style-type: none"> — Menor participación por parte de los titulares de derechos — Mayor participación por parte de los socios comerciales, particularmente los proveedores — Desafíos en torno a los planes de acción, el seguimiento y la presentación de informes sobre las medidas de gestión adoptadas, ya que muchas medidas estarán a cargo de personas externas a la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> — Aporta una perspectiva de derechos humanos a la gestión de la cadena de suministro: un paso clave en el proceso más amplio hacia la integración plena — Es probable que la responsabilidad interna de realizar la evaluación sea limitada, es decir, que la asuma el personal implicado en la gestión de la cadena de suministro de la empresa — La evaluación centrada en la cadena de suministro crea la oportunidad de integrar y ampliar los sistemas de HRDD más allá de la propia empresa

Enfoque	Alcance	Proceso	Integración
Evaluaciones en contextos de alto riesgo	<ul style="list-style-type: none"> — Abarcan todas las áreas de derechos humanos — Sin embargo, tienden a centrarse en los temas de derechos humanos que surgen en conflictos — Incluyen el respeto por el derecho internacional humanitario, así como por las normas internacionales de derechos humanos — Es probable que la protección de los derechos humanos por parte del Estado sea deficiente 	<ul style="list-style-type: none"> — Se realiza si existen ciertos problemas en el contexto (por ejemplo, una ocupación militar, un conflicto armado, abusos graves de los derechos humanos) - véase el recuadro 2 — Comienza con un análisis del conflicto, que luego se vincula con las actividades empresariales para comprender el impacto en los derechos 	<ul style="list-style-type: none"> — Promueve la comprensión en la empresa de que, aunque no tome partido, sus actividades pueden influir en la dinámica del conflicto y, por tanto, involucrar a la empresa en los impactos resultantes sobre los derechos humanos — Desafíos significativos en el seguimiento y elaboración de informes en entornos complejos
Evaluación por etapa del ciclo de vida de un proyecto	<ul style="list-style-type: none"> — Abarcan todas las áreas de derechos humanos — Específica en una determinada etapa, período o situación en desarrollo (por ejemplo, entrada en un mercado, salida imprevista de un país, cierre o ampliación de la actividad) 	<ul style="list-style-type: none"> — Probablemente es un proceso único — Realizada con antelación para garantizar la gestión de los riesgos derivados de un período de cambio — Incluye del relacionamiento con las partes interesadas que efectúan el cambio y con las que podrían verse afectadas por él 	<ul style="list-style-type: none"> — A menudo coincidirá e interactuará con procesos paralelos de gestión de riesgos en otras partes de la empresa, que también deben abordar el suceso o período en cuestión — Puede ser difícil realizar el seguimiento y reporte de la implementación del plan de acción cuando la evaluación está relacionada con un cierre o una salida
Evaluación nacional/regional	<ul style="list-style-type: none"> — Incluye todos los impactos a nivel local en un país o una región — También puede tener en cuenta el impacto acumulativo de todas las actividades empresariales en el país 	<ul style="list-style-type: none"> — Es probable que la participación de las partes interesadas potencialmente afectadas a nivel de proyecto sea limitada debido a su enfoque más amplio 	<ul style="list-style-type: none"> — Ayuda a integrar los impactos a nivel de proyecto y su gestión en un panorama de riesgos más amplio a nivel de país y en los procesos de gestión de riesgos empresariales — Promueve la integración descendente y ascendente
Evaluación dirigida por la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> — Abarca todas las áreas temáticas de derechos humanos — Sin embargo, es probable que la evaluación se centre en los derechos humanos de la comunidad potencialmente afectada 	<ul style="list-style-type: none"> — Elevada participación de los titulares de derechos, en particular de los potencialmente afectados — Es probable que se necesiten expertos externos para ayudar a las comunidades a diseñar y a implementar el proceso — Posibilidad de colaboración con la empresa (pero también posibilidad de desacuerdo considerable) 	<ul style="list-style-type: none"> — Es poco probable que se integre en la toma de decisiones, debido a la elevada participación de partes interesadas externas — Sin embargo, puede ser una oportunidad para integrar mejor la participación significativa y las opiniones de las partes interesadas/los titulares de derechos en los procesos de gestión de riesgos
Integración total	<ul style="list-style-type: none"> — Incluye todas las áreas temáticas de derechos humanos — Incluye todas las etapas del ciclo de vida de las operaciones, los sistemas empresariales de gestión de riesgos, la gestión de riesgos a nivel local y la debida diligencia en la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> — El proceso es continuo, ya que está integrado en todos los procesos de gestión de riesgos y toma de decisiones — Incluye la participación permanente de partes interesadas internas y externas 	<ul style="list-style-type: none"> — Todos los procesos de evaluación y gestión de riesgos de la empresa incorporan el enfoque de derechos humanos, de forma tan exhaustiva que no es necesario realizar evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos por separado

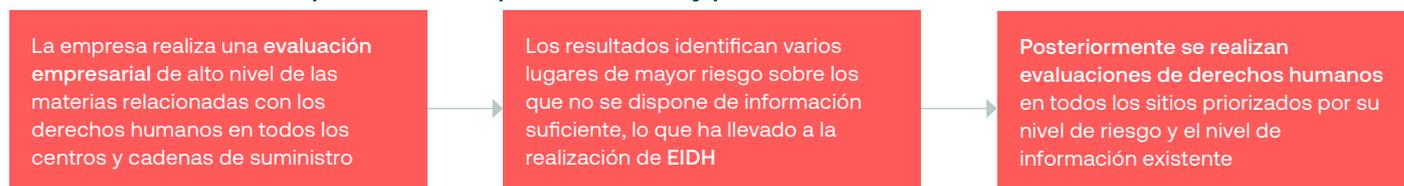
Procesos de evaluación de los derechos humanos: ejemplos orientadores

Los diagramas que figuran a continuación presentan una serie de ejemplos orientadores de cómo las empresas pueden adoptar distintos enfoques para desarrollar su evaluación de derechos humanos, en base a experiencias reales. Las empresas pueden combinar diferentes enfoques a lo largo del tiempo, y cada enfoque puede ayudar a allanar el camino para el siguiente, a medida que la empresa amplía y profundiza su visión de los derechos humanos y avanza en su camino hacia la integración y la maduración.

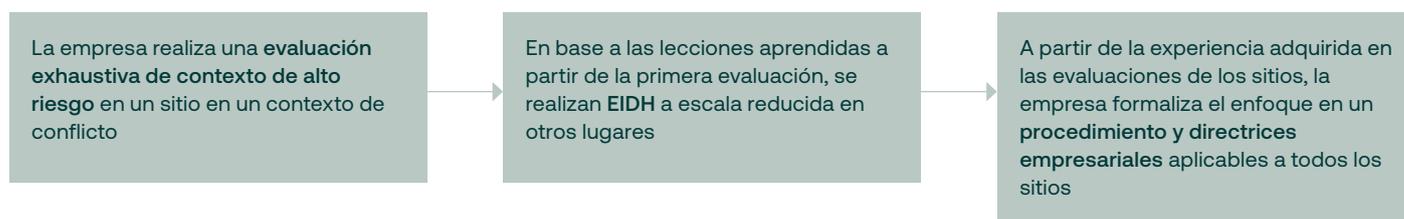
Enfoque basado en el riesgo impulsado por un nuevo estándar o política de la empresa



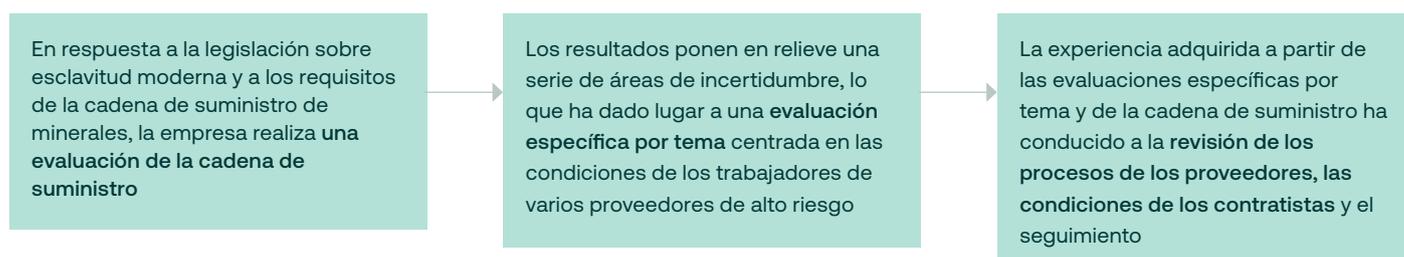
Evaluación a nivel de empresa utilizada para identificar y priorizar las evaluaciones a nivel local



Lecciones derivadas de una evaluación de sitios de alto riesgo realizada en toda la empresa



Los requisitos de la cadena de suministro impulsan las evaluaciones y las revisiones posteriores



Evaluaciones de derechos humanos integradas en el ciclo de vida del proyecto



El proceso de certificación impulsa un enfoque progresivo para las evaluaciones



Integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgo empresarial

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgo empresarial

El objetivo de esta herramienta es fortalecer la comprensión para que los temas de derechos humanos puedan integrarse en los procesos que estén implementan las empresas para evaluar y gestionar los riesgos empresariales, considerando una serie de enfoques útiles para lograr esta integración.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) establecen que las empresas integren los hallazgos de sus evaluaciones de impacto a lo largo de sus funciones y procesos internos, y tomen las medidas correspondientes.

Los procesos de riesgo empresarial son una parte fundamental de la forma en que las operaciones de las empresas mineras organizan y gestionan la amplia variedad de aspectos que pueden crear incertidumbre en la consecución de los objetivos empresariales. Por lo tanto, la integración del enfoque de derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgo empresarial es un paso fundamental para establecer una debida diligencia eficaz en materia de derechos humanos.

Sin embargo, la Guía de los Principios Rectores de las Naciones Unidas señala que los riesgos para los derechos humanos no pueden ser objeto de un simple análisis de costos y beneficios, en el que los costos para la empresa de prevenir o mitigar un impacto adverso sobre los derechos humanos se sopesen frente a los costos para la empresa de tener que rendir cuentas por tal daño.

Los Principios mineros del ICMM también establecen el modo en que las empresas miembros deben integrar los derechos humanos en los procesos de riesgo empresarial y la función central que esto desempeña:

- se refleja en las expectativas de integrar los principios del desarrollo sostenible en los procesos de toma de decisiones de las empresas (2.1)
- se promueve la adopción de políticas y prácticas responsables en materia de derechos humanos basadas en el riesgo por parte de socios de empresas conjuntas, proveedores y contratistas (2.2)
- se implementan estrategias y sistemas eficaces de gestión de riesgos que tienen en cuenta las percepciones de las partes interesadas respecto de los riesgos (4)
- se evalúan los riesgos de }proyectos nuevos y los cambios significativos en las operaciones (4.1)
- se aplican controles basados en el riesgo para evitar/prevenir, mitigar y remediar los impactos sobre los trabajadores y las comunidades (4.3)
- además, se consideran los aspectos de derechos humanos en la gestión de áreas de riesgo específicas, como los relaves y la biodiversidad.

La integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgo empresarial pueden resultar una tarea compleja. En concreto, esta herramienta aborda dos cuestiones que pueden resultar complejas:

- Tensiones y diferencias entre el abordaje centrado en los riesgos significativos para la empresa y el abordaje centrado en los temas relevantes de derechos humanos. La primera parte de esta herramienta aborda sugerencias para superar estas diferencias.
- Garantizar la aplicación del enfoque de derechos humanos al evaluar riesgos específicos. La segunda parte de esta herramienta ofrece preguntas a tener en cuenta y controles claves para gestionar algunos de estos riesgos específicos.

Riesgos relevantes en materia de derechos humanos y riesgos empresariales significativos

Los procesos de riesgo empresarial se centran intrínsecamente en aquellos riesgos que tienen el mayor potencial de afectar de manera significativa el rendimiento empresarial, al situar a la empresa en el centro del proceso. Sin embargo, el enfoque de derechos humanos sitúa a las personas -especialmente a las personas potencialmente afectadas- en el centro, concentrándose en aquellos derechos humanos con riesgo de sufrir las repercusiones negativas más graves a causa de las actividades o relaciones comerciales de una empresa.

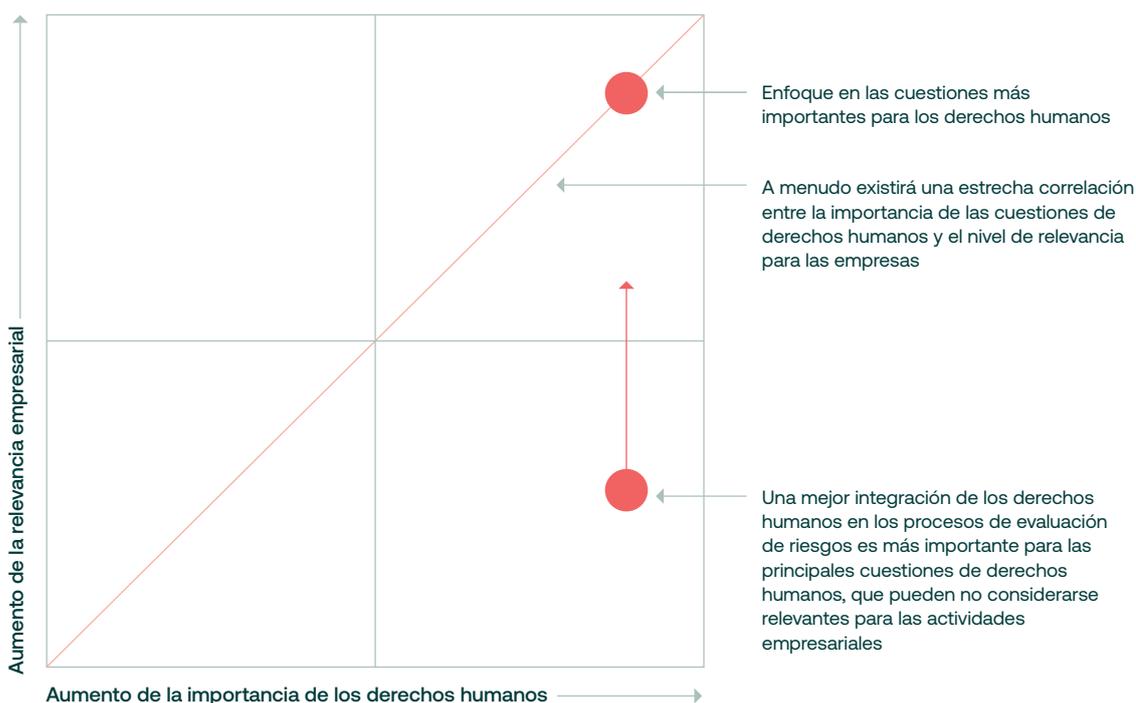
El enfoque de derechos humanos exige centrarse en las cuestiones más relevantes desde el punto de vista de su impacto en los derechos humanos, es decir, que aparecen más a la derecha en la figura 2.

A menudo existirá una correlación estrecha entre los niveles de relevancia de las cuestiones de derechos humanos y la materialidad para las empresas: la línea diagonal indica dónde existe una correlación estrecha entre estos niveles. En estos casos, será más sencillo integrar las cuestiones de derechos humanos en los procesos de riesgo empresarial.

La integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgos es más importante para aquellos temas muy relevantes de derechos humanos que pueden no ser considerados materiales para la empresa (las cuestiones situadas por debajo de la línea diagonal y más a la derecha). Los riesgos relevantes de derechos humanos pero de baja materialidad para la empresa deben abordarse en su totalidad. Esto es especialmente relevante al tratarse de grupos vulnerables. Es probable que el proceso de integración mejore progresivamente y estos riesgos sean considerados más relevantes, tomándose también los controles adecuados.

También es necesario tener cuidado para no confundir los riesgos empresariales muy relevantes con cuestiones de derechos humanos muy relevantes cuando puede que no lo sean (cuestiones en el cuadrante superior izquierdo). Las empresas pueden preferir actuar sobre aquellas cuestiones de derechos humanos que sean más relevantes para la empresa, aunque puedan ser relativamente menos relevantes en términos de su impacto sobre los titulares de derechos.

Figura 1: Riesgos más importantes para los derechos humanos y riesgos empresariales relevantes



Criterios para integrar los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgo empresarial

En esta sección se describen diversos planteamientos para ayudar a integrar mejor la mirada de derechos humanos en los procesos empresariales. Estos criterios buscan contribuir con una efectiva correspondencia entre los riesgos más relevantes en materia de derechos humanos y los riesgos materiales de las empresas. Estos planteamientos se basan en la experiencia de las empresas miembros del ICMM. No se trata de criterios exhaustivos y pueden aplicarse en diferentes combinaciones y de distintas formas en distintos contextos.

A grandes rasgos, los criterios esbozados se dividen en diferentes etapas a lo largo del proceso de gestión de riesgos (véase el cuadro siguiente):

- Reflejar las cuestiones de derechos humanos y los compromisos de las políticas en los objetivos y estrategias de la empresa, que a su vez se reflejarán en los procesos de riesgo (al abordar los riesgos para la consecución de los objetivos empresariales)
- Incluir los derechos humanos en el proceso de evaluación de riesgos, por ejemplo, mediante la inclusión de expertos adecuados en los talleres sobre riesgos
- Integrar el enfoque de derechos humanos en los procedimientos detallados de evaluación de los riesgos empresariales
- Aplicar el enfoque de derechos humanos a las medidas de control de riesgos que se identifiquen para su gestión

Objetivos empresariales	Proceso de evaluación	Procedimientos de evaluación	Controles de riesgos.
<ul style="list-style-type: none"> — Integrar los derechos humanos en la estrategia y los objetivos empresariales 	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar los contextos de alto riesgo — Asegurar la competencia y los conocimientos en materia de derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgos — Garantizar la participación interdisciplinaria — Alinear e integrar las evaluaciones de los derechos humanos con los procesos de riesgo empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> — Tratar los graves abusos de derechos humanos como materia de cumplimiento legal — Garantizar una baja tolerancia a las cuestiones relevantes de derechos humanos con consecuencias graves y baja probabilidad — Alinear las descripciones de las consecuencias del riesgo con los impactos en los derechos humanos — Considerar los riesgos a los que contribuye la empresa y los directamente vinculados por las actividades — Considerar las los puntos de vista de las personas potencialmente afectadas al evaluar la severidad de los impactos — Señalar claramente los riesgos para los derechos humanos — Considerar claramente los derechos humanos en las descripciones de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> — Utilizar una jerarquía de mitigación para los controles — Centrarse en evitar y prevenir los impactos — Evidenciar la existencia de controles para mitigar aquellos impactos que no se podrán evitar, en la medida de lo posible — Utilizar el compromiso como una medida de control — Utilizar la influencia como una medida de control — No debe haber compensación por impactos — Considerar la desvinculación como una medida de control — Considerar los impactos de los controles en los derechos humanos — Asignar la responsabilidad de aplicar los controles

Integrar los derechos humanos en la estrategia y los objetivos de la empresa

Las empresas miembros del ICMM tienen compromisos claros en sus políticas de respetar los derechos humanos y establecer procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés). Los compromisos políticos y los aspectos de derechos humanos a los que se enfrentan las empresas se ven reflejados cada vez más de forma explícita en las estrategias y objetivos empresariales, formando parte de un movimiento más amplio para integrar en el core del negocio los temas ambientales, sociales y de gobernanza.

El riesgo es el efecto de la incertidumbre sobre los objetivos. Por lo tanto, si los objetivos empresariales incluyen el respeto de los derechos humanos (de manera explícita o implícita), esto debería reflejarse en los riesgos empresariales, aunque los propios procesos de riesgo no integren explícitamente los derechos humanos.

Garantizar la presencia de expertos en derechos humanos en los equipos de evaluación de riesgos

Un factor fundamental para garantizar que se aplique una perspectiva de derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgos empresariales es asegurarse de que el equipo que participa en los procesos cuenta con los conocimientos adecuados en materia de derechos humanos. Esto puede lograrse de varias maneras.

Lo ideal, para integrarla en los procesos de evaluación de riesgos, sería contar con un especialista o experto en derechos humanos que participe en las evaluaciones de riesgos de las operaciones y forme parte de la dirección y de las áreas funcionales pertinentes, aunque esto no siempre sea factible. Las empresas cuentan cada vez más con especialistas en derechos humanos a nivel corporativo o de unidad de negocio para proporcionar este tipo de experiencia. Debe tenerse en cuenta que, aunque los especialistas en derechos humanos pueden tener experiencia en la aplicación de una perspectiva de derechos humanos en general, y en algunas áreas técnicas específicas de derechos humanos, es poco probable que tengan experiencia técnica en todas las cuestiones de derechos humanos y pueden necesitar asesoramiento adicional por parte de otros especialistas técnicos.

Los expertos en riesgos internos o externos participarán a menudo en ejercicios significativos de evaluación de riesgos empresariales. Garantizar que tienen la capacidad de aplicar el enfoque de derechos humanos y comprender que es diferente de una evaluación basada en riesgos para la empresa será una manera efectiva de asegurar la integración de derechos humanos en las evaluaciones de riesgos.

Del mismo modo, si se garantiza que los especialistas técnicos que participan en el proceso de evaluación de riesgos comprenden el enfoque de derechos humanos, también garantizará la concordancia entre la evaluación de los riesgos empresariales relevantes y los riesgos relevantes en materia de derechos humanos.

Cuando no sea factible contar con expertos específicos en derechos humanos en el proceso de evaluación de riesgos, como mínimo debería designarse a una o más personas para garantizar que el enfoque de derechos humanos se integre en el proceso de evaluación de riesgos (es decir, para examinar los riesgos desde la perspectiva de las personas potencialmente afectadas). De este modo se garantizaría que los riesgos centrados en las personas no se pasen por alto o ni siquiera se tengan en cuenta.

Uno de los desafíos de no contar con un experto en derechos humanos en los ejercicios de evaluación de riesgos empresariales es que puede resultar fácil para una persona no especializada afirmar que esta mirada no es aplicable en un caso y se podría pasar por alto un riesgo potencialmente relevante en derechos humanos. Por lo tanto, puede ser útil aplicar medidas adicionales en torno al proceso de evaluación de riesgos, como una investigación previa a la evaluación de riesgos o los comentarios de un especialista en derechos humanos, la investigación sobre las materias relevantes de derechos humanos por parte de una persona no especializada antes de la evaluación, o que un especialista en derechos humanos revise el resultado de la evaluación de riesgos.

Garantizar la participación interdisciplinaria

Una perspectiva de derechos humanos a menudo puede poner en relieve las relaciones entre los impactos y los problemas en la empresa. La naturaleza interconectada de diversas materias de derechos humanos significa también que una mayor colaboración transversal puede ser beneficiosa para identificar los riesgos a los derechos humanos e integrarlos en la toma de decisiones de la empresa.

Por lo tanto, incluso cuando un proceso de evaluación de riesgos puede centrarse en una materia específica, además de contar con especialistas técnicos centrados en el tema en sí, tales como especialistas en riesgos para facilitar el proceso y los expertos en derechos humanos implicados para aportar una visión global de los derechos humanos, a menudo resulta beneficioso contar con la participación de expertos en una amplia gama de disciplinas en estos procesos.

Alinear e integrar las evaluaciones de los derechos humanos con los procesos de riesgo empresarial

Las evaluaciones de los derechos humanos tenderán a centrarse en la identificación de riesgos potencialmente relevantes para los derechos humanos, más que en los riesgos empresariales, y puede ser importante asegurar esta distinción. Sin embargo, puede ser útil asegurarse de que estas evaluaciones estén diseñadas de forma que sea más fácil alinearlas e integrarlas con los procesos de riesgo empresarial. En particular, puede ser útil alinear cómo se definen y categorizan la consecuencia y la probabilidad.

También puede ser útil para la evaluación de los derechos humanos revisar los riesgos empresariales significativos (por ejemplo, en los registros de riesgos en las unidades del negocio). Esto puede ayudar a identificar posibles temas de derechos humanos y garantizar un uso más coherente del lenguaje entre las evaluaciones de derechos humanos y las evaluaciones de los riesgos empresariales.

Los procesos de evaluación de riesgos empresariales pueden subestimar de manera involuntaria las cuestiones de derechos humanos debido a la falta de información. La evaluación de los impactos sobre los derechos humanos puede ayudar a una definición más clara de las materias de derechos humanos en las evaluaciones de riesgos empresariales: por ejemplo facilitando mejor información para evaluar los riesgos, incorporar las distintas perspectivas de las partes interesadas sobre las consecuencias de los riesgos e identificando mejor los impactos sobre los grupos vulnerables.

Estudio de caso

Vale

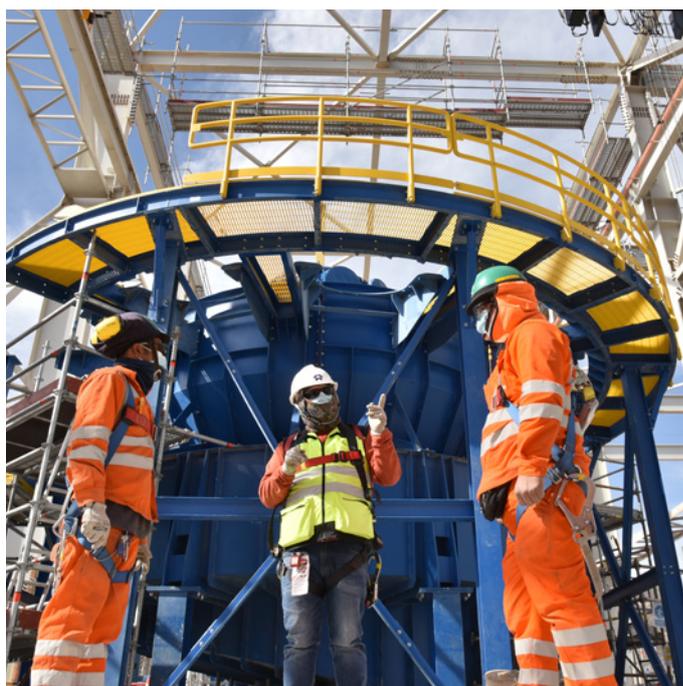
El mapa de riesgos integrado global de Vale tiene en cuenta el riesgo en materia de derechos humanos y todas las operaciones evalúan este riesgo. Esto implica la evaluación de las materias relevantes, como las condiciones de trabajo degradantes y la esclavitud moderna, el trabajo infantil, la explotación sexual y la afectación en las relaciones laborales, entre otras. Para la gestión de estos riesgos, la empresa adopta medidas de control preventivas y paliativas relacionadas con procesos transversales. Además, la metodología de evaluación de riesgos empresariales de Vale tiene en cuenta la dimensión de gravedad “Derechos sociales y humanos” para clasificar sus riesgos operativos y no operativos, junto con las dimensiones financiera, de reputación, ambiental y de las personas.

Identificar los contextos de mayor riesgo para los derechos humanos

El alcance de la evaluación de riesgos debe reflejar de manera precisa el contexto en el que opera la mina o el activo. Los estudios de referencia existentes, las definiciones del área de influencia, el mapeo de la cadena de suministro y las evaluaciones de impacto ayudarán a determinar el alcance de la evaluación de riesgos. Si la información es insuficiente para tomar una decisión informada, pueden ser necesarios estudios adicionales.

La gestión de los riesgos empresariales pueden beneficiarse de la identificación de contextos en los que los riesgos para los derechos humanos pueden ser mayores. En estos casos, puede ser necesario reforzar la HRDD, lo que incluye una mayor evaluación de los riesgos empresariales. Este puede ser el caso, en particular, cuando los controles de riesgos para la empresa se consideran adecuados para actividades similares en contextos de menor riesgo, pero no consideran mayores riesgos debido al particular contextos externos en el que tienen lugar. Por ejemplo, puede exigirse una mayor debida diligencia cuando se recurre a un proveedor nuevo que fabrica sus productos en una región con riesgos conocidos de esclavitud moderna, o cuando se desarrolla un proyecto nuevo en una zona donde las fuerzas de seguridad pública amenazan o intimidan a los representantes de las comunidades.

Sin embargo, en cualquier contexto pueden producirse mayores riesgos para los derechos humanos. Existen criterios generales que pueden ser útiles para identificar los contextos de mayor riesgo como las Áreas de Conflicto y Alto Riesgo (ACAR) o los Países Menos Desarrollados (PMA), pero éstos deben complementarse



con la comprensión de las materias específicas de derechos humanos que pueden ser de alto riesgo a pesar del contexto (como la discriminación sistemática a los pueblos indígenas) y el cuidado de garantizar que se aplica una perspectiva human a todos los contextos.

Tratar los graves abusos de los derechos humanos como temas de cumplimiento legal

El PRNU 23 a) establece que las empresas traten las afectaciones graves de derechos humanos del mismo modo que tratarían un grave incumplimiento legal, sin importar el lugar en el que operen. La primera Expectativa de Desempeño del ICMM (1.1) prevé que las empresas miembros dispongan de sistemas para mantener el cumplimiento de la legislación aplicable. Por lo general, esto se reflejará en la forma en que las empresas evalúan las consecuencias de los riesgos, calificando los posibles incumplimientos graves con un nivel alto de consecuencia o gravedad.

Los Estados cumplirán a menudo su deber de proteger a través de leyes y reglamentos que reflejen el tratamiento de las violaciones graves a los derechos humanos. Por lo tanto, a menudo existirá una estrecha correlación entre el cumplimiento por parte de las empresas de sus compromisos de respetar la legislación pertinente y la prevención de graves afectaciones de derechos humanos. Sin embargo, cuando la legislación o su aplicación no se ajustan a la protección de los derechos humanos reconocidos internamente, tratar estos temas del mismo modo que se tratarían graves incumplimientos legales contribuirán a lograr una correspondencia entre la evaluación de los riesgos empresariales y de derechos humanos, y ayudarán a las empresas a cumplir mejor su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Baja tolerancia a cuestiones relevantes de altas consecuencias y baja probabilidad

Los PRNU establecen que “los enfoques estándar para la evaluación de riesgos pueden sugerir que la probabilidad de un impacto adverso sobre los derechos humanos es tan importante como su gravedad. Sin embargo, si un impacto posible sobre los derechos humanos es de baja probabilidad, pero de un alto nivel de gravedad, la primera no compensa la segunda. La gravedad del impacto... es primordial”. Este enfoque se refleja, por ejemplo, en la Norma Industrial Mundial sobre la Gestión de Relaves (GISTM, por sus siglas en inglés), en la que se exige a los operadores que solo tengan en cuenta las consecuencias de un suceso, no la probabilidad, y que, por tanto, diseñen las medidas de mitigación en función de las consecuencias identificadas para las personas. Sin embargo, en algunas circunstancias, la probabilidad puede ser pertinente para ayudar a priorizar el orden en que se abordarán los impactos potenciales.

En la práctica, esto puede significar que la priorización de los riesgos en una matriz de riesgos puede tener el nivel más alto de clasificación para los riesgos de mayores consecuencias, sin importar la probabilidad, a menos que la probabilidad del suceso carezca casi completamente de credibilidad o factibilidad.

Alinear las descripciones de las consecuencias del riesgo con los impactos en los derechos humanos

Los PRNU establecen que la gravedad de los impactos sobre los derechos humanos se juzgará por su escala, alcance e irremediabilidad. Por lo tanto, las descripciones de las consecuencias deben tener en cuenta la gravedad del impacto sobre la capacidad de una persona para gozar de sus derechos humanos (la escala) y el número de personas que se ven o se verán afectadas (el alcance), así como cualquier límite a la capacidad de retornar a una situación al menos igual o equivalente a la que tenían los afectados antes del impacto adverso (la irremediabilidad). En particular, la irremediabilidad debe tener en cuenta aspectos de la vulnerabilidad, tales como: la sensibilidad especial a los impactos debido a las actividades empresariales o a tendencias y perturbaciones más amplias; los activos y la capacidad de los titulares de derechos afectados para recuperarse de los impactos; y la medida en que el contexto más amplio pueda promover o dificultar la remediación (como el acceso a ayuda de emergencia o discriminación sobre los titulares de derechos afectados).

Diversas matrices de riesgo de las empresas incluyen descripciones de las consecuencias para cada nivel de gravedad (por ejemplo, de muy bajo a muy alto) para diferentes categorías de consecuencias, como financieras, legales, de reputación, para los trabajadores, ambientales y de la comunidad. Es factible desarrollar descripciones similares para los derechos humanos.

Los derechos humanos pueden integrarse en estas descripciones de dos maneras diferentes: al garantizar una categoría específica para los derechos humanos, con descripciones específicas de las consecuencias sobre los derechos humanos en cada nivel, y/o al reflejar los impactos sobre los derechos humanos en las descripciones de otras categorías, por ejemplo, comunidades o personas. Como se ha mencionado anteriormente, la descripción de las consecuencias legales podría garantizar que los impactos graves sobre los derechos humanos se traten como cuestiones de cumplimiento legal.

Las descripciones más claras y explícitas de los impactos sobre los derechos humanos también pueden ayudar a distinguir los impactos graves sobre los derechos humanos de otros impactos sociales.

Consideración de los riesgos derivados de la contribución y de la vinculación directa

Los Principios Rectores establecen que las empresas tengan en cuenta todas las consecuencias reales y potenciales sobre los derechos humanos que puedan tener sus actividades, ya sea porque las causan o contribuyen a ellas a través de sus propias actividades, o por estar directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios con motivo de sus relaciones comerciales.

Los procesos de riesgo para las empresas a menudo tendrán en cuenta las actividades empresariales sobre las que la empresa tendrá más control y, por defecto, tenderán a abarcar únicamente los riesgos derivados de los impactos que cause a través de sus propias actividades o, en cierta medida, aquellos a los que contribuya. El enfoque de derechos humanos a menudo aplicará un ámbito más amplio y considerará los riesgos derivados de estar directamente vinculados a los impactos a través de sus operaciones, productos o servicios como consecuencia de sus relaciones comerciales.

Cuando los procesos de riesgo para la empresaria consideran los impactos directamente vinculados, a menudo puede haber resistencia interna o incomodidad sobre su inclusión. Para superar esto, es necesario asegurarse que aquellos implicados comprendan adecuadamente el enfoque de derechos humanos, de modo que se garantice que los riesgos para la empresa estén claramente articulados, así como los controles que se establezcan para abordarlos.



Consideración de las perspectivas de los titulares de derechos al evaluar la gravedad de los impactos

Los procesos de riesgo para la empresaria suelen ser procesos internos y, por tanto, es posible que no se aborden las opiniones de las partes interesadas externas. Situar a las personas en el centro del análisis con un enfoque de derechos humanos significa que es importante tener en cuenta las perspectivas de los titulares de derechos sobre los riesgos, especialmente en el caso de los impactos más graves.

Las evaluaciones de riesgos para la empresaria pueden basarse en los compromisos existentes con los titulares de derechos en los casos en que la empresa ya se ha comprometido de forma significativa con los titulares de derechos en torno a los derechos humanos. En el caso de que los compromisos no hayan sido los más adecuados será necesario identificar estas limitaciones en el propio proceso de evaluación de riesgos y abordarlas antes de reincidir en este aspecto.

Por ejemplo, la definición de “falla catastrófica” que figura en el glosario de la Norma Industrial Mundial sobre la Gestión de Relaves amplía la definición más allá de la pérdida de vidas humanas para abarcar la que “provoca una alteración significativa de los sistemas sociales, ambientales y económicos locales”. Estas fallas dependen de la interacción entre la exposición al peligro, la vulnerabilidad y la capacidad de respuesta de las personas y los sistemas. Los eventos catastróficos suelen presentar numerosos efectos adversos, a distintas escalas y en distintos plazos, como la pérdida de vidas, los daños a infraestructuras físicas o bienes naturales y la perturbación de la vida, los medios de subsistencia y el orden social”, lo que claramente los convierte en una materia relevante de derechos humanos, además de un riesgo para la empresaria. Esta amplia definición surgió de la comprensión de cómo las personas afectadas experimentaban las fallas catastróficas en relación con la gestión de relaves.

La cuestión de considerar los “riesgos percibidos frente a los reales” también se plantea a menudo como un reto en los procesos de riesgo empresarial. Este enfoque reduce implícitamente la importancia de las preocupaciones planteadas por los titulares de derechos, al considerar que no se trata de riesgos “reales” y que potencialmente no merecen ser incluidos en las evaluaciones de riesgos. No obstante, el análisis de las materias que las partes interesadas perciben como riesgos puede ayudar a identificar ámbitos en los que la empresa no ha tenido en cuenta debidamente (por ejemplo, si las partes interesadas locales tienen una mayor experiencia sobre los fenómenos meteorológicos extremos que la empresa puede no haber tenido en cuenta en las evaluaciones de riesgos), o a identificar riesgos diferentes pero relacionados con

las distintas percepciones del riesgo (por ejemplo, puede haber riesgos más amplios derivados de la falta de intercambio de información por parte de la empresa sobre sus actividades, impactos potenciales y los controles establecidos).

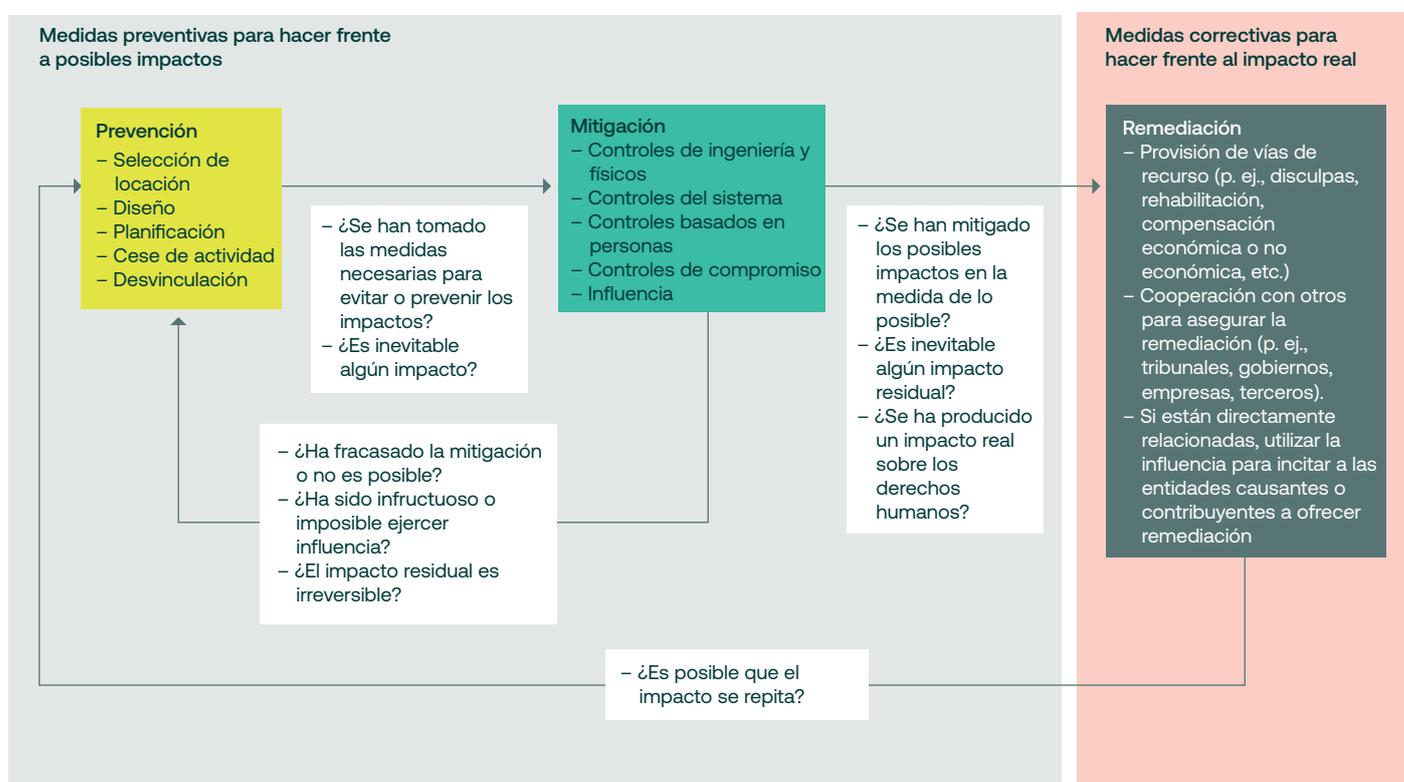
Señalar claramente los riesgos para los derechos humanos

Un abordaje sencillo consistiría en señalar, etiquetar o categorizar los riesgos empresariales que estarán relacionados con impactos significativos sobre los derechos humanos. Esto puede ayudar a establecer un enfoque integral de la evaluación de riesgos, a la vez que se pueden separar o destacar los riesgos más relevantes en materia de derechos humanos.

Considerar claramente los derechos humanos en las descripciones de los riesgos

La redacción concreta con la que se describan los riesgos influirá en cómo se evaluarán. Los registros de riesgos empresariales que han integrado los derechos humanos tenderán a utilizar cuestiones explícitas de derechos humanos, por ejemplo, al hacer referencia a los impactos sobre los derechos humanos (así como a los impactos empresariales), identificar a los titulares de derechos y considerar cuestiones como la vulnerabilidad. Por ejemplo, Vale adopta la metodología de bowtie para estructurar los riesgos registrados en su sistema de gestión de riesgos para la empresa. Para los casos relevantes en materia de derechos humanos, como las condiciones de trabajo degradantes, el trabajo infantil y forzado, la explotación sexual infantil, el acoso sexual, etc.

Figura 2: Jerarquía de mitigación de controles para impactos en derechos humanos



Adaptada de los Principios Rectores de la ONU y de la Guía del ICMM para la implementación de la jerarquía de mitigación

Utilizar la jerarquía de mitigación para los controles

Los procesos de evaluación de riesgos tenderán a utilizar una jerarquía de medidas de control, con el fin de identificar y priorizar las medidas más adecuadas para gestionar los riesgos. Estas podrán adaptarse a los problemas específicos que se aborden. Por ejemplo, el ICMM ha elaborado una Guía de buenas prácticas para la gestión de controles críticos de salud y seguridad (https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2015/guidance_ccm-good-practice.pdf) y una Guía de aplicación de la jerarquía de

mitigación para trabajar para evitar la pérdida neta de biodiversidad (https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2015/guidance_mitigation-hierarchy.pdf).

La figura 2 ilustra los controles para gestionar los impactos sobre los derechos humanos, a través de la jerarquía de mitigación basada en los PRNU.

La atención se centra en las medidas preventivas, en particular para evitar, y luego solo en la adopción de medidas correctivas, o reparadoras si los impactos se han podido evitar y mitigar en la medida de lo posible pero no se hayan podido evitar los impactos residuales.

Los siguientes enfoques esbozan los aspectos claves de la jerarquía de mitigación, y en qué se diferencia de jerarquías de mitigación para otras materias.

Enfocarse en evitar y prevenir los impactos

Los PRNU hacen especial hincapié en la importancia de que las empresas tomen todas las medidas necesarias para evitar y prevenir los impactos sobre los derechos humanos a través de sus procesos de debida diligencia. La integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de riesgos de las empresas, realizada de manera adecuada, es un medio muy eficaz para evitar y prevenir posibles impactos sobre los derechos humanos. Este enfoque basado en los derechos humanos difiere de otros enfoques jerárquicos de mitigación establecidos, que tienden a hacer más hincapié en la mitigación que en la prevención. En la práctica, esto significa que las empresas deben “excluir” los posibles impactos sobre los derechos humanos de sus operaciones y actividades en el momento de diseñar los proyectos y tomar las decisiones de inversión de capital. También se espera que las empresas sean capaces de “conocer y demostrar” cómo han considerado las medidas para evitar y prevenir los impactos.

En algunos casos de posibles impactos graves sobre los derechos humanos, esto puede significar no seguir adelante con una actividad, suspenderla o desvincularse.

De persistir graves riesgos residuales para los derechos humanos que sean irremediables, incluso después de que se adopten las medidas para prevenirlos y mitigarlos, puede ser necesario considerar el cese de las actividades o la desvinculación de la empresa.

También es importante aprender de los procesos de remediación para garantizar que se tomen medidas para evitar que en el futuro vuelvan a producirse impactos similares a los que requirieron medidas de remediación.

Evidenciar los controles para mitigar los impactos inevitables en la medida de lo posible

Cuando no se puedan evitar algunos impactos sobre los derechos humanos las empresas deben poner en marcha medidas para mitigarlos en la medida de lo posible. Esto implica controles que reduzcan el riesgo, tanto la probabilidad como las consecuencias, al nivel más bajo razonablemente posible (ALARP, por sus siglas en inglés). Se podría verificar con los titulares de derechos afectados el nivel de impacto que se considera “razonablemente viable”.

Utilizar la participación como medida de control

Las jerarquías de mitigación a menudo considerarán diferentes esquemas de controles, que incluyen controles de ingeniería y físicos, controles basados en sistemas y controles basados en las personas. En materia de salud y seguridad, los controles más eficaces para los niveles de gravedad más altos son los controles técnicos (físicos).

Otro tipo de control que debe tenerse en cuenta en relación con los impactos sobre los derechos humanos es la participación de las partes interesadas. A menudo es posible reducir la probabilidad y/o las consecuencias de un riesgo mediante una provisión de información adecuada, consultas o acuerdos con los titulares de derechos afectados y otras partes interesadas. Sin embargo, la participación no debe considerarse una alternativa sencilla para la aplicación de controles que podrían dar lugar a una reducción significativa de la exposición al impacto sobre los derechos humanos, o a evitar el impacto por completo.

Utilizar la influencia como medida de control

Como se ha señalado anteriormente, las evaluaciones de riesgos también deben tener en cuenta los riesgos derivados de la vinculación directa. En estos casos, cuando los controles relacionados con las actividades empresariales por sí solos no son adecuados para gestionar el impacto sobre los derechos humanos, puede ser necesario utilizar o reforzar la influencia sobre otras organizaciones. La influencia es la capacidad de una empresa para modificar las prácticas erróneas de otra parte que causan o contribuyen a un impacto negativo sobre los derechos humanos.

La influencia no es una medida de control de riesgos considerada comúnmente, por lo que puede ser necesario que sea presentada por los especialistas en derechos humanos que participen en el proceso de gestión de riesgos.

No debe haber compensación por impactos

La guía de los PRNU establece que “Las empresas pueden asumir otros compromisos o actividades para apoyar y promover los derechos humanos, que pueden contribuir al goce de los derechos. Pero esto no compensa la falta de respeto de los derechos humanos en sus operaciones”.

A diferencia de otras jerarquías de mitigación, como en el caso de los impactos sobre la biodiversidad, los impactos negativos sobre los derechos humanos no pueden compensarse con impactos positivos en otros ámbitos. Las medidas que mejoran el goce de los derechos deben considerarse una categoría de medidas completamente distinta de los controles que evitan o corrigen la vulneración de los derechos humanos.

Considerar la desvinculación como medida de control

La desvinculación o el cese de actividades también deben considerarse como un control posible.

La paralización de actividades es especialmente importante cuando las actividades empresariales están relacionadas con graves violaciones de los derechos humanos, entre ellas:

- cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano y degradante
- cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio
- las peores formas de trabajo infantil
- otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos, como la violencia sexual generalizada
- crímenes de guerra u otras violaciones graves del derecho internacional humanitario, crímenes contra la humanidad o genocidio

Sin embargo, esta puede ser una decisión difícil con implicancias potencialmente significativas para la empresa y se tendrá que considerar cuidadosamente una serie de aspectos antes de decidir. En relación con cualquier decisión sobre una posible desvinculación deben tenerse en cuenta varios factores, entre ellos: el riesgo y la gravedad de los impactos adversos; el grado de relación con los impactos adversos potenciales; la influencia de la empresa sobre la entidad en cuestión; lo crucial que pueda ser la relación comercial para la empresa; los impactos potenciales adversos de la desvinculación; el grado en que los intentos de mitigación han tenido éxito, y; si se considera que la mitigación es factible.

Considerar los impactos de los controles sobre los derechos humanos

Si bien los controles tienen por objeto prevenir, mitigar o remediar los impactos sobre los derechos humanos, es importante considerar si estas medidas de control también pueden tener otros impactos sobre los derechos humanos.



Preguntas y controles para integrar los derechos humanos en procesos de evaluación de riesgos sobre cuestiones claves

Esta sección proporciona orientación sobre la aplicación del enfoque de derechos humanos a los procesos de riesgo para la empresa sobre una serie de cuestiones de derechos humanos que son comunes a todas las operaciones mineras (véase el [recurso de apoyo sobre Aspectos Clave](#)). En concreto, el cuadro que figura a continuación presenta preguntas orientadoras que deben tenerse en cuenta para ayudar a comprender las materias de derechos humanos, así como controles que podrían utilizarse para ayudar a gestionar los posibles impactos sobre los derechos humanos de cada materia.

Preguntas clave

Las preguntas orientadoras en cada tema ayudan a identificar posibles riesgos relevantes para los derechos humanos. Se trata de preguntas que los especialistas en derechos humanos pueden plantear durante el proceso de evaluación de riesgos, o que el personal no especializado pero con responsabilidades en materia de derechos humanos podría considerar. Por lo tanto, la atención se centra en temas que complementen un enfoque de riesgo relevante para la empresa con otro que también considere los riesgos más relevantes en materia de derechos humanos, por ejemplo:

- Considerar si las actividades tienen lugar en contextos de alto riesgo o en los que se sabe que se han producido impactos adversos significativos sobre los derechos humanos.
- Considerar los impactos que las actividades puedan tener en los derechos humanos.
- Considerar si los posibles riesgos para los derechos humanos podrían evitarse y prevenirse.
- Considerar si hay personas especialmente vulnerables que puedan verse afectadas por las actividades.

Controles claves

Se ofrecen ejemplos ilustrativos de controles para gestionar posibles problemas de derechos humanos. El enfoque con respecto a estos controles se basa en la jerarquía de mitigación (véase la figura 2), centrándose en los controles para evitar y prevenir posibles impactos sobre los derechos humanos, y en los controles de mitigación que son más eficaces para reducir los riesgos graves para los derechos humanos.

Área temática	Preguntas de orientación	Controles preventivos y correctivos
Derechos de los trabajadores, trabajo forzoso, trabajo infantil, esclavitud moderna y trata de personas	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Cómo se contrata a los empleados? ¿Utiliza la empresa reclutadores externos o de terceros o empresas de contratación de mano de obra? — ¿Quién paga los honorarios de los reclutadores? — ¿Ha habido informes o casos de agencias de contratación que hayan retenido documentación de los trabajadores, por ejemplo, pasaportes? — ¿Disponen los empleados de contratos en los que se especifiquen claramente las condiciones de empleo, por ejemplo, la duración de la relación laboral, el horario laboral, el salario, las prestaciones, las vacaciones y la remuneración de las horas extraordinarias? — ¿Cuál es la jornada laboral normal de las distintas categorías de trabajadores? — ¿Se hacen horas extraordinarias? En caso afirmativo, ¿qué tipo de personal hace horas extraordinarias, con qué frecuencia y cómo se remuneran? — ¿De qué sistemas dispone la empresa para gestionar el exceso de horas de trabajo y las horas extraordinarias? — ¿Toman los empleados descansos durante su jornada laboral? ¿Cuándo, dónde y cómo? — ¿Se otorgan a los empleados permisos retribuidos (por ejemplo, por enfermedad, maternidad y vacaciones anuales)? — ¿Cómo se determinan los salarios? ¿Tiene en cuenta la empresa el costo de la vida a la hora de determinar los salarios? — ¿Hay empleados jóvenes (menores de 18 años) o niños empleados (¿De qué edad?) En caso afirmativo, ¿qué tipo de trabajo realizan los jóvenes trabajadores? ¿Trabajan durante el horario escolar? — ¿Comprueba la empresa la edad de los empleados cuando se los contrata por primera vez? En caso afirmativo, ¿Qué métodos de verificación de la edad se utilizan? — ¿Hay sindicatos? En caso afirmativo, ¿La mayoría de los empleados están sindicalizados o no? — ¿Se comunica la empresa con los sindicatos en las negociaciones colectivas? — ¿Dónde pueden plantear los empleados cualquier preocupación o queja que puedan tener sobre su entorno laboral? 	<p>Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Política de la empresa para permitir la representación colectiva, o ninguna política que excluya explícitamente la representación sindical — Condiciones laborales claras y documentadas antes de la contratación, por ejemplo, contratos formalizados — Comprobación de antecedentes, incluida la situación legal de los trabajadores y su edad — Debida diligencia sobre las empresas contratistas — Políticas contra las represalias y la intimidación — Políticas y procedimientos claros en relación con honorarios o deducciones relacionados con la contratación y el empleo — Procedimientos relativos a la provisión y conservación de pasaportes y documentos de los trabajadores — Protección de la privacidad de los empleados y gestión de datos — Disposiciones que permitan a los trabajadores abandonar razonablemente el lugar de trabajo y poner fin a la relación laboral — Mecanismo de denuncia de irregularidades — Mecanismo de quejas de los empleados <p>Gestión de contratistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Requisitos contractuales para cumplir las políticas de la empresa — Medios de ejecución incluidos en el contrato — Debida diligencia sobre proveedores y subcontratistas

Área temática	Preguntas de orientación	Controles preventivos y correctivos
Diversidad, género, equidad e inclusividad, discriminación y acoso en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Se trata de forma justa a los empleados locales, indígenas o similares? ¿Existen medidas adicionales para garantizar que no sean objeto de trato discriminatorio en el lugar de trabajo? — ¿Cómo puede un empleado expresar su preocupación sobre un directivo? — ¿Cómo puede un empleado expresar su preocupación por cuestiones de ética o de cumplimiento? — ¿Qué medidas existen para proteger a quienes presentan una queja o plantean un problema? — ¿La empresa realiza un seguimiento sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres e informa sobre ellas? 	Recursos Humanos: <ul style="list-style-type: none"> — Políticas de la empresa para un trato justo en el lugar de trabajo — Comités internos que incluyan a representantes de los trabajadores, por ejemplo, comités de diversidad, equidad e inclusión — Formación sobre prejuicios inconscientes para directivos y empleados de recursos humanos implicados en la contratación — Políticas contra el nepotismo en los procedimientos de ética y cumplimiento — Mecanismo de denuncia de irregularidades — Mecanismo de quejas de los empleados — Políticas contra las represalias y la intimidación — Protección de la privacidad de los empleados y gestión de datos Gestión de contratistas: <ul style="list-style-type: none"> — Requisitos del contrato para cumplir las políticas de la empresa — Medios de ejecución incluidos en el contrato — Debida diligencia sobre proveedores y subcontratistas
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Dispone la empresa de un sistema de gestión de la salud y la seguridad? — ¿Cómo se mantienen y aplican los procedimientos de seguridad en la planta? — ¿Han habido accidentes o lesiones en el lugar de trabajo en el pasado? — ¿Cuáles son los principales tipos de problemas o incidentes relacionados con la salud y seguridad en la empresa? — ¿Cómo se gestiona la salud y la seguridad en la mina? — ¿Se investigan los incidentes de seguridad y se aplican medidas correctoras para evitar que se repitan? — ¿El Estado realiza inspecciones de la empresa en materia de salud y seguridad? En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia? 	Operaciones <ul style="list-style-type: none"> — Aplicación de requisitos exhaustivos en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, que son objeto de auditorías significativas — Liderazgo en el lugar de trabajo y apoyo para suspender el trabajo en situaciones en las que no se puede garantizar la seguridad — Horario laboral y disposiciones en materia de descanso Gestión de contratistas: <ul style="list-style-type: none"> — Exigencias en el contrato de los contratistas para aplicar los requisitos de salud y seguridad de la empresa — Auditoría del cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad incluidos en el contrato del contratista — Los hallazgos en materia de salud y seguridad se incluyen en la debida diligencia de contratistas y proveedores
Contratistas y cadena de suministro.	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Qué se sabe de los proveedores de la empresa en materia de derechos humanos? — ¿Se aplica la debida diligencia a los proveedores? — ¿Incluye la debida diligencia de los proveedores todas las áreas y cuestiones de derechos humanos pertinentes? — ¿Existe un mecanismo de selección o identificación de proveedores, prestadores de servicios o contratistas que puedan estar más expuestos a riesgos y materias relacionadas con los derechos humanos? — ¿Proporcionan los proveedores a sus trabajadores acceso a mecanismos de reclamación? 	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar contratos/bloques de trabajo que impliquen una exposición a las materias de derechos humanos — Incluir las materias de derechos humanos en los procesos de licitación y en la evaluación de ofertas — Incluir requisitos en los contratos para cumplir las políticas y procedimientos de la empresa — Sensibilización y formación en derechos humanos — Incluir indicadores claves de rendimiento o resultados de desempeño esperados del contratista, prestador de servicios o proveedor con respecto a potenciales exposiciones sobre los derechos humanos más relevantes

Área temática	Preguntas de orientación	Controles preventivos y correctivos
Seguridad patrimonial	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Cuál es el contexto o los antecedentes en materia de seguridad pública en la zona de interés para las operaciones? — ¿Existen informes o antecedentes relacionadas a situaciones sobre derechos humanos respecto de las fuerzas de seguridad? — ¿Existen ONG en la zona de interés que hayan informado sobre asuntos de derechos humanos y seguridad? — ¿Se ha colaborado con las comunidades y las partes interesadas locales en materia de seguridad, en función del contexto? — ¿Temen las comunidades y las partes interesadas locales a la seguridad pública? — ¿Hay ONG presentes que realicen escrutinio de las acciones de las empresas y/o los acontecimientos relacionados con la seguridad, pública o privada? — ¿Ha habido incidentes recientes con otras empresas? — ¿Existen actividades operativas concretas que supongan una mayor amenaza para la seguridad o impliquen una exposición al riesgo adicional en comparación con las operaciones de rutina? (Exportación del producto final de una mina de oro o diamantes, por ejemplo) 	<ul style="list-style-type: none"> — Aplicación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos — Completar la debida diligencia sobre los proveedores de seguridad pública y privada. Mitigar las señales de alarma derivadas de la debida diligencia. — Establecer un Memorando de Entendimiento o algún tipo de acuerdo o entendimiento con los proveedores de seguridad pública en relación con el despliegue y la intensificación de las respuestas de seguridad — Incluir requisitos de cumplimiento de los derechos humanos en el contrato con los proveedores de seguridad privada — Impartir formación a las fuerzas de seguridad privadas sobre derechos humanos y uso de la fuerza. — Ofrecer formación a la seguridad pública sobre los derechos humanos y el uso de la fuerza
Pueblos indígenas y CLPI	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Existen pueblos indígenas con vínculos históricos o que actualmente utiliza es las tierras y recursos hídricos con los que opera la empresa? — En caso afirmativo, ¿las autoridades, el gobierno, la regulación y los requisitos para los permisos consideran estos vínculos? — ¿Existen antecedentes de conflicto, violencia, abuso o desposesión de pueblos indígenas en la zona de operaciones? 	<ul style="list-style-type: none"> — Realizar estudios sobre la historia de los pueblos indígenas en la zona de interés — Comprometerse de buena fe con los pueblos indígenas y sus representantes. — Desarrollar compromisos basado en el consentimiento libre, previo e informado y acuerdos de uso de tierras indígenas. — Comprender los aspectos jurídicos, la identificación correcta de los pueblos y sus derechos (formales e informales), — Respetar en todo momento a los representantes y a los pueblos indígenas que decidan trabajar con ellos, asesorarlos o apoyarlos
Patrimonio cultural	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Qué se sabe sobre el patrimonio cultural de la zona de interés y de las operaciones? — ¿Existen procedimientos normativos relacionados con el registro, la protección y la destrucción autorizada del patrimonio cultural? — ¿Se ha establecido un diálogo con las comunidades locales sobre su patrimonio cultural, incluidas las tumbas, los lugares históricos y el patrimonio cultural inmaterial? — ¿De qué sistemas y procedimientos dispone la empresa para la identificación y protección del patrimonio cultural en la zona de interés? 	<ul style="list-style-type: none"> — Establecer un sistema de gestión del patrimonio cultural, para garantizar que no se afecte a ningún patrimonio cultural sin la autorización de los reguladores y las partes interesadas. — Asegurar la identificación del patrimonio cultural material e inmaterial — Como parte del sistema de gestión del patrimonio cultural, desarrollar un sistema para garantizar que no se produzcan alteraciones no autorizadas del suelo que incluya información registrada sobre el patrimonio cultural — Implementar y entrenar a todos los empleados y contratistas pertinentes en un procedimiento de hallazgos fortuitos de patrimonio cultural

Área temática	Preguntas de orientación	Controles preventivos y correctivos
Reasentamiento	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Existen comunidades situadas en el yacimiento de la mina o en sus proximidades o en otras zonas de explotación que tengan una ubicación permanente? — ¿Existen comunidades situadas cerca o en las infraestructuras, tales como instalaciones de relaves, plantas de procesamiento, ferrocarril o carreteras? — ¿Los medios de subsistencia de las comunidades o el uso de los recursos naturales podrían verse afectados por los activos fijos (yacimientos minerales) o las infraestructuras asociadas? — ¿Existen normativas en materia de reasentamiento, acceso y adquisición de tierras, y estas se ajustarán a las normas internacionales? 	<ul style="list-style-type: none"> — Si el reasentamiento es posible, iniciar la adquisición temprana de datos socioeconómicos para determinar el diseño de la mina y planificar la infraestructura para reducir el reasentamiento y el desplazamiento económico — Elaborar un Plan de Acción para el Reasentamiento (PAR) conforme a los estándares internacionales. — Garantizar auditorías y evaluaciones rigurosas para asegurar el seguimiento en tiempo real de la aplicación del PAR — Garantizar la eficacia del mecanismo de reclamación, por ejemplo para la resolución rápida de los problemas que surjan
Áreas de Conflicto y Alto Riesgo (ACAR)	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Existe un conflicto armado en la zona de operaciones o de influencia? — ¿Existen antecedentes de conflicto armado en la zona de influencia o de operaciones? — ¿Existen antecedentes de violencia o conflictos dentro de las comunidades o entre ellas en la zona de influencia u operaciones? — ¿Existe la probabilidad de que se produzcan conflictos o violencia intracomunitarios de producirse un abrupto cambio socioeconómico? — ¿Cuál es la probabilidad de inmigración? — ¿Cuál es la capacidad de las ciudades y los servicios públicos existentes para absorber la probable llegada de inmigrantes? 	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluar la posibilidad de que las operaciones se ubiquen en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo, incluyendo consultas externas y asesoría sobre la situación del conflicto — Realizar evaluaciones del riesgo de conflicto para las actividades en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo — Asegurar que los procesos de gestión de riesgos tengan en cuenta los riesgos relacionados con los conflictos — Mapeo de la cadena de suministro — Evaluación de riesgos en la cadena de suministro — Debida diligencia de los proveedores — Planes de mejora continua de la cadena de suministro — Supervisión de la cadena de suministro
Cierre, transición y salida	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Participan las comunidades y partes interesadas locales en la planificación del cierre? — En caso afirmativo, ¿participan las partes interesadas y las comunidades con la suficiente antelación para que puedan hacer contribuciones sustanciales e influir en los resultados finales del cierre? — ¿Participan en la rehabilitación y el diseño final del terreno? — ¿Participan en la transición económica? 	<ul style="list-style-type: none"> — Incluir debates sobre el cierre en los mecanismos de participación que usualmente se desarrollen, al menos 10 años antes del cierre previsto — Garantizar que la participación de las comunidades y las partes interesadas locales en los debates sobre el cierre aumente en consonancia con la creciente atención que presta la empresa a la planificación del cierre
Gestión del agua	<ul style="list-style-type: none"> — ¿La escasez de agua es un problema para las comunidades y las partes interesadas locales? — ¿Existe la posibilidad de que la empresa u operación contribuya a la escasez de agua? — ¿Se incluye o se tiene en cuenta a las comunidades y las partes interesadas locales que usan el agua en los EIAS y en los procesos de obtención de permisos? 	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluación de los riesgos relacionados con el agua a nivel de cuenca — Identificación y compromiso proactivo con los titulares de derechos afectados por el uso del agua — Apoyo a las iniciativas de gestión del agua en las cuencas hidrográficas — Informes públicos sobre la gestión del agua

Área temática	Preguntas de orientación	Controles preventivos y correctivos
Relaves	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Se han identificado todas las posibles emergencias en la operación que podrían afectar a las comunidades (incendio, fallo de las instalaciones de almacenamiento de relaves o del embalse, vertido químico, etc.)? — ¿Se ha dialogado con las comunidades y las partes interesadas locales en relación con escenarios identificados y los planes que la operación tiene para minimizar las consecuencias, responder a las escenarios, gestionar y garantizar la recuperación? — ¿Se ha pedido a los servicios de emergencia locales que evalúen su capacidad para responder a los escenarios identificados? — ¿Se han realizado simulacros de evacuación de emergencia? — ¿Se han identificado los puntos vulnerables y se han tomado medidas adicionales para tener en cuenta requisitos especiales o adicionales? 	<ul style="list-style-type: none"> — Implementación de la Norma Industrial Mundial sobre la Gestión de Relaves — Trabajar con los proveedores locales de servicios de emergencia para desarrollar planes que garanticen una respuesta adecuada a escenarios catastróficos — Aplicar medidas adicionales de control in situ para reducir la probabilidad de fallas catastróficas o situaciones de emergencia
Contaminación y residuos	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Los impactos molestos (el polvo, el ruido y la luz) se están volviendo intolerables para las comunidades y las partes interesadas locales, incluso si el polvo, el ruido y la luz se controlan dentro de los límites permitidos? — ¿Existen quejas o reclamaciones sobre el deterioro crónico de la salud de las comunidades o de las partes interesadas locales como consecuencia de las emisiones o los residuos de la empresa? 	<ul style="list-style-type: none"> — Reducir continuamente los impactos, más allá de lo permitido por los reguladores — Establecer una vigilancia ambiental comunitaria — Implementar un monitoreo por parte de terceros de los datos ambientales sobre los impactos potencialmente graves — Garantizar el compromiso permanente con las comunidades y las partes interesadas locales para garantizar que las molestias no superen los límites de tolerancia
Cambio climático y transición justa	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Las comunidades o las partes interesadas locales son vulnerables a los impactos derivados del cambio climático? — En caso afirmativo, ¿ha aumentado esta vulnerabilidad como consecuencia directa o indirecta de las actividades y operaciones de la empresa? — ¿Existen incidentes o sucesos ambientales en la zona de influencia (inundaciones, incendios, etc.) que se hayan atribuido al cambio climático? 	<ul style="list-style-type: none"> — Evaluar el impacto sobre los derechos humanos de las soluciones de adaptación y mitigación a nivel operativo, incluidas las iniciativas de transición energética y de neutralidad en carbono — Compromiso y apoyo a las comunidades de acogida en la mejora de la resiliencia para adaptarse a los impactos físicos del cambio climático
Biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Se ha aplicado la jerarquía de mitigación a las medidas de mitigación de la biodiversidad y a la gestión de impactos? — ¿Se han evaluado los medios de subsistencia y el uso de los recursos naturales de la comunidad y las partes interesadas locales como parte de las medidas de mitigación sobre la biodiversidad? — ¿Se ha incluido en el desarrollo de medidas de mitigación y gestión de impactos a las comunidades y partes interesadas locales cuyos medios de vida o uso de recursos naturales podrían verse afectados por las medidas mitigación sobre la biodiversidad? 	<ul style="list-style-type: none"> — Diseñar y desarrollar proyectos de mejora de la biodiversidad de forma que no afecten los valores sociales y el uso sostenible de los recursos naturales. — Garantizar la participación de las partes interesadas locales (usuarios de los recursos naturales) en el diseño y la ejecución de los proyectos de mejora de la biodiversidad. — Si una compensación por pérdida de biodiversidad puede tener un impacto negativo en los medios de subsistencia de las partes interesadas locales, deben ponerse en marcha evaluaciones de impacto social y, potencialmente, programas de reasentamiento o desplazamiento económico, así como programas de restauración de los medios de subsistencia.

Área temática	Preguntas de orientación	Controles preventivos y correctivos
Participación de las personas afectadas	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Es el programa de participación con las partes interesadas sensible a las necesidades y circunstancias de las personas con las que se relaciona la empresa? — ¿El compromiso con las comunidades y las partes interesadas locales incluye el suministro de información sobre impactos, riesgos para las comunidades y otra información sobre la empresa que pudiera afectar a las vidas y los medios de subsistencia de las comunidades? — ¿El abordaje de la participación es sensible a la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos, en particular de las personas vulnerables? — ¿Es eficaz el sistema de quejas y reclamaciones? De utilizarse, ¿todos pueden acceder a él?, ¿se cierran las quejas?, ¿se mantienen los registros?, ¿puede apelar el denunciante?, ¿participan los denunciantes en todo el proceso? — ¿Existen quejas o reclamaciones sobre materias que no se hayan incluido en la evaluación de riesgos? En caso afirmativo, se debe actualizar la evaluación de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> — Diseñar el programa de participación de las partes interesadas para garantizar que aquellos que sean vulnerables o que tengan necesidades de participación diferenciadas - por ejemplo los pueblos indígenas- participen de una manera que tenga sentido para ellos — Garantizar que toda la información que pueda afectar a las comunidades locales y a las partes interesadas se difunda de forma transparente y proactiva: incluir a los posibles afectados en el diseño de las medidas de mitigación y los controles respectivos — Garantizar que quienes vayan a utilizar el mecanismo de quejas y reclamos participen de forma significativa en el diseño del mecanismo — Realizar auditorías de forma periódica sobre la eficacia del mecanismo de quejas y reclamos
Defensores de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Existen representantes de las comunidades o partes interesadas locales que reclamen el derecho a hablar en nombre de las personas impactadas o afectadas por la empresa? — ¿Cuáles son los procedimientos de la empresa para relacionarse con los representantes de la comunidad? — ¿Cuáles son los procedimientos y políticas en contra de las represalias? 	<ul style="list-style-type: none"> — Detectar y monitorear los riesgos para los defensores de los derechos humanos — Sensibilizar al personal y generar entendimiento al interno — Colaborar con defensores de los derechos humanos e intermediarios de confianza; — Contar con procesos de respuesta a todas las denuncias por daño y realizar el seguimiento de tales denuncias — Realizar el monitoreo y comunicar cómo se abordan los impactos
Minería artesanal y a pequeña escala (MAPE)	<ul style="list-style-type: none"> — ¿Cuál es la situación jurídica de la MAPE en la jurisdicción pertinente? — ¿Existen antecedentes de violencia entre la MAPE y la seguridad pública? 	<ul style="list-style-type: none"> — Colaboración con el gobierno y otras partes interesadas para identificar y evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con la MAPE, y para establecer un mecanismo de apoyo o una estrategia de control — Apoyo a los esfuerzos de la MAPE local para operar de forma que se minimicen los impactos sobre la salud humana y el ambiente. — Participación en alianza con el Estado para transferir tecnologías con bajo o sin contenido de mercurio al sector de la MAPE

Debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro

Algunos riesgos graves pueden vincularse a las cadenas de suministro de la minería y metales. Si no se identifican y abordan, podrían tener graves consecuencias reales para las personas, además de plantear graves riesgos jurídicos y de reputación para las empresas. La legislación exige cada vez más a las empresas que conozcan los impactos reales y potenciales de sus cadenas de suministro y adopten medidas al respecto.

Esta herramienta destaca las principales cuestiones de derechos humanos en las cadenas de suministro de alto riesgo y ofrece una guía de seis pasos para ayudar a las empresas a prevenir, mitigar y, en su caso, remediar los impactos en sus cadenas de suministro y relaciones comerciales. El objetivo es apoyar a los miembros del ICMM en los distintos niveles de madurez de la Debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) para que desarrollen y refuercen los sistemas de gestión de riesgos de las cadenas de suministro.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) establecen el marco internacional sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, al esbozar los pasos que pueden dar las empresas para incorporar consideraciones de derechos humanos a sus sistemas de gestión de las cadenas de suministro y a su compromiso con el abastecimiento responsable. Se establecen enfoques similares en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto y alto riesgo, la Declaración de la OIT sobre empresas multinacionales y política social, los marcos regulatorios nacionales sobre debida diligencia y otros instrumentos internacionales voluntarios y normativos.

Esta herramienta presenta los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro establecidos en estos estándares, tal y como se detalla en el [recurso de apoyo: Panorama normativo de la HRDD](#).

¿Qué es la debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro?

La debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro es un enfoque sistemático de evaluación y gestión continua de los impactos sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro. Su objetivo es garantizar que se identifiquen los derechos humanos reales y potenciales en las cadenas de suministro ascendentes y descendentes de una empresa, y que se adopten las medidas apropiadas para prevenir y mitigar tales impactos y, en su caso, asegurar la remediación.

Principales cadenas de suministro de la minería y sus impactos más relevantes en derechos humanos

Se han detectado impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro de las empresas mineras y metalúrgicas, incluidos los servicios de construcción, los servicios mineros, la gestión de instalaciones, el transporte, los equipos y las cadenas de suministro de materias primas. Dentro de cada área, puede haber asuntos relacionados con los derechos de los trabajadores, así como impactos en las comunidades. El cuadro siguiente presenta los impactos más destacados que suelen asociarse a cada área.

Matriz sobre las principales categorías de contratación y los aspectos más relevantes en materia de derechos humanos

 Materias de derechos humanos en las cadenas de suministro

Materias más relevantes de derechos humanos		Categoría de las principales cadenas de suministro de alto riesgo											
		Servicios de construcción	Servicios mineros	Gestión de instalaciones						Transporte		Cadena de suministro de equipos y minerales	
				Ingeniería, contratación y gestión de la construcción	Contratación minera	Seguridad	Catering	Servicios de limpieza	Equipos de protección individual	Reparaciones y operaciones de mantenimiento	Gestión de residuos	Servicios de transporte por carretera y de mercancías	Almacenamiento por parte de terceros
Derechos de los trabajadores	Condiciones laborales de explotación												
	Discriminación en el lugar de trabajo												
	Salud y seguridad												
	Restricciones a los sindicatos y a la libertad de asociación												
	Trabajo forzoso/esclavitud moderna												
	Trabajo infantil												
Impacto en las comunidades	Impacto en el ambiente y la comunidad												
	Acceso al agua												
	Patrimonio cultural y derechos sobre la tierra												
	Acoso/explotación sexual												
	Uso excesivo de la fuerza												

Materias más relevantes de derechos humanos en las cadenas de suministro

Los derechos humanos son indivisibles y están interrelacionados. El impacto sobre un derecho humano podría afectar automáticamente a otros derechos humanos. Sin embargo, en lo que respecta a las operaciones y la cadena de suministro de una empresa, algunos derechos humanos corren un mayor riesgo de verse gravemente afectados. Como se ha señalado en el cuadro anterior, entre los temas de derechos humanos más relacionados con las cadenas de suministro de las empresas mineras y metalúrgicas figuran los siguientes:

1. Condiciones laborales inequitativas

La cadena de suministro de la minería, en particular la construcción y la gestión de instalaciones, se caracteriza a menudo por una mano de obra poco calificada que puede ser de temporada o migrante, contratada a través de contratistas y subcontratistas. Los trabajadores poco calificados son vulnerables a la explotación debido a sus limitados recursos económicos o medios viables de empleo. Esto puede dar pie a un trato injusto de los trabajadores, como prácticas injustas de contratación y despido debido a contratos temporales, salarios impagos y mal pagados, jornadas laborales excesivas, condiciones de vida deficientes, hacinamiento e insalubridad, y restricciones a la libertad de movimiento de los trabajadores (por ejemplo, retención de pasaportes o documentos de identificación personal).

2. Discriminación

Se ha constatado que la discriminación laboral está muy extendida en las prácticas de contratistas de las distintas explotaciones mineras. Los trabajadores afirman sufrir discriminación racial por parte de contratistas extranjeros en forma de violencia física, abusos verbales e insultos degradantes. Otras formas de discriminación que prevalecen en el sector minero son la discriminación por razón de sexo, el acoso sexual, los horarios laborales desproporcionados, los salarios más bajos por motivos de raza y sexo, la falta de acceso a oportunidades de formación, las malas condiciones de vivienda y la falta de acceso a atención médica o educación.

3. Salud y seguridad en el trabajo

La salud y la seguridad son un tema importante en las cadenas de suministro de las empresas mineras. Los trabajadores de la construcción y las minas pueden verse expuestos a menudo a condiciones laborales inseguras y accidentes que pueden provocar víctimas

mortales, debido a sucesos como el derrumbe de una mina, equipos defectuosos o el riesgo de explosión de materiales volátiles. La falta de equipos de protección individual (EPI) puede agravar los accidentes y las situaciones potencialmente mortales.

4. Restricciones a los sindicatos y a la libertad de asociación

Los contratistas pueden aprovecharse de las limitadas oportunidades de empleo disponibles para los trabajadores poco calificados al amenazar con despidos a los trabajadores que intenten formar un sindicato o afiliarse a él. La vulnerabilidad de los trabajadores de temporada y migrantes, y la falta de alternativas laborales, limitan las oportunidades de remediación o mejora de sus condiciones laborales a través de los sindicatos.

5. Trabajo forzoso

El trabajo forzoso se caracteriza por situaciones en las que los trabajadores -especialmente los inmigrantes- se ven obligados a trabajar bajo amenazas de violencia o intimidación, o mediante sistemas de servidumbre por deudas, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración. Las cadenas de suministro del transporte marítimo, la limpieza, los EPI y los equipos electrónicos son especialmente susceptibles de sufrir prácticas que implican a agencias de contratación o intermediarios que cobran elevadas comisiones por contratar a trabajadores y los someten a servidumbre por deudas. El empleador puede retener los documentos de viaje de los trabajadores migrantes como condición para trabajar. Algunas partes de estas cadenas de suministro también pueden encontrarse en zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo, y pueden estar relacionadas con la delincuencia organizada y la corrupción, las violaciones generalizadas de los derechos humanos y el fomento o la exacerbación de conflictos.

6. Trabajo infantil

En algunas partes de la cadena de suministro de la minería, sobre todo en las fases iniciales, se emplearía a niños y se los sometería a largas jornadas laborales. En una mina artesanal, por ejemplo, pueden trabajar niños bajo tierra sin equipo de protección y se les podría obligar a transportar cargas pesadas en minas excavadas a mano. También se ha detectado trabajo infantil en las cadenas de suministro de EPI y prendas de vestir, donde se emplearía a niños en la producción de guantes de goma, prendas de vestir y calzado, que podrían acabar en las cadenas de suministro de las empresas mineras.

7. Impacto ambiental

Un problema común de derechos humanos en la minería son los impactos ambientales de las actividades mineras y el consiguiente impacto en las comunidades locales. Los impactos ambientales, como el polvo, el ruido y el aumento del tráfico provocados durante la construcción, constituyen una molestia y, en algunos casos, un peligro para la salud de los miembros de la comunidad. La contaminación del agua y el suelo vinculada a la eliminación inadecuada de residuos por parte de los contratistas de gestión de residuos también puede representar una amenaza para la salud y el nivel de vida de las comunidades cercanas, así como poner en peligro los medios de subsistencia y las fuentes de alimentos de los hogares que dependen de los recursos naturales. La biodiversidad también podría verse amenazada por actividades mineras mal gestionadas.

8. Acceso al agua

La demanda de agua debido a las actividades mineras, como el procesamiento de minerales, la supresión del polvo y el transporte de lodos, puede afectar el derecho de las comunidades a acceder a agua limpia. Los yacimientos mineros se encuentran a veces en zonas donde el agua ya escasea, lo que obligaría a las comunidades locales a competir por las fuentes de agua disponibles. La eliminación inadecuada de los residuos mineros también podría afectar a la calidad del agua de los arroyos, contaminar las aguas subterráneas y afectar los derechos de las comunidades al agua limpia.

9. Derechos sobre las tierras

Las actividades de construcción en las cadenas de suministro mineras a veces afectan los derechos sobre las tierras de los miembros de la comunidad, cuando los contratistas no respetan el patrimonio cultural de la comunidad, o afectan los derechos sobre la tierra de miembros individuales.

10. Trata de personas y violencia de género

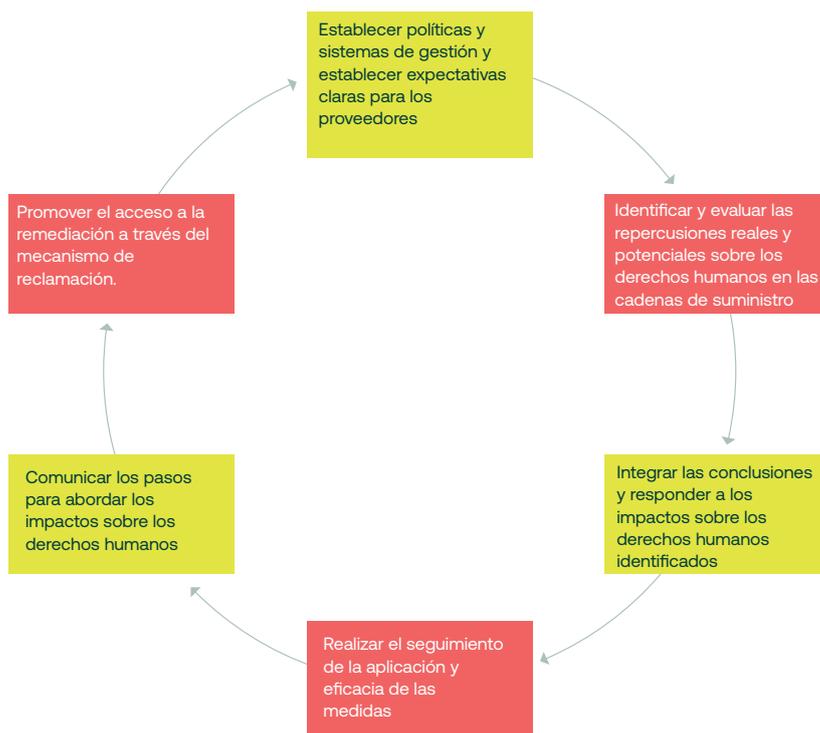
La trata de personas y la explotación sexual, incluida la posibilidad de tráfico sexual, pueden ser un riesgo en torno a las explotaciones mineras debido al carácter transitorio de la mano de obra, la gran afluencia de trabajadores y el aislamiento de los lugares de trabajo. Las actividades de construcción pueden atraer a muchos demandantes de empleo (principalmente hombres), lo que puede crear un efecto de ciudad en auge. Pueden surgir problemas de violencia de género y de salud pública, como el aumento del VIH/SIDA en las comunidades locales.

11. Seguridad y uso de la fuerza

Las violaciones de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad públicas y privadas son desde hace tiempo un asunto relevante en las cadenas de suministro de las empresas mineras. Las organizaciones de la sociedad civil han denunciado el uso excesivo de la fuerza, intimidación, golpes, tortura y homicidios de miembros de la comunidad, especialmente de manifestantes y defensores de los derechos humanos, por parte de fuerzas de seguridad públicas y privadas asignadas para la protección de operaciones mineras. En las zonas de conflicto, los contratistas de seguridad pueden contribuir a intensificar los conflictos al ayudar a grupos armados ilegales. También se ha denunciado el uso excesivo de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad contra mineros artesanales y miembros de la comunidad en los alrededores de las minas vigiladas.

Resumen de los pasos de debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro

Pasos para aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro



Los PRNU, las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración de la OIT, así como las legislaciones de distintos Estados adoptan un enfoque similar en cuanto a la debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro. Esto puede variar en función del tamaño de la empresa, el contexto operativo, la gravedad y la probabilidad de los riesgos y la potencial participación de la empresa. En general, las empresas pueden adoptar las siguientes medidas en la gestión de los riesgos en sus cadenas de suministro.

Paso 1: Establecer políticas y sistemas de gestión

- El primer principio operativo que una empresa debe adoptar para garantizar el respeto de los derechos humanos en sus cadenas de suministro es un compromiso político claro que se integre en sus sistemas de gestión
- La declaración de política establece una base con la que la empresa se evalúa a sí misma y a sus proveedores. La política debe definir las normas y procedimientos de la empresa, así como sus expectativas para los proveedores a lo largo de las cadenas de suministro. Esto debe comunicarse dentro de la empresa y a todas las partes interesadas externas
- La política debe ser aprobada por la alta dirección y debe abarcar las cuestiones de derechos humanos más relevantes en las cadenas de suministro, así como el compromiso de la empresa de abordar tales cuestiones
- De acuerdo con las expectativas de la política, la empresa debe establecer funciones claras y un sistema de rendición de cuentas para garantizar la aplicación de la política.

¿Qué pueden hacer las empresas?

- Actualizar o crear una Declaración de política que describa la intención de la empresa de abordar las materias de derechos humanos en su cadena de suministro. Puede incluirse en la política general de la empresa sobre conducta empresarial responsable (derechos humanos, medio ambiente y desempeño social)
- Implicar activamente a la alta dirección en el desarrollo y la supervisión de las políticas de derechos humanos
- Asignar responsabilidades para la aplicación de aspectos de la política en las áreas pertinentes y garantizar que los equipos estén en alineados respecto de los diferentes procesos
- Impartir formación al personal con responsabilidades claves para la aplicación de la política y a los proveedores cuando sea posible
- Comunicar públicamente la política a las partes interesadas
- Revisar el Código de conducta del proveedor/socio comercial para incorporar los requisitos de los PRNU y definir las responsabilidades tanto de la empresa como del proveedor.

Ejemplo de cláusula de declaración de política

Extracto basado en las políticas de derechos humanos de Glencore y Anglo American

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos reconocidos en todas las leyes internacionales de derechos humanos en consonancia con los PRNU.

Nuestro objetivo es no causar o contribuir a causar impactos adversos sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales; y prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a nuestras operaciones, productos o servicios a través de nuestras relaciones comerciales.

Nos comprometemos a abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos y a contribuir de manera positiva a un entorno propicio para que se respeten los derechos humanos. También nos comprometemos a prestar atención especial a los

derechos de los grupos potencialmente vulnerables.

En el marco de nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y con un enfoque integral, también realizaremos la debida diligencia adecuada a lo largo del ciclo de vida de las operaciones mineras. Cuando hayamos causado o contribuido a impactos adversos sobre los derechos humanos, contribuiremos a su remediación según corresponda. Nos comunicaremos e informaremos adecuadamente a las personas afectadas y posiblemente afectadas en relación con los impactos reales y potenciales y las medidas de gestión, y aseguraremos su participación en el seguimiento de los hallazgos.

Asimismo, se supervisará el desempeño de los proveedores y contratistas en materia de derechos humanos, según lo estipulado en sus acuerdos contractuales.

Paso 2: Identificar y evaluar los impactos reales y potenciales en las cadenas de suministro

- El segundo paso que debe dar una empresa es identificar y evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos que puede estar causando, a los que puede contribuir o a los que puede estar directamente vinculada a través de sus relaciones comerciales con proveedores.
- Los PRNU reconocen que a una empresa con extensas cadenas de suministro le puede resultar difícil o impracticable identificar y evaluar a todos sus proveedores en términos de sus impactos sobre los derechos humanos. En tales situaciones, en función de lo que revele un ejercicio inicial de determinación del alcance, una empresa debe dar prioridad a las cadenas de suministro en las que los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos sean más relevantes. Esto podría deberse a los antecedentes sobre derechos humanos del proveedor, del contexto operativo del proveedor, del sector o del país.
- Cuando sea necesario establecer prioridades, las empresas deben adoptar en primer lugar medidas para prevenir y mitigar los impactos sobre los derechos humanos más relevantes (para obtener orientación sobre la evaluación de la relevancia, véase la herramienta de evaluación de las principales cuestiones en materia de derechos humanos).
- Las empresas deben prestar atención especial a los derechos de las personas y grupos que puedan ser vulnerables y corran un mayor riesgo de sufrir un impacto desproporcionado.

¿Hasta dónde deben evaluar las empresas las cadenas de suministro?

Aunque es importante que las empresas identifiquen y aborden los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos relacionados con sus relaciones comerciales, las cadenas de suministro son complejas y suponen un reto en la mayoría de los contextos. Se espera que las empresas den prioridad a los aspectos de sus cadenas de suministro relacionados con los riesgos más relevantes, ya sea debido al sector, al contexto del país o a los antecedentes sobre derechos humanos de los proveedores, al tiempo que trabajan para promover el respeto de los derechos humanos en toda su cadena de suministro.

¿Qué medidas pueden adoptar las empresas?

- Realizar un ejercicio de mapeo de las cadenas de suministro para comprender el alcance de la cadena de suministro de la empresa.
- Comenzar con un mapeo inicial de alto nivel que muestre los bienes y servicios adquiridos por la empresa a través de proveedores directos y, a continuación, seguir trabajando en sentido ascendente.
- Comunicarse con los proveedores y consultar con las partes interesadas y los expertos pertinentes para cubrir las brechas en el punto en el que las cadenas de suministro empiezan a carecer de visibilidad, normalmente después de los proveedores de primer nivel.
- Investigar los antecedentes sobre derechos humanos de los proveedores y comprobar los riesgos por país, sector o actividad en los informes. Esto puede realizarse mediante un cuestionario enviado a los proveedores centrado en las materias de derechos humanos.
- Identificar las áreas temáticas más significativas en las que es probable que se produzcan impactos y priorizar los impactos más relevantes, como punto de partida para abordar los impactos reales y potenciales en la cadena de suministro.
- Colaborar con los proveedores y las partes interesadas para identificar los factores de riesgo.

Algunas empresas, por ejemplo, BHP, utilizan información de fuente abierta para realizar evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos de sus proveedores de nivel 1 y 2, pero la mayoría de las empresas centran su debida diligencia en los proveedores de nivel 1 y, a su vez, les exigen, a través de contratos, políticas y códigos de conducta, que realicen procesos de debida diligencia con respecto a sus propios proveedores.

En el caso de las cadenas de suministro de minerales, empresas como Glencore exigen a sus proveedores de metales y minerales que realicen una debida diligencia basada en el marco de debida diligencia en cinco pasos descritos en la Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto y alto riesgo (la Guía de debida diligencia de la OCDE).

Paso 3: Integrar los hallazgos y responder a los impactos identificados

- Una vez identificados y evaluados los impactos reales y potenciales adversos sobre los derechos humanos, las empresas deben adoptar medidas para prevenir y mitigar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en su cadena de suministro, y asegurar la remediación cuando proceda.
- Las empresas deben revisar los procesos internos y los sistemas de gestión, y asegurarse de que sean eficaces para mitigar y prevenir los impactos identificados sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- Deben definirse claramente las funciones y responsabilidades, incluida la supervisión por parte de la alta dirección, y deben asignarse los recursos adecuados para hacer frente a los impactos.
- Deben adoptarse medidas adecuadas para responder a los impactos identificados sobre los derechos humanos en la cadena de suministro de la empresa. Las medidas que se tomen dependerán de la evaluación que realice la empresa de su participación, de la influencia que tenga sobre los proveedores, de la importancia de la relación para la empresa, de la gravedad del impacto y de los riesgos adversos para los derechos humanos que puedan derivarse de la ruptura de la relación.
- Cuando una empresa tenga influencia sobre sus proveedores, debe utilizarla para instarles a evitar, prevenir, mitigar o remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos.
- Si una empresa carece de suficiente influencia, debe considerar formas de aumentarla para poder influir en el modo en que los proveedores abordan los impactos en la cadena de suministro. Alternativamente, la empresa puede decidir poner fin a la relación comercial.

Integración de los hallazgos en los sistemas de gestión de las cadenas de suministro

En los últimos años, Freeport-McMoRan ha mejorado sus sistemas y procesos relacionados con la debida diligencia, el monitoreo de riesgos y las evaluaciones en profundidad para permitir un acceso más rápido a datos e información de los proveedores, así como una identificación de riesgos optimizada. Esto incluye la implementación de las herramientas de SAP Ariba Supplier Risk Management y Supplier Lifecycle and Performance, que le permiten identificar y mitigar de

¿Qué medidas pueden adoptar las empresas?

- Diseñar una estrategia y un plan de acción para responder a los impactos sobre los derechos humanos identificados en las cadenas de suministro, y garantizar que el plan forme parte integral de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos de la empresa.
- Asignar responsabilidades claras para abordar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos identificados en las cadenas de suministro.
- Designar recursos adecuados para aplicar medidas de gestión eficaces con el fin de abordar los impactos sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- Garantizar la colaboración interna entre los responsables de la contratación, los responsables de derechos humanos y los responsables de la responsabilidad social de las empresas.
- Implicar activamente a la alta dirección en el desarrollo y la supervisión de los planes de acción y las medidas de implementación de la cadena de suministro.
- Comunicarse periódicamente con la alta dirección de proveedores para mantener abiertos los canales de comunicación e influencia.
- Impartir formación a los proveedores para que asuman la responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Colaborar con otros actores a través de iniciativas sectoriales, intersectoriales y de múltiples partes interesadas, para aumentar la influencia sobre los proveedores y sus proveedores.
- Incorporar los derechos humanos en los procesos de precalificación y en los contratos con proveedores. El cuestionario de precalificación, por ejemplo, podría incorporar preguntas relacionadas con las prácticas de debida diligencia en materia de derechos humanos del proveedor.

manera más eficaz los riesgos en estas relaciones. En 2022, la empresa terminó de integrar en la plataforma SAP Ariba los índices de riesgo ESG relevantes de Verisk Maplecroft a nivel de país y de sector, basados en sus riesgos potenciales en la cadena de suministro y en indicadores de proveedores seleccionados. Con estas medidas implementadas, la empresa está preparando una herramienta para la toma de decisiones basada en el riesgo para identificar a los proveedores de mayor riesgo en cuyo caso se justifica una colaboración más estrecha, por ejemplo mediante auditorías sobre el terreno o alianzas.

¿Cómo pueden las empresas ejercer influencia en su cadena de suministro?

Las empresas del sector ejercen su influencia al exigir a los proveedores que incorporen los requisitos de derechos humanos de los códigos de conducta en los contratos con sus proveedores o mediante compromisos colectivos con sus homólogos u otras partes interesadas.

Glencore, por ejemplo, incorpora su Código de conducta de proveedores a sus Contratos con proveedores y espera que estos respeten los derechos humanos de los trabajadores y las comunidades donde operan.

De forma similar, Newcrest Mining y Vale incorporan cláusulas sobre derechos humanos en los contratos con sus proveedores, exigiéndoles que respeten las disposiciones de las leyes y estándares internacionales sobre derechos humanos, así como las leyes locales de los países en los que operan. También conservan el derecho a rescindir un contrato con un proveedor por incumplimiento de sus cláusulas de derechos humanos.

Anglo American exige a sus proveedores que desarrollen planes de acción correctivos, con plazos realistas para abordar los impactos sobre los derechos humanos cuando se identifiquen, y que informen sobre su progreso. En caso de que un proveedor se niegue a remediar un impacto identificado, o no demuestre avances hacia su resolución, la empresa podrá evaluar su relación con el proveedor.

Paso 4: Seguimiento de la aplicación y eficacia de las medidas

- El cuarto paso consiste en que las empresas realicen el seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas adoptadas para hacer frente a los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos detectados en sus cadenas de suministro.
- Las empresas deben desarrollar indicadores fiables para medir el rendimiento de las herramientas y procesos establecidos para identificar y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos.
- Es importante que las empresas adopten enfoques de seguimiento que incorporen los puntos de vista de las partes interesadas internas y externas, incluidos los grupos de partes interesadas afectados, para medir la eficacia de las medidas de mitigación.
- El proceso de supervisión debe estructurarse para promover la mejora del proceso más amplio de debida diligencia en materia de derechos humanos.

¿Qué medidas pueden adoptar las empresas?

- Establecer sistemas internos para medir la eficacia de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos de la empresa para identificar y mitigar los impactos sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- Desarrollar indicadores claves de rendimiento fiables para medir el desempeño de los proveedores a la hora de abordar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro.
- Realizar revisiones internas y periódicas de los procesos de debida diligencia de los proveedores.
- Establecer sistemas para verificar de forma independiente las medidas de prevención, mitigación y remediación adoptadas por los proveedores para abordar los impactos identificados sobre los derechos humanos.
- Involucrar a las partes interesadas afectadas para comprender la eficacia de los esfuerzos de los proveedores para prevenir, mitigar y remediar.
- Incorporar retroalimentación durante la evaluación de los proveedores para mejorar sus procesos y sistemas de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Ejemplos de seguimiento de cómo los proveedores gestionan sus impactos sobre los derechos humanos

Anglo American lleva a cabo evaluaciones por parte de terceros después de que los cuestionarios de autoevaluación identifiquen las materias de derechos humanos con los proveedores. La empresa involucra a los proveedores relevantes en la remediación de cualquier impacto real identificado y, posteriormente, pone en marcha un plan de acción correctivo. El proveedor es objeto de una nueva auditoría para asegurarse que los problemas detectados hayan sido subsanados.

South 32 monitorea la aplicación de medidas de remediación por parte de los proveedores, mediante su sistema interno de gestión de riesgos. En algunos casos, la empresa complementa la evaluación de un plan de remediación con la solicitud de una nueva auditoría.

Vale realiza un proceso de evaluación de riesgos para los proveedores que clasifica la sensibilidad de los contratos (en función del segmento del proveedor, la ubicación y la mano de obra movilizada) y la vulnerabilidad del proveedor (en función de la aplicación de un cuestionario de autodiagnóstico) sobre sus prácticas de gestión en materia de derechos humanos. Los proveedores que presentan un mayor riesgo desde la perspectiva de derechos humanos se comprometen con procesos de formación y reuniones sobre derechos humanos para compartir buenas prácticas, mediante inspecciones de gabinete y de campo y, cuando sea necesario en la preparación de un plan de acción para abordar las deficiencias, el cual luego será supervisado.

Paso 5: Comunicar los pasos para abordar los impactos sobre los derechos humanos

- Se espera que las empresas comuniquen a las partes interesadas sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, incluida la forma en que abordan los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en sus cadenas de suministro.
- La información facilitada por una empresa debe estar a disposición del público y ser accesible a las partes interesadas externas en intervalos regulares.
- Los informes sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos de una empresa deben reflejar todos los impactos relevantes de la empresa sobre los derechos humanos y las medidas adoptadas para abordarlos.
- Las empresas deben ser conscientes de la confidencialidad y asegurarse de que la información sobre los hallazgos de la HRDD no plantee riesgos para sus partes interesadas.

¿Qué medidas pueden adoptar las empresas?

- Comunicar internamente el desempeño en los procesos de la HRDD de las cadenas de suministro con la dirección, los empleados y los contratistas.
- Publicar informes anuales que divulguen información sobre los procesos de HRDD en las cadenas de suministro y cómo se abordan los impactos identificados en las cadenas de suministro.
- No publicar información que pueda suponer un riesgo de represalias para las partes interesadas afectadas o las personas que denuncien incidentes relacionados con los derechos humanos.
- Asegurar que los informes publicados, como los informes sobre esclavitud moderna y los reportes de sostenibilidad, estén aprobados por la junta directiva y firmados por los directores.

Información que comunican las empresas usualmente:

- Organización y estructura de las cadenas de suministro
- La categoría de bienes y servicios adquiridos
- Los principales riesgos para los derechos humanos en la cadena de suministro
- Países de origen de bienes y servicios
- Políticas sobre esclavitud moderna y trata de personas

- Evaluación de riesgos y sistemas de gestión
- Medidas adoptadas para remediar los impactos sobre los derechos humanos, incluida la esclavitud moderna y la trata de personas
- Estudio de casos de mitigación del impacto sobre los derechos humanos
- Enfoques para medir la eficacia de la gestión en materia de derechos humanos

Paso 6: Garantizar el acceso a remediación a través de un mecanismo de reclamación

- Las empresas deben garantizar el acceso a vías de remediación en caso de impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos en sus cadenas de suministro.
- Las empresas deben garantizar que las partes interesadas de sus cadenas de suministro que se vean perjudicadas tengan acceso a un mecanismo de reclamación eficaz.
- Se recomienda a las empresas contribuir a la remediación cuando proceda, y a apoyar a los proveedores en la remediación de los impactos reales sobre los derechos humanos.

¿Qué medidas pueden adoptar las empresas?

- Asegurarse de que los proveedores establezcan su propio mecanismo de reclamación eficaz y apoyarlos en este proceso.
- Evaluar el funcionamiento del mecanismo de reclamación mediante auditorías o evaluaciones externas periódicas.
- Establecer una política de denuncia de irregularidades para apoyar y proteger a las personas que planteen preocupaciones sobre riesgos adversos para los derechos humanos en las cadenas de suministro relacionados con el comportamiento de la empresa.
- Poner a disposición una línea directa o un correo electrónico específico donde las partes interesadas externas puedan informar sobre problemas relacionados con los derechos humanos en sus cadenas de suministro.
- Colaborar con organizaciones de la sociedad civil en la creación de canales para identificar impactos adversos sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- Cuando proceda, proporcionar la remediación en casos de impactos sobre los derechos humanos.

Ejemplo

Los programas de denuncia de irregularidades de Anglo American y Rio Tinto permiten a cualquier persona -ya sean empleados, proveedores, trabajadores de las cadenas de suministro, subcontratistas, miembros de la comunidad o el público en general- plantear sus preocupaciones sobre impactos potenciales o reales en los derechos humanos, incluso en las cadenas de suministro. Cuando un proveedor tenga alguna inquietud acerca de la conducta de Rio Tinto, se le recomienda que utilice el canal de denuncias de la empresa myVoice,. Rio Tinto también recomienda a sus proveedores que desarrollen mecanismos de reclamación para sus trabajadores y los de su cadena de valor.



Recurso de apoyo: Temas claves

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Temas claves

Existen temas relacionadas a los derechos humanos que son de especial relevancia para el sector de la minería y los metales, y posiblemente a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos. Estos temas se presentan en la tabla 1. La consideración de estos temas ayudará a las empresas a garantizar que la identificación y la evaluación de los impactos sobre los derechos humanos, y su posterior gestión, sean exhaustivas. No obstante, se debe tener en cuenta que la tabla 1 no es exhaustiva y que los PRNU establecen que las empresas deben tener en cuenta todos los derechos reconocidos internacionalmente.

Tabla 1: cuestiones de derechos humanos relevantes para el sector de la minería y los metales

Área temática	Principales Expectativas de desempeño del ICMM	Ejemplos de titulares de derechos potencialmente afectados	Ejemplos de derechos humanos potencialmente relevantes
Derechos de los trabajadores y salarios	3.4 3.5	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias — Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria — Derecho a la libertad de asociación — Derecho de sindicación y participación en negociaciones colectivas — Derecho de huelga — Derecho a un recurso efectivo
Trabajo forzoso, esclavitud moderna y trata de personas	3.4	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias — Igual reconocimiento y protección ante la ley — Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados

Área temática	Principales Expectativas de desempeño del ICMM	Ejemplos de titulares de derechos potencialmente afectados	Ejemplos de derechos humanos potencialmente relevantes
Diversidad, equidad e inclusividad, discriminación y acoso en el lugar de trabajo	3.4 3.9	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la no discriminación — Derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias — Igual reconocimiento y protección ante la ley — Derecho a igual salario por igual trabajo
Derechos del niño y trabajo infantil	3.4	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derechos de protección del niño — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas — Derecho a la salud — Derecho a la educación — Igual reconocimiento y protección ante la ley — Derecho a una vida en familia — Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados
No discriminación por género en el lugar de trabajo	3.8	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a igual reconocimiento y protección ante la ley — Derecho a la no discriminación — Derecho a una vida en familia — Derechos de protección del niño — Derecho de las madres a una protección especial antes y después del parto — Derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias — Derecho a la salud — Derecho a un nivel de vida adecuado
Salud y seguridad en el trabajo	5.1	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho a un entorno laboral seguro — Derecho a la salud — Derecho al descanso y al ocio — Derecho a una vida en familia
Contratistas y cadena de suministro.	2.2	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajadores contratistas y de la cadena de suministro. 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados — Derecho a la libertad y a la seguridad personal — Derecho a la libertad de tránsito — Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión — Libertad de opinión y de expresión — Libertad de reunión y asociación — Derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias — Derecho a la no discriminación — Derecho a la libertad de asociación — Derecho de sindicación y participación en negociaciones colectivas — Derecho a un recurso efectivo

Área temática	Principales Expectativas de desempeño del ICMM	Ejemplos de titulares de derechos potencialmente afectados	Ejemplos de derechos humanos potencialmente relevantes
Fuerzas de seguridad	3.3	<ul style="list-style-type: none"> — Miembros de la comunidad afectados — Trabajadores contratistas y de la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas — Derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes — Derecho a no ser detenido arbitrariamente ni exiliado — Derecho de los detenidos a un trato humano — Derecho a la libertad de reunión — Derecho a un recurso efectivo — Derecho a un debido proceso
Pueblos indígenas y consentimiento libre, previo e informado (CLPI)	3.6 3.7	<ul style="list-style-type: none"> — Pueblos indígenas 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a participar en la vida cultural — Derecho de opinión, libertad de información y de expresión — Derecho a no ser privado arbitrariamente de la propiedad — Derecho a la autodeterminación y al autogobierno — Derecho a igualdad de reconocimiento y protección ante la ley — Derechos de las minorías — Derecho a la no discriminación — Derecho a un recurso efectivo
Patrimonio cultural	3.7 4.3	<ul style="list-style-type: none"> — Pueblos indígenas — Grupos religiosos y étnicos 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a participar en la vida cultural — Derecho de opinión, libertad de información y de expresión — Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión — Derecho a no ser privado arbitrariamente de la propiedad — Derecho a la autodeterminación y al autogobierno — Derecho a igualdad de reconocimiento y protección ante la ley — Derechos de las minorías — Derecho a la no discriminación — Derecho a un recurso efectivo
Reasentamiento	3.2	<ul style="list-style-type: none"> — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas — Derecho a la libertad de tránsito — Derecho a la propiedad — Derecho a un nivel de vida adecuado — Derecho a un recurso efectivo — Derecho a la educación — Derecho a la salud — Derecho al trabajo

Área temática	Principales Expectativas de desempeño del ICMM	Ejemplos de titulares de derechos potencialmente afectados	Ejemplos de derechos humanos potencialmente relevantes
Áreas de Conflicto y Alto Riesgo (ACAR)	4.2	<ul style="list-style-type: none"> — Miembros de la comunidad afectados — Empleados — Trabajadores contratistas y de la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal — Derecho a la libertad de circulación — Derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes — Derecho a no ser detenido arbitrariamente ni exiliado — Derecho de los detenidos a un trato humano — Derecho a no ser objeto de incitación al odio racial, religioso o nacional — Derecho a la libertad de reunión — Derecho a igualdad de reconocimiento y protección ante la ley — Derecho a un recurso efectivo
Cierre, transición y salida	6.1	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a un nivel de vida adecuado — Derecho a un recurso efectivo
Agua	6.2	<ul style="list-style-type: none"> — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a la vida — Derecho a la salud — Derecho a un nivel de vida adecuado — Derecho al agua y al saneamiento
Relaves	6.3	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho a la salud — Derecho a un nivel de vida adecuado
Contaminación y residuos	6.4	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho a la salud — Derecho a un nivel de vida adecuado
Cambio climático	6.5	<ul style="list-style-type: none"> — Empleados — Contratistas — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho a la salud — Derecho a un nivel de vida adecuado

Área temática	Principales Expectativas de desempeño del ICMM	Ejemplos de titulares de derechos potencialmente afectados	Ejemplos de derechos humanos potencialmente relevantes
Biodiversidad	7.2	<ul style="list-style-type: none"> — Miembros de la comunidad afectados — Empleados — Trabajadores contratistas y de la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible — Derecho a la salud — Derecho a un nivel de vida adecuado — Derecho a participar en la vida cultural
Participación de las personas afectadas	9.3	<ul style="list-style-type: none"> — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la libertad de opinión y de expresión — Derecho de reunión pacífica
Defensores de los derechos humanos	9.3	<ul style="list-style-type: none"> — Defensores de los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> — Libertad de opinión y de expresión — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona — Derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes — Derecho a no ser detenido arbitrariamente ni exiliado — Derecho de los detenidos a un trato humano
Minería artesanal y a pequeña escala (MAPE)	9.4	<ul style="list-style-type: none"> — Mineros artesanales y a pequeña escala — Miembros de la comunidad afectados 	<ul style="list-style-type: none"> — Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas — Derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes — Derecho a la libertad de tránsito — Derecho al trabajo — Derecho a un entorno laboral seguro — Derecho a no ser privado arbitrariamente de la propiedad

Recurso de apoyo: Panorama normativo de la HRDD

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



El panorama normativo de la HRDD

Desde su creación, el marco regulatorio de la debida diligencia en materia de derechos humanos ha evolucionado hacia disposiciones obligatorias que exigen a las empresas adoptar determinadas medidas para saber y mostrar respeto por los derechos humanos.

El objetivo de esta sección es ofrecer un análisis de las nuevas normas internacionales, regionales y estatales sobre HRDD e identificar los principales requisitos para las empresas mineras y metalúrgicas. eSe busca presentar un breve panorama de las obligaciones actuales, emergentes y previsibles para las empresas en materia de derechos humanos para ayudarlas a conocer el panorama normativo y puedan adelantarse a las tendencias.

El camino de la HRDD voluntaria a obligatoriedad

Las tendencias son claras : las nuevas disposiciones normativas que promueven la supervisión eficaz de las materias de derechos humanos más relevantes, tanto dentro como fuera de los límites de la empresa, están avanzando hacia requisitos obligatorios en materia de HRDD.

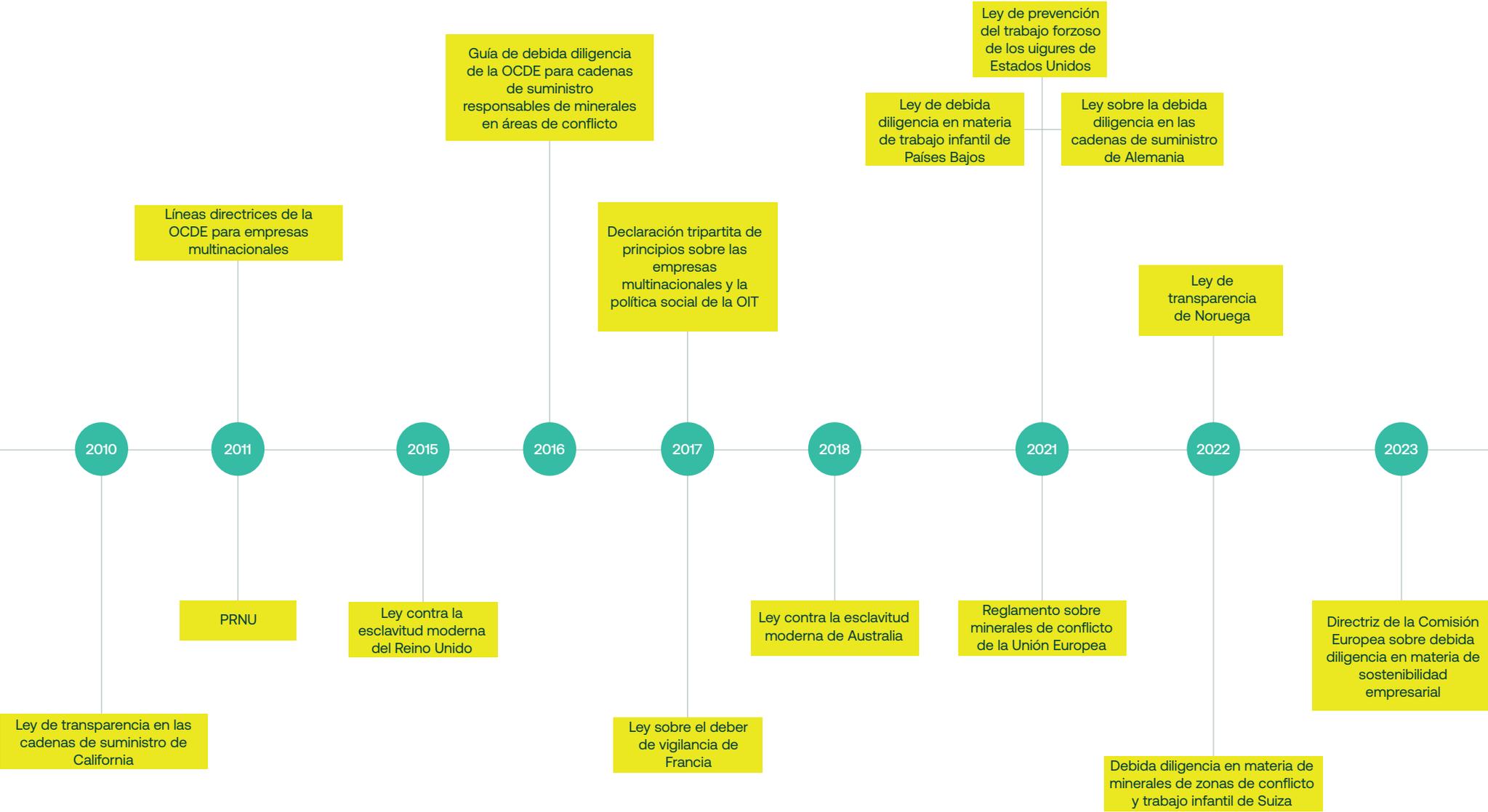
Esto representa un alejamiento de las normas voluntarias de responsabilidad empresarial que muchas empresas incorporan actualmente a sus estrategias y prácticas como parte de su conducta empresarial responsable.

Las leyes emergentes sobre empresas y derechos humanos pueden clasificarse generalmente en requisitos de divulgación e información o leyes obligatorias de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Normas de divulgación que promueven la transparencia

La regulación sobre divulgación se centra en aumentar la transparencia respecto de los riesgos para los derechos humanos, con atención especial a las prácticas laborales equitativas, las prácticas de gobernanza y la sostenibilidad relacionadas con el clima.

Figura 1: Cronología de los cambios en el panorama normativo de la debida diligencia en materia de derechos humanos



Normas de divulgación sobre la esclavitud moderna

En virtud de esta regulación, las empresas están obligadas a publicar informes en los que den a conocer los riesgos de esclavitud moderna y trata de personas en sus operaciones y cadenas de suministro, así como las medidas que toman para hacer frente a tales riesgos. Entre las normas de divulgación de esta naturaleza se destacan la Ley de esclavitud moderna del Reino Unido, la Ley de transparencia en las cadenas de suministro de California y la Ley de esclavitud moderna de Australia.

El objetivo de este tipo de estrategia de “transparencia a través de la divulgación de información” es promover la HRDD por parte de las empresas al exigirles que informen sobre ella. Estas leyes se basan en el escrutinio público por parte de los consumidores, los inversionistas, los agentes de la sociedad civil y el público con el fin de promover el cumplimiento de las disposiciones. Las normas también se basan en la competencia del mercado y en las buenas prácticas del sector para impulsar cambios en las empresas. Como parte de ello, las empresas están obligadas a informar sobre su HRDD. Las características generales de la legislación sobre divulgación de información, que se detallan en la tabla 1, incluyen:

- Informar sobre los riesgos de esclavitud moderna y trata de personas y las medidas de debida diligencia en materia de derechos humanos en las operaciones y la cadena de suministro.
- Informar sobre las políticas de la empresa en materia de esclavitud moderna y derechos humanos.
- Participación de la alta dirección en la publicación del informe.
- Inclusión de una declaración en la página de inicio del sitio web.

Finanzas sostenibles y divulgación de información ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés)

Los estándares de inversión sostenible también impulsan el establecimiento de requisitos de divulgación de información ESG con conciencia climática. En los últimos años, los países y los organismos gubernamentales han redoblado sus esfuerzos para que los inversores y los agentes de los mercados financieros rindan cuentas sobre la forma en que se han integrado las consideraciones ESG en las decisiones de inversión. Esta proliferación de normas ESG y de finanzas sostenibles se ha visto impulsada por acontecimientos claves, como el Acuerdo de París de

2016, con el objetivo de hacer más transparentes las decisiones en torno a las inversiones ESG. El Reglamento de la UE sobre divulgación de información financiera sostenible, la propuesta de Directriz de la UE sobre información empresarial sostenible y la Taxonomía verde son ejemplos de estándares de sostenibilidad que lideran el avance hacia una mayor transparencia en materia de ESG. La presión se centra en los gestores de inversiones para que evalúen los riesgos relacionados con la sostenibilidad de sus inversiones y están diseñadas para promover un enfoque más amplio para la mitigación y adaptación al cambio climático, la recuperación de la biodiversidad y la sostenibilidad en la toma de decisiones de inversión. Las normas de divulgación exigen en la gestión de inversiones:

- Publicar información en sus sitios web sobre la integración de los riesgos de sostenibilidad en sus decisiones de inversión.
- Publicar declaraciones relativas a cualquier impacto adverso de las decisiones de inversión y de cómo estos fueron considerados. En los casos en los que los impactos no hayan sido considerados, explicar los motivos.

Con la creciente atención prestada de la inversión a los impactos sociales y ambientales, las empresas mineras también se enfrentarán a la presión de los inversores para que revelen los riesgos de sostenibilidad relacionados con las operaciones y las cadenas de suministro de los proyectos financiados.

Requisitos obligatorios de la HRDD

La legislación obligatoria sobre HRDD va más allá de la divulgación e impone obligaciones jurídicamente vinculantes a las empresas para que realicen la HRDD en sus operaciones y cadenas de suministro. El incumplimiento de las disposiciones de estas normas, que se detallan en la tabla 2, puede suponer un riesgo jurídico para las empresas. Esto no constituye una asesoría jurídica. Las empresas deben buscar su propio asesoramiento jurídico. Países como Francia, Alemania, Países Bajos y Noruega exigen a las empresas que identifiquen, prevengan, mitiguen y remedien activamente los impactos sobre los derechos humanos en sus operaciones y relaciones comerciales. Otros países proponen normas vinculantes en materia de HRDD y los países que ya cuentan con legislación al respecto estudian revisiones nuevas.

Para adelantarse a las nuevas obligaciones en materia de HRDD, las empresas deben conocer las tendencias de regulación y adaptar sus sistemas para cumplir las cambiantes obligaciones.

Figura 2: Requisitos vinculantes para las empresas en materia de HRDD:



Dada la dirección que toma la HRDD, las empresas se enfrentarán a una legislación cada vez más estricta en materia de derechos humanos, con una mayor responsabilidad y riesgos legales en caso de incumplimiento. La UE ha propuesto una Directriz sobre la debida diligencia y la rendición de cuentas por parte de las empresas con disposiciones que se aplicarían a las empresas de la UE. El grupo de trabajo creado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU para elaborar un tratado que regule las empresas y los derechos humanos a escala internacional ha concluido

las negociaciones sobre el tercer borrador revisado del instrumento vinculante propuesto. De aprobarse, los Estados partes del instrumento deberán redactar normas sobre HRDD que obliguen a las empresas a realizar y demostrar la debida diligencia que realicen.

Para adelantarse a la tendencia, se recomienda que las empresas se familiaricen con esta modificación normativa y empiecen a mejorar sus sistemas para adaptarse al cambio.

Tabla 1: Principales actos legislativos en materia de divulgación de información

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Ley de Transparencia en las cadenas de suministro de California, 2010	En vigor	Esclavitud moderna y trata de personas	Empresas registradas en California con ingresos brutos anuales superiores a 100000 dólares	Publicar anualmente una declaración en la que se den a conocer los esfuerzos de la empresa para erradicar la esclavitud moderna dentro de su cadena de suministro.	<p>La declaración debe incluir los esfuerzos realizados por la empresa para:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Evaluar y abordar los riesgos de esclavitud moderna y trata de personas. — Realizar auditorías a los proveedores para evaluar el cumplimiento de las normas sobre esclavitud moderna y trata de personas (especificar si se trata de una auditoría de terceros sin previo aviso) — Exigir a los proveedores directos que certifiquen que los materiales de producción cumplen con los requisitos de la legislación sobre esclavitud moderna y trata de personas — Mantener normas internas de rendición de cuentas en relación con la esclavitud moderna y la trata de personas — Formar a los directivos y empleados — Incluir una declaración en su sitio web con enlace en la página de inicio. 	El fiscal general de California puede solicitar una orden judicial que exija el cumplimiento de los requisitos de información. No incluye multas ni reparación
Ley de esclavitud moderna del Reino Unido, 2015	En vigor: revisiones propuestas	Esclavitud moderna y trata de personas	Empresas que desarrollan actividades en el Reino Unido con una facturación anual igual o superior a 36 millones de libras esterlinas	Publicar anualmente una declaración sobre las medidas que la empresa ha adoptado en un ejercicio financiero para garantizar que no haya esclavitud ni trata de personas en sus cadenas de suministro ni en su propia operación. En caso de que no se cumpla con tal requisito, mostrar una declaración de que la empresa no ha tomado ninguna medida.	<p>La declaración publicada puede incluir lo siguiente en relación con la esclavitud moderna y la trata de seres humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sus políticas — Procesos de debida diligencia en operaciones y cadenas de suministro — Otras áreas de las operaciones con riesgo de esclavitud y trata de personas — Eficacia medida por indicadores de resultados — Formación — La declaración debe ser aprobada por la junta directiva (o un organismo equivalente) y firmada por un director (o una persona con un cargo equivalente) — Incluir una declaración en su sitio web con un enlace en la página de inicio 	El Secretario de Estado puede solicitar una orden judicial que exija el cumplimiento en caso de incumplimiento.

Tabla 1: Principales normas en materia de divulgación de información *Continuación*

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Ley sobre la esclavitud moderna de Australia- 2018	En vigor: revisiones propuestas	Esclavitud moderna	Empresas domiciliadas o que operen en Australia con ingresos anuales consolidados de al menos 100 millones de dólares	Publicar anualmente una declaración en la que se describan los riesgos de esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro y las medidas adoptadas por la empresa para hacerles frente.	La declaración publicada debe incluir: <ul style="list-style-type: none"> — Los riesgos de la esclavitud moderna en las operaciones y la cadena de suministro de la empresa — Las medidas adoptadas por la empresa y cualquier otra entidad que la empresa posea o controle para evaluar y abordar los riesgos — La eficacia de las medidas adoptadas — La estructura, las operaciones y las cadenas de suministro de la empresa — El proceso de consulta con cualquier entidad que la empresa posea o controle o con la que emita una declaración conjunta sobre esclavitud moderna. 	El ministro puede exigir a una empresa que no haya cumplido que lo haga y, a continuación, publicar una declaración en el registro sobre la falta de presentación de una declaración por parte de una empresa, en caso de que la empresa no cumpla.
Ley contra la esclavitud moderna de Canadá	Propuesta	Esclavitud moderna	Empresas domiciliadas o que operen en Canadá con, al menos, 20 millones de dólares en activos, 40 millones de dólares de ingresos anuales generados y 250 empleados.	Publicar una declaración sobre las medidas que se han tomado para prevenir y mitigar el trabajo forzoso o infantil en las operaciones y la cadena de suministro.	El informe debe incluir: <ul style="list-style-type: none"> — la estructura, las actividades y las cadenas de suministro de la empresa — Sus políticas y procesos de debida diligencia — Los riesgos en sus operaciones y cadenas de suministro y las medidas adoptadas para prevenirlos, mitigarlos y abordarlos — Formación impartida a los empleados — Los sistemas implantados para realizar un seguimiento de la eficacia de las medidas aplicadas para prevenir, mitigar y abordar los riesgos para los derechos humanos en las operaciones y cadenas de suministro. 	El incumplimiento constituye un delito, con una multa hasta de 250000 dólares

Tabla 2: Principales disposiciones legislativas vinculantes en materia de HRDD

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Ley sobre el deber de vigilancia de Francia (Loi de vigilance) 2017	En vigor	Derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente	Empresas con sede en Francia que empleen a 5000 trabajadores en Francia, o a 10000 trabajadores en filiales internacionales	Establecer, aplicar y publicar un “Plan de vigilancia” que establezca medidas para identificar eficazmente los riesgos y prevenir las violaciones graves de los derechos humanos y los daños ambientales originados en las operaciones de una empresa, sus filiales o sus cadenas de suministro.	<ul style="list-style-type: none"> — El plan de vigilancia debe establecer medidas de eficacia para identificar, evaluar y clasificar los riesgos. — Diseñar procedimientos para evaluar los riesgos en las filiales y de la cadena de suministro. — Tomar las medidas adecuadas para mitigar y prevenir los riesgos. — Desarrollar un mecanismo de alerta para detectar los riesgos existentes y reales. — Instalar un sistema de seguimiento para comprobar la eficacia de las medidas adoptadas. — Consultar a las partes interesadas en la elaboración del plan de vigilancia. 	<p>En caso de que una empresa no cumpla en un plazo de tres meses tras recibir una notificación de cumplimiento, puede ser instada por la autoridad a cumplir tras la presentación de una solicitud por parte de cualquier persona con un interés legítimo.</p> <p>Cualquier persona con interés legítimo puede presentar una demanda civil</p>
Ley de debida diligencia en materia de trabajo infantil de Países Bajos, 2021	En vigor	Trabajo infantil	Empresas que venden y/o suministran bienes o servicios a clientes neerlandeses (sin exención en cuanto a tamaño, volumen de negocios o situación domiciliaria)	Emprender la HRDD para evitar el uso de mano de obra infantil en su cadena de suministro de productos y servicios.	<p>Las empresas están obligadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Investigar si sus cadenas de suministro tienen impactos negativos en relación con el trabajo infantil. — Después de dicha investigación, elaborar y aplicar un plan de acción cuando exista una sospecha razonable de trabajo infantil en sus cadenas de suministro. — Publicar una declaración en la que se afirme que la empresa ha emprendido la HRDD. 	<p>Sanción económica por incumplimiento</p> <p>Sanciones penales contra los directivos en caso de reincidencia</p>

Tabla 2: Elementos clave de la legislación en materia de HRDD *Continuación*

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Ley sobre la debida diligencia en las cadenas de suministro de Alemania, 2021	En vigor	Derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente	Empresas domiciliadas en Alemania con al menos 3000 empleados (un mínimo de 1000 empleados en 2024) y sucursales extranjeras registradas en Alemania del mismo tamaño	Adoptar medidas de HRDD para identificar, evaluar, prevenir y remediar los riesgos para los derechos humanos y los impactos ambientales en sus operaciones y cadenas de suministro	Las empresas están obligadas a: <ul style="list-style-type: none"> — Implementar un sistema de gestión de riesgos en materia de derechos humanos. — Establecer recursos internos dedicados a los derechos humanos. — Realizar evaluaciones periódicas de los riesgos para los derechos humanos. — Establecer un procedimiento de reclamación. — Documentar las medidas tomadas en materia de HRDD — Informar sobre las medidas y los resultados de la HRDD — Establecer el compromiso político de respetar los derechos humanos y ambientales en las operaciones y cadenas de suministro. — Aplicar medidas preventivas en las operaciones y cadenas de suministro. — Supervisar la eficacia de las medidas preventivas. — Proporcionar reparación en casos de impacto sobre los derechos humanos. — Supervisar la eficacia de las medidas correctivas. 	<p>Sanción económica de hasta 800,000 euros contra personas naturales, de 8 millones de euros contra entidades o hasta del 2% de su volumen de negocios medio anual global.</p> <p>Exclusión de licitaciones públicas durante un plazo hasta de 3 años</p>
Ley de prevención del trabajo forzoso en Uigur (EE. UU.) 2021	En vigor	Trabajo forzoso	Empresas que importan mercancías procedentes, extraídas, producidas o fabricadas en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (XUAR) de China	Refutar la presunción de que los bienes o materiales importados a Estados Unidos se obtienen, extraen, producen o fabrican mediante trabajo forzoso.	Las empresas deben demostrar: <ul style="list-style-type: none"> — Cumplimiento íntegro de las directrices de los Grupos de trabajo para la aplicación de normas sobre el trabajo forzoso y la normativa correspondiente. — Responder de forma sustantiva a todas las consultas del Servicio de Aduanas y Protección de Fronteras de EE. UU. relativas a las mercancías. — Establecer mediante pruebas claras y convincentes que las mercancías no han sido extraídas, producidas o fabricadas utilizando trabajo forzoso. 	<p>La autoridad de ejecución puede incautar o retener mercancías</p> <p>Pago de una sanción pecuniaria</p>

Tabla 2: Elementos clave de la legislación en materia de HRDD *Continuación*

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Legislación de debida diligencia sobre minerales de zonas de conflicto y trabajo infantil de Suiza, 2022	En vigor	Trabajo infantil y minerales de zonas de conflicto	Empresas domiciliadas en Suiza, incluidas las filiales suizas de multinacionales con sede en el extranjero, con más de 500 empleados y un volumen de negocios anual de 40 millones de francos suizos que importen o transformen minerales o metales 3TG	Realizar una HRDD basada en los riesgos con respecto al trabajo infantil y/o los minerales de zonas de conflicto.	Al realizar una HRDD, la empresa debe hacer lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> — Cumplir con la obligación de debida diligencia en sus cadenas de suministro. — Publicar información actualizada para sus proveedores y al público sobre su política con respecto a la cadena de suministro. — Integrar la política sobre la cadena de suministro en sus contratos y acuerdos con proveedores. — Informar sobre preocupaciones relacionadas con el trabajo infantil en las cadenas de suministro. — Realizar un proceso de HRDD en sus cadenas de suministro. — Adoptar un plan de gestión para evitar o mitigar los impactos adversos. — Establecer un sistema de trazabilidad en las cadenas de suministro (que incluya el nombre de los proveedores, el país de origen y el volumen del producto). — Establecer un mecanismo de reclamación. — Publicar un informe anual sobre la HRDD. 	Sanción penal hasta de 100000 francos suizos
Ley de transparencia de Noruega, 2022	En vigor	Derechos humanos y derechos laborales	Empresas domiciliadas en Noruega y empresas extranjeras que operan en Noruega con al menos 50 empleados a tiempo completo y una facturación anual de 35 millones de coronas noruegas	Realizar la HRDD en sus operaciones y cadenas de suministro	La debida diligencia en materia de derechos humanos que se espera de las empresas incluye: <ul style="list-style-type: none"> — Establecer políticas sobre derechos humanos y cadenas de suministro. — Evaluar periódicamente los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro. — Aplicar medidas de mitigación. — Realizar un seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas. — Proporcionar reparación y compensación por los impactos adversos sobre los derechos humanos. — Publicar informes anuales sobre el desempeño de la empresa en materia de debida diligencia. <p>También se espera que las empresas garanticen el acceso a la información cuando cualquier persona con un interés legítimo solicite información sobre la forma en que la empresa aborda los impactos adversos reales y potenciales que se hayan identificado a través de la evaluación de debida diligencia.</p>	Sanción económica hasta del 4% de la facturación anual de la empresa o 25 millones de coronas noruegas

Tabla 2: Elementos clave de la legislación en materia de HRDD *Continuación*

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Moción sobre la Ley de cadenas de suministro de Austria, presentada en 2021	Propuesta	Derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente	Empresas domiciliadas y que operan en Austria	Ejercer la debida diligencia en las operaciones y cadenas de suministro	Las empresas estarían obligadas a: <ul style="list-style-type: none"> — Realizar un proceso de debida diligencia anualmente — Publicar una declaración sobre el proceso de debida diligencia — Realizar análisis de riesgos — Supervisar las medidas aplicadas para prevenir, mitigar y abordar los riesgos para los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro — Establecer un sistema de alerta temprana adecuado al tamaño de la empresa 	Las víctimas de daños que podrían haberse evitado con la HRDD podrán presentar demandas ante los tribunales
Ley sobre el deber de vigilancia de Bélgica, introducida en 2021	Propuesta	Derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente	Empresas domiciliadas y que operan en Bélgica con 250 empleados y un volumen de negocios anual de 50 millones de libras esterlinas	Establecer y aplicar eficazmente un plan de vigilancia para prevenir y mitigar los riesgos sociales y ambientales en las cadenas de suministro	Las empresas estarían obligadas a: <ul style="list-style-type: none"> — Establecer y aplicar un plan de vigilancia que debe incluir una descripción de la cadena de valor, los riesgos y las medidas para evaluar los riesgos en las operaciones y cadenas de suministro. — Diseñar un plan de acción para mitigar y prevenir el impacto en las operaciones y las cadenas de suministro — Desarrollar un mecanismo de alerta para detectar riesgos — Crear un mecanismo de reclamación y reparación — Establecer un sistema de seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas 	Cuando se alegue perjuicio, las empresas deben demostrar que actuaron con la debida diligencia
Proyecto de ley C-262 sobre la responsabilidad de las empresas en la protección de los derechos humanos de Canadá, presentado en 2022	Propuesta	Derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente	Empresas domiciliadas y que operan en Canadá	Ejercer la debida diligencia e informar públicamente sobre las medidas adoptadas para evitar violaciones de los derechos humanos y daños al medio ambiente	Las empresas estarían obligadas a: <ul style="list-style-type: none"> — Identificar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente en sus operaciones y cadenas de suministro. — Tomar medidas para prevenir, mitigar y abordar los impactos. — Proporcionar reparación a las personas afectadas 	Posibilidad de emprender acciones legales contra las empresas que incumplan la normativa

Tabla 2: Elementos clave de la legislación en materia de HRDD *Continuación*

Legislación	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Requisito	Datos	Consecuencias del incumplimiento
Ley de protección de los derechos humanos, la sostenibilidad y la debida diligencia en las actividades comerciales transnacionales, incluida en el Plan normativo de 2022	Propuesta	Derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente	Empresas domiciliadas y que operan en España	Ejercer la debida diligencia en su cadena de valor	Las empresas estarían obligadas a: <ul style="list-style-type: none"> — Desarrollar un plan de debida diligencia para prevenir, mitigar y remediar los riesgos en materia de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro 	Posibilidad de sanciones por incumplimiento
Proyecto de ley 572, Marco nacional sobre empresas y derechos humanos de Brasil, presentado en 2022	Propuesta	Derechos humanos, incluidos los derechos sociales, laborales y ambientales	Empresas domiciliadas o que operan en Brasil	Realizar una HRDD para prevenir, identificar, supervisar y remediar los impactos sobre los derechos humanos	La HRDD de las empresas incluiría: <ul style="list-style-type: none"> — Consulta previa y libre de los pueblos indígenas y las comunidades posiblemente afectadas por las actividades comerciales — Debida diligencia permanente que reconoce los cambios en las operaciones comerciales y las cadenas de suministro — Informe semestral que demuestre lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Una evaluación de riesgos de las actividades comerciales propuestas, los posibles impactos sobre los derechos humanos y un plan de acción sobre medidas preventivas - Impactos reales causados, contribuidos o directamente relacionados con los proyectos en curso de la empresa - Una política comprometida con el respeto de los derechos humanos - Recursos específicos para aplicar los planes de acción - Evaluación de los riesgos para los derechos humanos en las cadenas de suministro - Creación de un fondo de reparación para satisfacer las necesidades de las personas afectadas hasta la plena reparación de los daños 	En caso de incumplimiento, podría embargarse la operación en Brasil Posible responsabilidad de los directores y de la sociedad

Tabla 3 - Principales instrumentos internacionales y regionales de HRDD

Marco	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Guía	Datos
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas 2011	En vigor	Derechos humanos	Se aplica a todas las empresas sin excepción	Emprender un proceso continuo de HRDD en sus operaciones y cadena de suministro	Se aconseja a las empresas tomar las medidas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> — Comprometerse políticamente a respetar los derechos humanos. — Realizar un proceso de HRDD, lo que implica: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar y evaluar los riesgos para los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro - Integrar los hallazgos en las funciones y procesos internos - Realizar un monitoreo de la eficacia de las medidas adoptadas - Informar sobre el desempeño en materia de derechos humanos - Facilitar el acceso a los recursos
Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, 2011	En vigor	Derechos humanos	Empresas multinacionales que operan en o desde países de la OCDE	Emprender un proceso continuo de HRDD en sus operaciones y cadena de suministro	Se aconseja a las empresas: <ul style="list-style-type: none"> — Establecer políticas comprometidas con el respeto de los derechos humanos — Realizar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, lo que implica: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar y evaluar los riesgos para los derechos humanos en sus operaciones y cadena de suministro - Integración de los resultados en las funciones y procesos internos - Realizar un seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas - Informar sobre el desempeño en materia de derechos humanos - Facilitar el acceso a los recursos
Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto, 2016	En vigor	Derechos humanos en áreas afectadas por conflictos	Empresas que se abastecen de minerales y metales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo	Emprender un proceso de HRDD para evitar contribuir al conflicto y respetar los derechos humanos	Establece pasos detallados de debida diligencia que pueden adoptar las empresas de fases de producción anteriores y posteriores en función de su nivel en la cadena de suministro y de los minerales de los que se abastecen. Estos pasos incluyen: <ul style="list-style-type: none"> — Establecer sólidos sistemas de gestión empresarial — Identificar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro — Diseñar y aplicar una estrategia para responder a los riesgos identificados — Asegurar una auditoría independiente por parte de terceros de la debida diligencia en los puntos identificados de la cadena de suministro — Informar sobre la debida diligencia en la cadena de suministro.

Tabla 3: Principales instrumentos internacionales y regionales de HRDD *Continuación*

Marco	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Guía	Datos
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN de la OIT), 2017	En vigor	Condiciones laborales justas y equitativas	Todas las empresas, incluidas las multinacionales	Realizar la HRDD	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan los problemas de derechos humanos reales y potenciales en sus operaciones y relaciones comerciales, incluidas sus cadenas mundiales de suministro.
Reglamento sobre minerales de conflicto de la UE, 2021	En vigor	Minerales en zonas de conflicto	Importadores de estaño, tantalio, wolframio y oro de la UE	Realizar la HRDD en sus operaciones y cadenas de suministro	<p>Adoptar las medidas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Establecer sólidos sistemas de gestión empresarial — Identificar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro — Diseñar y aplicar una estrategia para responder a los riesgos identificados — Realizar una auditoría independiente de la debida diligencia en la cadena de suministro; e — Informar anualmente sobre la debida diligencia en la cadena de suministro.

Tabla 3: Principales instrumentos internacionales y regionales de HRDD *Continuación*

Marco	Estado	Área temática	Empresas destinatarias	Guía	Datos
Directriz de la Comisión Europea sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial de 2023	Propuesta	Derechos humanos y ambiente	<p>Empresas del grupo 1: todas las sociedades de responsabilidad limitada de la UE con al menos 500 empleados y 150 millones de euros de volumen de negocios neto anual a nivel mundial</p> <p>Empresas del grupo 2: otras sociedades de responsabilidad limitada que operan en sectores definidos de alto impacto, que no alcanzan los dos umbrales del Grupo 1, pero tienen más de 250 empleados y un volumen de negocios neto igual o superior a 40 millones de euros a nivel mundial. Para estas empresas, las normas empezarán a aplicarse 2 años más tarde que al grupo 1.</p> <p>Empresas extracomunitarias activas en la Unión Europea que cumplen los criterios de los grupos 1 o 2 anteriores</p>	Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente	<p>Las empresas deben hacer lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Establecer políticas que reflejen la estrategia de debida diligencia — Identificar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente — Prevenir y mitigar el impacto humano — Mantener un mecanismo de reclamaciones — Supervisar la eficacia de las medidas de debida diligencia — Informar públicamente de los resultados de la debida diligencia — Desarrollar y aplicar un plan de acción de debida diligencia en materia de derechos humanos — Integrar las expectativas de debida diligencia en los contratos — Prestar apoyo a las empresas más pequeñas con las que la empresa mantiene relaciones comerciales para garantizar el cumplimiento de la normativa — Adoptar un modelo empresarial compatible con la transición a una economía sostenible — Los directores serán responsables de supervisar la aplicación del plan de acción de debida diligencia.
Tratado vinculante	Propuesta	Derechos humanos	Los Estados parte estarían obligados a elaborar leyes sobre HRDD aplicables a las empresas del Estado	Realizar la HRDD	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar y evaluar los riesgos para los derechos humanos — Tomar medidas para evitar, prevenir y mitigar los riesgos — Supervisar la eficacia de las medidas adoptadas — Comunicar los riesgos y los resultados a las partes interesadas.

Recurso de apoyo: Cuadros comparativos de equivalencia

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Cuadros comparativos de equivalencia

Los Principios mineros del ICMM se encuentran alineados con otras iniciativas de responsabilidad de la industria minera en cuanto al objetivo de mejorar las prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo a nivel operativo.



La mayoría de los regímenes son muy similares en el tratamiento de las materias de derechos humanos y cumplen con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU (PRNU).

Los Principios Mineros del ICMM y las Expectativas de desempeño asociadas se encuentran alineadas a otros marcos referenciales del sector, guardando mínimas divergencias. Esto puede suponer un reto para las empresas miembro de ICMM, los inversores u otras partes interesadas que deseen evaluar cómo se comparan las distintas normas e iniciativas. Esta sección proporciona una guía de referencia ágil para comparar los distintos marcos de referencia con los Principios Mineros del ICMM, en particular sobre los aspectos relacionados a derechos humanos.

ICMM ha realizado una evaluación comparativa de equivalencia con algunos estándares relevantes del sector. La tabla de resumen que figura a continuación identifica las Expectativas de desempeño del ICMM que son especialmente pertinentes para la Debida diligencia en materia de Derechos Humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) e indica en qué medida otras normas (para las que el ICMM ha realizado una evaluación comparativa de parámetros de equivalencia) coinciden o superan las Expectativas de desempeño del ICMM. Para obtener más detalles sobre cada uno de los indicadores, consulte los [informes completos en el sitio web del ICMM](#).

En general, las expectativas de desempeño del ICMM se encuentran alineadas a otros estándares y coinciden o superan los requisitos relativos a los derechos humanos, al margen de algunas áreas claves.

Cabe señalar que la Expectativa de desempeño 3.9 es una expectativa nueva introducida en junio de 2022, después de que se hubieran realizado las evaluaciones comparativas con algunos estándares, lo que explica por qué la expectativa aparece a continuación como “no evaluada” en relación con la mayoría de las normas.

Tabla que muestra las expectativas de desempeño del ICMM en relación con las principales normas del sector

Expectativas de desempeño del ICMM	Resultado de equivalencia de la Aluminium Stewardship Initiative	Resultado de equivalencia de los Principios de Minería Responsable del Oro	Resultado de equivalencia de la Evaluación del grado de preparación frente al riesgo	Resultado de equivalencia del Código de buenas prácticas del Consejo de Joyería Responsable	Resultado de equivalencia Hacia una para la minería sostenible
1.2	Cumple	Cumple parcialmente	Supera	Supera	No cumple
1.4	Cumple	Cumple	No corresponde	Cumple	No cumple
1.5	Cumple	Cumple	No cumple	No cumple	No cumple
2.1	Cumple	Cumple parcialmente	No cumple	No cumple	No cumple
2.2	Cumple	Supera	Cumple	Cumple	Cumple parcialmente
3.1	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No cumple
3.2	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No cumple
3.3	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No cumple
3.4	Cumple	Cumple	Cumple	Supera	Cumple parcialmente
3.5	Cumple	Supera	Supera	Supera	No cumple
3.6	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
3.7	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
3.8	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple parcialmente	No cumple
3.9*	Cumple	No evaluado	No evaluado	No evaluado	No evaluado
4.2	Supera	Supera	Cumple	Cumple	No cumple
4.3	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple parcialmente
9.1	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
9.2	Cumple parcialmente	Cumple	Cumple	Cumple parcialmente	No cumple
9.3	Cumple	Supera	Cumple	Cumple	Cumple
9.4	No corresponde	Supera	Cumple	Supera	No cumple
10.1	Cumple	Cumple	No corresponde	Cumple	No cumple
10.4	Cumple parcialmente	Cumple	No cumple	Cumple	Cumple parcialmente
Total de ED cumplidas:	17	14	14	13	4
Total de ED superadas:	1	5	2	4	0
Total de ED cumplidas parcialmente:	3	2	0	2	4
Total de ED no cumplidas:	0	0	3	2	13

*La Expectativa de desempeño 3.9 es una expectativa nueva introducida en junio de 2022, después de que se hubieran realizado evaluaciones comparativas con algunas de las normas.

Recurso de apoyo: Glosario

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Glosario de términos claves

Término	Definición
Accesible	En lo que respecta a los mecanismos de reclamación o los procesos de participación, significa que sean conocidos por todos los grupos de interesados a los que se destinan y que se preste la asistencia adecuada a aquellos que puedan encontrarse con obstáculos especiales para acceder a ellos.
Actividades comerciales	Todo lo que una empresa realiza para cumplir con la estrategia, la finalidad, los objetivos y las decisiones de la empresa. Esto puede incluir actividades tales como fusiones y adquisiciones, investigación y desarrollo, diseño, construcción, producción, distribución, compras, ventas, provisión de seguridad, contratación, actividades de recursos humanos, comercialización, conducción de relaciones externas o gubernamentales, incluido el cabildeo, comunicación con las partes interesadas, reubicación de comunidades, inversión social y las actividades de las funciones legales y financieras, entre otras.
Actividades relacionadas con la minería	Actividades físicas (por ejemplo, alteración del terreno y desmonte, construcción de carreteras, muestreo, estudios aéreos, construcción de instalaciones, extracción de mineral, procesamiento de mineral, gestión de residuos, recuperación, etc.) realizadas durante cualquier fase del ciclo de vida de la mina (planificación, evaluación de impacto, exploración, construcción de la mina, minería, cierre de la mina, actividades posteriores al cierre).
Amplio apoyo comunitario (AAC)	Una expresión colectiva de la comunidad en apoyo del proyecto minero. El apoyo puede demostrarse mediante procesos de gobierno local creíbles (es decir, transparentes, inclusivos, informados y democráticos) u otros procesos o métodos acordados por la comunidad y la empresa. Puede haber AAC aunque algunas personas o grupos se opongan a la actividad comercial.
Análisis de conflictos	Estudio sistemático del perfil, los problemas y las partes interesadas que configuran un conflicto existente o potencial, así como de los factores de interacción entre los tres. Ayuda a las empresas a comprender mejor el entorno en el que operan y su función en ese contexto.
Área de influencia	La zona en la que un proyecto puede causar potencialmente impactos directos e indirectos. pÁrea de impactos directos causados por las actividades relacionadas con la minería, que incluye la huella física del emplazamiento de la mina, las áreas adyacentes al emplazamiento del proyecto que se vean afectadas por emisiones y efluentes, los corredores de transmisión de energía, las tuberías, las áreas de préstamo y eliminación, y el área afectada por las instalaciones relacionadas que, aunque no forman parte del proyecto que se evalúa, no se habrían construido en ausencia del proyecto. Las zonas afectadas indirectamente por las actividades relacionadas con la minería incluyen la huella física de las actividades ajenas al proyecto en la zona circundante causadas o estimuladas por el proyecto, además de la zona afectada por sus emisiones y efluentes.

Áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo	Áreas identificadas por la presencia de conflictos armados, violencia generalizada, incluida la violencia generada por redes delictivas, u otros riesgos de daños graves y generalizados para las personas. Los conflictos armados pueden adoptar diversas formas, como un conflicto de carácter internacional o no internacional, que puede implicar a dos o más Estados, o consistir en guerras de liberación, insurgencias o guerras civiles. Las zonas de alto riesgo son aquellas en las que existe un alto riesgo de conflicto o de abusos generalizados o graves (véase la definición en este glosario). Estas zonas suelen caracterizarse por la inestabilidad política o la represión, la debilidad institucional, la inseguridad, el colapso de las infraestructuras civiles, la violencia generalizada y las violaciones del derecho nacional o internacional.
Cadena de valor	La cadena de valor de una empresa engloba las actividades que convierten los insumos en productos al añadir valor. Incluye entidades con las que mantiene una relación comercial directa o indirecta y que (a) suministran productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa o (b) reciben productos o servicios de la empresa.
Causar	Cuando una empresa cause o pueda causar un impacto negativo sobre los derechos humanos, debe adoptar las medidas necesarias para poner fin a tal impacto o prevenirlo (Comentario al PRNU 19).
Cierre de la mina	Período de tiempo en el que han cesado las actividades de extracción y tratamiento de mineral de una mina y se están realizando el desmantelamiento final y la recuperación de la mina. Suele incluir períodos previos al cierre (diseño y planificación detallados del cierre), de cierre (actividades de cierre efectivo de las explotaciones mineras y de construcción o desmantelamiento) y posteriores al cierre (principalmente de recuperación, supervisión y tratamiento a largo plazo), cada uno con sus propias actividades específicas.
Compatible con los derechos	En referencia al mecanismo de reclamación, esto significa garantizar que los resultados y las soluciones se ajusten a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
Comunidad afectada	Una comunidad que se encuentra sujeta a riesgos o impactos potenciales derivados de un proyecto.
Conocimientos tradicionales	Conjunto acumulativo de conocimientos, innovaciones, prácticas y representaciones mantenidas y desarrolladas por pueblos con una larga historia de interacción con el entorno natural.
Consentimiento libre, previo e informado (CLPI)	El CLPI comprende un proceso y un resultado: un compromiso sin manipulación externa, coacción ni intimidación; la notificación, con suficiente antelación al inicio de cualquier actividad, de que se solicitará el consentimiento; la divulgación completa de información sobre todos los aspectos de un proyecto o actividad propuestos, de forma accesible y comprensible para las personas cuyo consentimiento se solicita; el reconocimiento de que las personas cuyo consentimiento se solicita pueden aprobar o rechazar un proyecto o actividad y de que las entidades que solicitan el consentimiento acatarán la decisión.
Consulta	Intercambio de información entre una empresa y sus partes interesadas que brinda a estas la oportunidad de plantear sus preocupaciones y comentar los impactos y las ventajas de una propuesta o actividad antes de que se tome una decisión. En principio, la empresa debe tener en cuenta las preocupaciones y opiniones expresadas por las partes interesadas en la decisión final.
Contexto operativo	Lugar en el que una empresa desarrolla su actividad. Puede referirse a un país, a una región dentro de un país o a una zona local.
Contratista	Persona física, empresa u otra entidad jurídica que desempeña funciones relacionadas con un proyecto minero que están sujetas a un acuerdo contractual que define, por ejemplo, el trabajo, las funciones o los servicios, la remuneración, las horas o los plazos y la duración del acuerdo, y que sigue siendo independiente a efectos laborales, fiscales y otros fines reglamentarios. Esto incluye a los subcontratistas.

Contribuir	Cuando una empresa contribuye o puede contribuir a un impacto adverso sobre los derechos humanos deberá tomar las medidas necesarias para poner fin a su contribución o prevenirla y utilizar su influencia para mitigar cualquier impacto remanente en la mayor medida posible (Comentario al PRNU 19).
Control de riesgos	Acción, objeto (de ingeniería) o sistema (combinación de acción y objeto) que se pone en marcha para prevenir o reducir la probabilidad de que se produzca un suceso no deseado, o para minimizar o mitigar las consecuencias negativas si se produce un suceso no deseado.
Controles críticos	Acción, objeto (de ingeniería) o sistema (combinación de acción y objeto) establecidos para prevenir o reducir la probabilidad de que se produzca un suceso no deseado, o para minimizar o mitigar las consecuencias negativas de producirse un suceso no deseado, en particular en el caso de riesgos con consecuencias graves.
Debida diligencia en materia de derechos humanos	Un proceso continuo de gestión de riesgos que una empresa debe seguir para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo aborda sus impactos adversos sobre los derechos humanos. La debida diligencia en materia de derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) incluye cuatro pasos claves: evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos; integrar y actuar en función de los hallazgos; realizar un seguimiento de las respuestas; y comunicar cómo se abordan los impactos.
Defensores de los derechos humanos	Toda persona o grupo de personas que trabajen para promover los derechos humanos y contribuyan a la eliminación efectiva de todas las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos y las personas. Los defensores pueden ser de cualquier sexo, de distintas edades, de cualquier parte del mundo y de todo tipo de entornos profesionales o de otro tipo, es decir, no solo se encuentran en ONG y en organizaciones intergubernamentales, sino que, también pueden ser funcionarios del gobierno, empleados públicos o miembros del sector privado y personas que trabajan en sus comunidades locales.
Derechos humanos	Normas internacionales básicas destinadas a garantizar la dignidad y la igualdad para todos. Todo ser humano tiene derecho a disfrutar de ellos sin discriminación. Incluyen los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos (es decir, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), así como los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
Derechos humanos más relevantes	Aquellos derechos humanos que corren el riesgo de sufrir los impactos negativos más graves a causa de las actividades o relaciones comerciales de una empresa. Por tanto, varían de una empresa a otra.
Desalojo forzoso	El traslado permanente o temporal, en contra de su voluntad, de personas, familias y/o comunidades de los hogares y/o tierras que ocupan, sin que se les proporcionen formas adecuadas de protección jurídica ni de otro tipo y sin que tengan acceso a ellas.
Desempeño en materia de derechos humanos	Medidas que toma una empresa para prevenir y abordar eficazmente los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que puede estar o ha estado implicada.

Desempeño social	El desempeño social es el resultado de la participación, las actividades y los compromisos de una empresa que pueden afectar directa e indirectamente a las partes interesadas o a la calidad de sus relaciones con ellas. Para lograr un desempeño social efectivo es necesario demostrar un liderazgo contundente y disponer de sistemas de gestión integrados y la capacidad y los conocimientos para detectar, resolver e informar los riesgos y los impactos sociales. La función de desempeño social dirige, organiza, facilita e influye en estos resultados y, por consiguiente, su función dentro de la empresa y su contribución a ella trascienden las actividades y los resultados de la función de desempeño social.
Desplazamiento económico	La pérdida de recursos o de acceso a los ellos que conllevará a la pérdida de fuentes de ingresos u otros medios de subsistencia (es decir, toda la gama de medios que las personas, familias y comunidades utilizan para ganarse la vida, como los ingresos salariales, la agricultura, la pesca, la búsqueda de alimentos, otros medios de subsistencia basados en los recursos naturales, el pequeño comercio y el trueque). El desplazamiento económico es el resultado de una acción que interrumpe o elimina el acceso de las personas a puestos de trabajo o activos productivos, sin importar que las personas afectadas deban o no trasladarse a otro lugar.
Determinación del alcance del Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)	Identificación de los Pueblos Indígenas que deben participar en un proceso de CLPI, y evaluación de las necesidades de información y capacitación que deben abordarse para que los Pueblos Indígenas puedan tomar una decisión de consentimiento libre, previo e informado.
Divulgación	Toda la información divulgada por una empresa con el fin de informar a los accionistas u otras partes interesadas.
Ecosistema	Sistema dinámico de grupos de vegetales, animales y de microorganismos, y su entorno no vivo, que interactúan como una unidad funcional.
EIASS	Evaluación del impacto ambiental, social y sanitario.
Equitativo	En referencia al mecanismo de reclamación, equitativo significa tratar de garantizar que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, asesoramiento y experiencia necesarias para participar en un proceso de reclamación en términos justos, informados y respetuosos.
Especialistas en relacionamiento comunitario	Los especialistas de relaciones comunitarias suelen encargarse de planificar, coordinar o prestar apoyo a las actividades de participación en el día a día. Un enfoque integrado de participación requiere coherencia interna y colaboración en la unidad y la empresa. La comprensión del enfoque y los objetivos de la participación comunitaria por parte de otras áreas de la empresa es fundamental para obtener resultados positivos, especialmente por parte de la función que dirigirá la participación. Para obtener más información, véanse las Herramientas de desempeño social del ICMM (https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2022/tools-for-social-performance).
Fuerza laboral	Todas las personas que trabajan para una empresa, incluidos los empleados y los trabajadores contratados.

Gestión de impactos sociales	Garantiza una gestión adecuada de los impactos sociales y hace un uso eficaz de los recursos para añadir valor tanto a la operación como a las comunidades locales. Garantiza la consideración de los impactos sociales desde una perspectiva holística, incluidos los derechos humanos y los impactos acumulativos.
Gestión integrada de riesgos	Gestión que anticipa y define los comportamientos, las presiones de la organización, los aspectos de la empresa y las repercusiones del sistema que generan riesgos para la empresa, las personas y las comunidades. Es una combinación de las buenas prácticas internacionales con la capacidad de crear y aplicar herramientas y técnicas prácticas. Identifica y aborda de forma proactiva los comportamientos que restan eficacia a la gestión del riesgo.
Graves violaciones de los derechos humanos	i) toda forma de tortura o trato cruel, inhumano o degradante; ii) toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir, todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena y para el cual tal persona no se ofrece voluntariamente; iii) las peores formas de trabajo infantil (según el Convenio 182 de la OIT); iv) otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos, como la violencia sexual generalizada; v) crímenes de guerra u otras violaciones graves del derecho internacional humanitario, crímenes de lesa humanidad o genocidio.
Grupo vulnerable	Las personas o grupos en situación de vulnerabilidad o marginación que pueden verse desproporcionadamente perjudicados por la empresa, por ejemplo, podrían no estar en condiciones de recibir los beneficios del proyecto o tener dificultades para ser escuchados respecto de sus opiniones o preocupaciones. Deben tomarse medidas para garantizar que las personas en situación de vulnerabilidad o marginación estén representadas de manera equitativa en el proceso de toma de decisiones y que se escuchen y atiendan sus opiniones y preocupaciones.
Impacto negativo en los derechos humanos	Acción que elimina o reduce la capacidad de una persona para ejercer sus derechos humanos.
Impacto negativo sobre los derechos humanos	Acción que elimina o reduce la capacidad de una persona para ejercer sus derechos humanos.
Impacto potencial sobre los derechos humanos	Un impacto adverso sobre los derechos humanos que puede producirse pero que aún no lo ha hecho. (También puede denominarse riesgo para los derechos humanos).
Impacto real sobre los derechos humanos	Impacto adverso que se ha producido o se está produciendo.
Impactos acumulativos	Resultados aditivos, sinérgicos, interactivos o no lineales de múltiples acontecimientos de desarrollo o perturbación que se acumulan a lo largo del tiempo y el espacio. Algunos ejemplos de impactos (o efectos) acumulativos pueden ser: la reducción de los caudales de agua en una cuenca debido a múltiples extracciones; el aumento de las cargas de sedimentos en una cuenca a lo largo del tiempo; la interferencia en las rutas migratorias o el movimiento de la fauna silvestre; o un nivel mayor de congestión de tránsito y accidentes debido al aumento del tránsito de vehículos en las carreteras de una comunidad.

Impactos directos e indirectos	Los impactos directos son los causados por las actividades que se realizan y las instalaciones que son propiedad de la empresa minera y están gestionadas por ella. Los impactos indirectos son los causados o estimulados por la presencia del proyecto minero (por ejemplo, impactos relacionados con la afluencia de trabajadores u otras personas en busca de oportunidades económicas debido al desarrollo de la mina).
Impacto severo en los derechos humanos	Un impacto negativo sobre los derechos humanos que es severo en virtud de una o más de las siguientes características: su escala, alcance o irremediabilidad. Por escala se entiende la gravedad del impacto sobre los derechos humanos. Por alcance se entiende la cantidad de personas que se ven o podrían verse afectadas. Irremediabilidad significa la facilidad o dificultad con la que los afectados podrían recuperar el disfrute anterior del derecho o derechos.
Impactos residuales	Impactos relacionados con el proyecto que persisten tras la aplicación de medidas de mitigación in situ (evitación, minimización, restauración).
Inclusivo	En el contexto de la participación de las partes interesadas, inclusivo significa que la participación incluye a hombres, mujeres, ancianos, jóvenes, personas desplazadas y personas o grupos vulnerables y desfavorecidos.
Influencia	Se considera que existe influencia cuando la empresa tiene la capacidad de modificar las prácticas ilícitas de una entidad que causa o contribuye a causar un daño (Comentario al PRNU 19). La influencia es una ventaja que da poder para influir. En el contexto de los Principios Rectores, se refiere a la capacidad de una empresa para modificar las prácticas ilícitas de otra parte que causan o contribuyen a un impacto negativo sobre los derechos humanos.
Informar	Suministro de información para informar a las partes interesadas sobre una propuesta, actividad o decisión. La información facilitada puede tener por objeto ayudar a las partes interesadas a comprender un problema, las alternativas, las soluciones o el proceso de toma de decisiones. Los flujos de información son unidireccionales. La información puede fluir de la empresa a las partes interesadas o viceversa.
Integración del respeto de los derechos humanos	El marco general para garantizar que la responsabilidad de una empresa de respetar los derechos humanos se traslade a toda la organización, a sus valores empresariales y a su cultura. Requiere que todo el personal sea consciente del compromiso público de la empresa de respetar los derechos humanos, comprenda sus implicaciones en el ejercicio de sus funciones, reciba formación, capacitación e incentivos para comportarse de una manera que promueva el cumplimiento del compromiso, y lo considere intrínseco a los valores fundamentales del lugar de trabajo. La integración es un proceso continuo, generalmente impulsado desde la alta dirección de la empresa.

Jerarquía de mitigación	<p>La jerarquía de mitigación es un conjunto de pasos prioritarios para paliar en la medida de lo posible los daños ambientales o sociales mediante la prevención, minimización y restauración de los impactos adversos. La compensación solo se considera para abordar los impactos residuales una vez aplicadas las medidas adecuadas de prevención, minimización y restauración. La jerarquía de mitigación de la biodiversidad consiste en (los pasos pueden aplicarse a cualquier impacto ambiental o social):</p> <p>Prevención: medidas adoptadas para evitar la generación de impactos desde el principio, como una cuidadosa ubicación espacial o temporal de los elementos de la infraestructura, con el fin de evitar por completo los impactos sobre determinados componentes de la biodiversidad. El resultado es un cambio de enfoque.</p> <p>Minimización: medidas adoptadas para reducir la duración, intensidad y/o alcance de los impactos que no pueden evitarse por completo, en la medida en que sea factible desde el punto de vista práctico.</p> <p>Restauración: medidas adoptadas para contribuir a la recuperación de ecosistemas degradados, dañados o destruidos. Consiste en alterar una zona para restablecer la composición, estructura y función de un ecosistema, normalmente para devolverlo a su estado original (anterior a la alteración) o a un estado saludable parecido al original.</p> <p>Compensación: resultados cuantificables de la conservación a partir de acciones diseñadas para compensar los impactos adversos residuales significativos sobre la biodiversidad derivados del desarrollo de un proyecto una vez adoptadas las medidas de prevención y mitigación adecuadas. El objetivo de las compensaciones de biodiversidad es evitar la pérdida neta o asegurar una ganancia neta de biodiversidad sobre el terreno con respecto a la composición de las especies, la estructura del hábitat, la función del ecosistema y el uso y los valores culturales de las personas asociados a la biodiversidad.</p>
Legítimo	<p>En lo que respecta a los mecanismos de reclamación, esto significa generar la confianza de los grupos de partes interesados a los que están destinados, y rendir cuentas por el desarrollo justo de los procesos de reclamación.</p>
Mecanismo de reclamación	<p>Cualquier proceso rutinario, estatal o no estatal, judicial o no judicial, a través del cual se puedan plantear quejas o reclamaciones relacionadas con proyectos mineros, incluidas las quejas de partes interesadas en afectaciones de derechos humanos relacionados con empresas, y/o reclamaciones laborales, y mediante el cual se pueda buscar una solución.</p>
Mecanismo de reclamación a nivel operativo	<p>Un mecanismo de reclamación a nivel operativo o de proyecto es un medio formal, a través del cual las personas o grupos pueden plantear sus preocupaciones sobre el impacto que una empresa tiene sobre ellos -lo que incluye, entre otros factores, sus derechos humanos- y además pueden buscar una solución.</p>
Mecanismo de reclamación de los trabajadores	<p>Procedimiento mediante el cual un trabajador puede plantear una queja para su evaluación e investigación y para obtener una respuesta a ella. También es un marco a través del cual los trabajadores pueden acceder a la remediación de cualquier impacto adverso o daño que hayan sufrido como resultado de las actividades empresariales.</p>
Mecanismo de reclamación para la comunidad	<p>Un mecanismo comunitario de reclamación es un proceso para recibir, investigar, responder a quejas o reclamaciones de las comunidades afectadas y resolverlas, de forma oportuna, justa y coherente.</p>
Medios de subsistencia	<p>Toda la gama de medios que las personas, las familias y las comunidades utilizan para subsistir, como los ingresos salariales, la agricultura, la pesca, la búsqueda de alimentos, otros medios de vida basados en los recursos naturales, el pequeño comercio y el trueque.</p>

Minería artesanal y a pequeña escala (MAPE)	Operaciones formales o informales con formas predominantemente simplificadas de exploración, extracción, procesamiento y transporte. La MAPE suele utilizar poco capital y mucha mano de obra. La MAPE puede incluir a hombres y mujeres que trabajan a título individual, así como a aquellos que trabajan en grupos familiares, en asociación o como miembros de cooperativas u otros tipos de asociaciones legales y empresas que incluyen a cientos o miles de mineros. Por ejemplo, es habitual que grupos de trabajo de entre 4 y 10 personas, a veces en unidades familiares, compartan tareas en un mismo punto de extracción de minerales (por ejemplo, en la excavación de un túnel). A nivel organizativo, son habituales los grupos de 30-300 mineros, que extraen minerales de un yacimiento de manera conjunta (por ejemplo, al trabajar en diferentes túneles) y, a veces, comparten las instalaciones de procesamiento.
Mitigación	Medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzca un determinado impacto adverso. La mitigación de los impactos adversos sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir su alcance, y cualquier impacto residual requiere entonces una reparación.
Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	Entidades no estatales, sin ánimo de lucro, voluntarias, formadas por personas de la esfera social y separadas del Estado y del mercado. Las OSC representan una amplia gama de intereses y vínculos. Pueden ser organizaciones comunitarias u organizaciones no gubernamentales (ONG). En el contexto del marco de presentación de informes de los Principios Rectores de la ONU, las OSC no incluyen a las empresas ni a las asociaciones con ánimo de lucro.
Organizaciones de trabajadores	Normalmente denominadas sindicatos, estas organizaciones son asociaciones voluntarias de trabajadores organizados de forma permanente con el fin de mantener y mejorar sus condiciones de empleo y de trabajo.
Parte(s) interesada(s) afectada(s)	Persona cuyos derechos humanos se han visto o pueden verse afectados por las actividades, productos o servicios de una empresa.
Partes interesadas	Personas o grupos afectados directa o indirectamente por un proyecto, como los titulares de derechos, así como quienes puedan tener intereses en un proyecto y/o capacidad para influir en su resultado, ya sea de manera positiva o negativa.
Participación de la comunidad	La participación de la comunidad es un aspecto específico de la inclusión de las partes interesadas que da prioridad a las comunidades locales de un activo como grupo de atención clave, junto con otras partes interesadas externas, como el gobierno o la sociedad civil. El relacionamiento con estas comunidades permite intercambiar información y establecer mejores relaciones. Por lo tanto, es fundamental para un desempeño social eficaz y es un mecanismo que permite alcanzar los objetivos generales de la
Participación de las partes interesadas	Proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y las partes interesadas que permite a la empresa escuchar, comprender y responder a sus intereses y preocupaciones, incluso mediante la colaboración. La participación de las partes interesadas es un componente esencial del desempeño social porque crea relaciones sólidas entre las empresas y las partes interesadas. Esta participación puede incluir un amplio espectro de actividades, como el intercambio de información, la creación conjunta de planes, el establecimiento de acuerdos sobre programas, la toma de decisiones de forma participativa y el monitoreo participativo. Existen varias formas de participación y estas difieren en función del nivel de inclusión de las comunidades en los procesos de toma de decisiones de las empresas, como se indica a continuación: Informar - Consultar - Implicar - Colaborar - Capacitar (véanse las Herramientas para el desempeño social del ICMM para obtener una explicación detallada de la participación en sus múltiples formas).

Patrimonio cultural crítico	Consiste en: (i) el patrimonio internacionalmente reconocido de las comunidades que utilizan o han utilizado en la memoria viva el patrimonio cultural con fines culturales de larga data, (ii) las zonas del patrimonio cultural legalmente protegidas, incluidas las propuestas por los gobiernos anfitriones para tal designación, o (iii) las zonas naturales con valor cultural y/o espiritual, como bosques sagrados, fuentes y cursos de agua sagrados, árboles sagrados y rocas sagradas.
Patrimonio cultural inmaterial	Conocimientos, innovaciones y/o prácticas, incluidas las expresiones verbales del folclore, las artes escénicas, los rituales, los festivales, que se heredan de generaciones pasadas, se mantienen en el presente y se transmiten en beneficio de las generaciones futuras.
Patrimonio cultural material	Recurso único y a menudo no renovable que posee un valor cultural, científico, espiritual o religioso y que se considera digno de preservarse para el futuro. Incluye objetos muebles o inmuebles, lugares, estructuras, grupos de estructuras, características naturales o paisajes que tienen valor arqueológico, paleontológico, histórico, arquitectónico, religioso, estético u otro valor cultural.
Patrimonio cultural replicable	Formas tangibles de patrimonio cultural que pueden trasladarse a otro lugar o que pueden sustituirse por una estructura similar o por elementos naturales a los que puedan transferirse los valores culturales mediante medidas adecuadas. Los yacimientos arqueológicos o históricos pueden considerarse reproducibles cuando las épocas y valores culturales concretos que representan están bien representados por otros yacimientos y/o estructuras.
Peligros (en relación con el lugar de trabajo)	Fuente potencial de daños o efectos adversos para la salud de algo o alguien en determinadas condiciones laborales.
Pensamiento sistémico	Capacidad para ver y comprender las interconexiones y la interdependencia entre los actores (partes interesadas, relaciones, etc.) y los ámbitos (social, económico, ambiental), a través del tiempo (pasado, presente y futuro) y en distintas escalas (local y mundial) para replantear y abordar los retos y las oportunidades de progreso empresarial y social. (Para obtener más información, véanse las Herramientas de desempeño social del ICMM, https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2022/tools-for-social-performance)
Período posterior al cierre	El período posterior a que el titular de la garantía de recuperación declare que han finalizado las actividades requeridas por el plan de recuperación y cierre. Se han resuelto todas las objeciones significativas planteadas durante el período de comentarios públicos sobre la liberación definitiva de la garantía financiera; y la garantía de recuperación se ha devuelto al operador, o se ha convertido en un fondo fiduciario posterior al cierre o un fondo equivalente (por ejemplo, si es necesario financiar la gestión y el seguimiento a largo plazo del sitio). Esta fase continúa hasta que se pueda obtener la aprobación final o la cesión por parte del regulador y las partes interesadas.
Plan de acción de reasentamiento	Un plan diseñado para mitigar los efectos negativos del desplazamiento; identificar oportunidades de desarrollo; elaborar un presupuesto y un calendario de reasentamiento; y establecer los derechos de todas las categorías de personas afectadas (incluidas las comunidades de acogida). Este plan es necesario cuando el reasentamiento implica el desplazamiento físico de personas.
Plan de restauración de medios de subsistencia	Un plan que establezca los derechos (por ejemplo, de indemnización u otro tipo de asistencia) de las personas y/o comunidades afectadas que se vean desplazadas económicamente, con el fin de ofrecerles oportunidades adecuadas para restablecer sus medios de subsistencia.
Prevención	La prevención de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para garantizar que el impacto no se produzca.

Previsible	En referencia al mecanismo de reclamación, esto significa proporcionar un procedimiento claro y conocido, con un plazo indicativo para cada etapa, y claridad sobre los tipos de proceso y resultado disponibles y los medios para supervisar la aplicación.
PRNU	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Conjunto de 31 principios que establecen las funciones respectivas de los Estados y las empresas a la hora de garantizar el respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales y a través de sus relaciones comerciales. Los Principios Rectores fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011.
Propietario(s) de la empresaria	La(s) sociedad(es) u otra(s) institución(es) comercial(es), incluida cualquier empresa privada o estatal que tenga un interés financiero total o parcial en un proyecto minero o sea propietaria de él.
Pueblos indígenas	Los Pueblos indígenas, también conocidos como Primeros pueblos, Pueblos aborígenes o Pueblos nativos, son aquellos que se identifican a sí mismos como Pueblos indígenas y tienen un vínculo histórico con quienes habitaban un país o región en el momento en que llegaron personas de diferentes culturas u orígenes étnicos. Tienen un vínculo estrecho con la tierra y los recursos naturales circundantes y están decididos a mantener y desarrollar sus entornos y sistemas ancestrales como pueblos distintos. Además, tienen sistemas sociales, económicos y políticos, lengua, cultura y creencias diferentes. Comparten una experiencia común de opresión y marginación por parte del Estado. Los pueblos indígenas tienen derechos específicos sobre la tierra o los recursos naturales, tal y como se definen en el artículo 1 del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 169). Para respetar estos derechos, existen requisitos más estrictos en relación con la participación de los pueblos indígenas, lo que a menudo significa utilizar formas de participación que otorguen mayor peso en la toma de decisiones a los representantes de estas comunidades, incluido el Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). (Véase El ICMM, los pueblos indígenas y la minería: declaración de posición [https://www.icmm.com/en-gb/about-us/member-requirements/position-statements/indigenous-peoples] y Herramientas de desempeño social del ICMM para obtener más información).
Reasentamiento	Proceso por el cual los proyectos hacen que la población pierda tierras u otros bienes, o su acceso a los recursos. Esto puede dar lugar a desplazamientos físicos, pérdida de ingresos u otros efectos adversos.
Reasentamiento involuntario	El reasentamiento y la adquisición de tierras a veces se inicia con un proyecto nuevo o una iniciativa (como la ampliación de una mina, la exploración, la gestión de residuos o la compensación de biodiversidad). La adquisición de tierras provoca el desplazamiento físico o económico de las comunidades. En estos casos, la unidad debe adoptar un enfoque más colaborativo en la planificación, ejecución y supervisión del reasentamiento. Se debe capacitar a las comunidades para que puedan participar de manera equitativa en la negociación y la toma de decisiones. Se considera que el reasentamiento es involuntario cuando las personas o comunidades afectadas no tienen derecho a rechazar la adquisición de tierras o las restricciones a causa de un desplazamiento físico o económico. Esto ocurre en los casos de (i) expropiación legal o restricciones temporales o permanentes al 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. (Véase Adquisición de tierras y reasentamiento: lecciones aprendidas del ICMM para obtener más información: https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2015/guidance_land-acquisition-and-resettlement.pdf)
Reasentamiento voluntario	Operaciones voluntarias de las tierras (es decir, operaciones de mercado en las que el vendedor no está obligado a vender y el comprador no puede recurrir a la expropiación ni a otros procedimientos obligatorios sancionados por el ordenamiento jurídico del país de acogida si fracasan las negociaciones) que conducen a la reubicación de vendedores dispuestos.

Reclamo	Una injusticia percibida que tiene como consecuencia la reclamación de derechos por parte de una persona o un grupo, que puede basarse en la ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas consuetudinarias o nociones generales de justicia de las comunidades agraviadas.
Reducción de personal	Eliminación de una cantidad de puestos de trabajo o despido de una cantidad de trabajadores por parte de un empresario, generalmente por cierre de planta o para ahorrar costos. La reducción de personal no abarca los casos aislados de cese de empleo por causa justificada o baja voluntaria. La reducción de personal suele ser consecuencia de circunstancias económicas adversas o de una reorganización o reestructuración.
Registro de compromisos	Todos los compromisos asumidos pública o localmente por cualquier función deben registrarse y seguirse en una base de datos de compromisos. Esto incluye los compromisos verbales, los compromisos contenidos en documentos divulgados públicamente, como las EIAS, o requisitos normativos.
Regulación del país anfitrión	También puede denominarse regulación nacional, si tal expresión se utiliza en referencia a la legislación del país en el que se ubica el proyecto minero. La regulación del país anfitrión incluye todos los requisitos aplicables, incluidos, entre otros, las leyes, normas, reglamentos y requisitos de permisos de cualquier entidad gubernamental o reguladora, entre ellos los requisitos aplicables a nivel federal o nacional, estatal, provincial, de condado o de ciudad o municipio, o sus equivalentes en el país donde está ubicada la mina. La primacía de las leyes del país de acogida, como la federal frente a la provincial, está determinada por las leyes del país de acogida.
Relaciones comerciales	Relaciones que una empresa mantiene con socios comerciales, entidades de una cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente vinculada a sus operaciones comerciales, productos o servicios. Incluyen relaciones comerciales indirectas en su cadena de valor, más allá del primer nivel, y posiciones accionariales minoritarias y mayoritarias en empresas conjuntas.
Relaves	El flujo de residuos resultante de los procesos de molienda y concentración de minerales que se aplican al mineral molido (es decir, lavado, concentración y/o tratamiento). Los relaves suelen ser materiales compuestos de partículas del tamaño de las de arena o arcilla que se consideran demasiado pobres en valores minerales para su tratamiento adicional. Suelen verterse en forma de lodo a una zona de almacenamiento final comúnmente denominada instalación de almacenamiento de relaves (IAR) o instalación de gestión de relaves (IGR).
Relevancia	El enfoque de derechos humanos se centra más en los temas relevantes de derechos humanos que en la materialidad. La materialidad define la importancia de un tema concreto en función de un conjunto específico de partes interesadas y sus objetivos. Mientras que la materialidad se refiere a las prioridades percibidas, las cuestiones relevantes de derechos humanos se refieren al riesgo de los impactos más graves sobre los derechos humanos a través de las actividades o relaciones de una empresa.
Relevancia o saliencia	En el contexto de los derechos humanos, la relevancia se refiere a aquellas materias en las que existe el riesgo de que se produzcan los impactos negativos más graves a través de las operaciones o relaciones de una empresa. En la evaluación de la relevancia se tendrá en cuenta la severidad del impacto, que incluye la gravedad del impacto, la cantidad de personas afectadas y lo difícil que sería remediar el daño resultante. Además de la severidad, también debe considerarse la probabilidad de que se produzca el impacto. La relevancia tiene en cuenta el riesgo para las personas como punto de partida, en lugar del riesgo para las empresas, aunque reconoce que ambos suelen ser convergentes.

Remediación de daños “causados o contribuidos”	<p>Remediación de daños “causados o contribuidos”: Cuando las empresas identifiquen que han causado o contribuido a causar impactos adversos, deben asegurar su remediación o cooperar en ella a través de procesos legítimos (PRNU 22).</p> <p>Remediación y remedio se refieren tanto a los procesos por los cuales se remedia un impacto adverso sobre los derechos humanos como a los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o remediar, el impacto adverso. Estos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), así como la prevención de daños mediante, por ejemplo, mandatos judiciales o garantías de no repetición.</p>
Remediación o Remedio (también en relación con los impactos sobre los derechos humanos)	<p>Remediación y remedio se refieren tanto a los procesos por los cuales se remedia un impacto adverso (sobre los derechos humanos) como a los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o reparar, el impacto adverso. Estos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), así como la prevención de reincidencia mediante, por ejemplo, mandatos judiciales o garantías de no repetición.</p>
Remediar	<p>Se refiere al proceso de proporcionar reparación en respuesta a un impacto negativo sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden remediar el impacto negativo. Estos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas), así como la prevención del daño mediante, por ejemplo, mandatos judiciales o garantías de no repetición.</p>
Reporte de Sostenibilidad	<p>Término genérico para referirse a un informe empresarial que proporciona información sobre los resultados de una empresa en cuanto a una serie de dimensiones de sostenibilidad, como cuestiones económicas, sociales, ambientales y de gobierno empresarial, incluidos los derechos humanos.</p>
Representantes de los trabajadores	<p>Un trabajador elegido para facilitar la comunicación con la dirección superior en asuntos relacionados con las condiciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo u otras preocupaciones de los trabajadores. Se encarga de ello el sindicato o los sindicatos reconocidos en las instalaciones sindicadas y, en los demás casos, un trabajador elegido por el personal no directivo a tal efecto.</p>
Responsabilidad de respetar los derechos humanos	<p>La responsabilidad de una empresa de evitar afectar los derechos humanos de otros y de abordar los impactos negativos en los que pueda estar implicada, tal y como se establece en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.</p>
Restauración	<p>Medidas adoptadas para contribuir a la recuperación de ecosistemas degradados, dañados o destruidos. Consiste en alterar una zona para restablecer la composición, estructura y función de un ecosistema, normalmente para devolverlo a su estado original (anterior a la alteración) o a un estado saludable parecido al original.</p>
Riesgo de conflicto	<p>Cualquier conflicto que pueda surgir o agravarse debido a la presencia, actividades o relaciones de una empresa; y la probabilidad de que se produzcan tales conflictos. Pueden surgir conflictos en el seno de comunidades y/o grupos de interés o entre ellos, o entre la empresa y las comunidades o grupos de interés.</p>
Riesgos para los derechos humanos	<p>Son los posibles impactos adversos de la empresa sobre los derechos humanos. (También puede denominarse impactos potenciales sobre los derechos humanos).</p>
RSE	<p>Responsabilidad social de las empresas.</p>

Salario digno	Remuneración recibida por una semana de trabajo estándar por un trabajador en un lugar determinado suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y la satisfacción de otras necesidades esenciales, que incluye las provisiones para acontecimientos inesperados.
Servicios ecosistémicos	Los beneficios que las personas obtienen de los ecosistemas. Entre ellos se incluyen los servicios de aprovisionamiento, como de alimentos, agua, madera y fibras; los servicios de regulación, que afectan al clima, las inundaciones, las enfermedades, los residuos y la calidad del agua; los servicios culturales, que proporcionan beneficios recreativos, estéticos y espirituales; y los servicios de apoyo, como la formación del suelo, la fotosíntesis y el ciclo de los nutrientes.
Sitio del Patrimonio de la Humanidad	Sitio o bien inscrito en la Lista del Patrimonio de la Humanidad que posee un valor universal excepcional y cumple con las condiciones de autenticidad e integridad. Los bienes del Patrimonio de la Humanidad incluyen dentro de su alcance todos los atributos reconocidos como de valor universal excepcional.
Socios comerciales	Entidades con las que una empresa tiene algún tipo de compromiso directo y formal para cumplir sus objetivos empresariales. Esto incluye, entre otras cosas, las relaciones contractuales. Por ejemplo, socios de empresas conjuntas, vendedores, franquiciados o licenciarios, clientes comerciales, clientes, gobiernos, proveedores, contratistas y consultores.
Titulares de derechos	Los titulares de derechos son personas o grupos sociales que tienen derechos particulares en relación con titulares de deberes específicos (por ejemplo, actores estatales o no estatales que tienen una obligación o responsabilidad particular de respetar, promover y realizar los derechos humanos y abstenerse de violarlos). En términos generales, todos los seres humanos son titulares de derechos en virtud de la Declaración Universal de Derechos Humanos. En determinados contextos, suele haber grupos sociales específicos cuyos derechos humanos no se ejercen, respetan o protegen plenamente.
Trabajadores	Los trabajadores incluyen tanto a los trabajadores empleados directamente que tienen contratos con la empresa como a los trabajadores empleados indirectamente que trabajan regularmente en las instalaciones de los miembros y que tienen contratos laborales con un tercero, como un agente laboral, un proveedor de mano de obra o un contratista o subcontratista.
Trabajadores contratados	Trabajadores contratados a través de terceros (por ejemplo, contratistas, corredores, agentes o intermediarios) que realizan trabajos o prestan servicios directamente relacionados con los procesos comerciales básicos del proyecto minero durante un periodo sustancial (es decir, empleo que no sea ocasional o intermitente) y que trabajan geográficamente en el emplazamiento del proyecto. Estos trabajadores pueden contratarse en cualquier momento del ciclo de vida de la mina (incluso antes o durante la fase de construcción).
Trabajo forzoso	Cualquier trabajo o servicio no realizado voluntariamente que se exige a una persona o que se obtiene por métodos coactivos bajo amenaza de fuerza o sanción. Esto incluye cualquier tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo en régimen de servidumbre o acuerdos similares de contratación laboral exigidos para saldar una deuda; o la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. También incluye requisitos de depósitos monetarios excesivos, limitaciones excesivas de la libertad de movimiento, períodos de preaviso excesivos, multas sustanciales o inapropiadas y pérdida o retrasos en el pago de salarios que impiden a los trabajadores poner fin voluntariamente a su empleo de conformidad con sus derechos legales.
Trabajo infantil	Trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

Trabajo peligroso (en relación con el trabajo infantil)	Trabajos que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realizan, pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
Transparente	En referencia al mecanismo de reclamación, significa mantener informadas a las partes de una reclamación sobre su progreso, y proporcionar información suficiente sobre el funcionamiento del mecanismo para generar confianza en su eficacia y satisfacer cualquier interés público en juego.
Trata de personas	La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de una persona a través de amenazas o el uso de la fuerza u otros medios de coacción, o mediante raptos, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o mediante la recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. La explotación puede darse a través de la prostitución u otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, servidumbre o extracción de órganos. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables a las prácticas de trata.
Una política comprometida con el respeto de los derechos humanos	Declaración de alto nivel y ampliamente difundida de una empresa que establece su intención de respetar los derechos humanos con la expectativa de rendir cuentas en relación con la consecución de tal objetivo.
Viable	Dar la misma importancia a los beneficios y costos ambientales, sociales y económicos. No se trata de una definición técnica. Lo importante es el debate entre las partes afectadas sobre el equilibrio entre estos costos y beneficios interrelacionados.
Vigilancia de la salud	Procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores a fin de detectar e identificar una anomalía. Los resultados de la vigilancia deben utilizarse para proteger y promover la salud de la persona, la salud colectiva en el lugar de trabajo y la salud de la población trabajadora expuesta. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, entre otros, exámenes médicos, controles biológicos, exámenes radiológicos, cuestionarios o la revisión de historiales médicos.
Vinculación	Los PRNU abordan tres conceptos distintos -causa, contribución y vinculación directa- para definir la relación de una empresa con un impacto negativo y la consiguiente obligación de remediar. Se espera que las empresas realicen una HRDD continua para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos que puedan causar, a los que puedan contribuir o con los que puedan estar directamente vinculadas.
Vinculación directa	Cuando se han producido impactos adversos que la empresa no ha causado o a los que no ha contribuido, pero que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de una relación comercial, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que la propia empresa se encargue de su remediación. (Comentario al PRNU 22). Se podría considerar la posibilidad de remediar pero es opcional. Sin embargo, se espera que la empresa utilice su influencia para prevenir o mitigar el impacto (PRNU 13).

Recurso de apoyo: Referencias

Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM



Referencias

El enfoque de derechos humanos	
BGR Riesgos de derechos humanos en la minería (2016)	https://www.bgr.bund.de/DE/Themen/Zusammenarbeit/TechnZusammenarbeit/Downloads/human_rights_risks_in_mining.pdf?blob=publicationFile&v=2
DIHR La Guía de derechos humanos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible	https://sdg.humanrights.dk/
Hacer negocios con respetando los derechos humanos (Shift, Oxfam, Global Compact Netherlands)	https://www.businessrespecthumanrights.org/#
Taxonomía de la UE (2020)	https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/tools-and-standards/eu-taxonomy-sustainable-activities_en#documents
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011)	https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf
Informe de la ONU del Grupo de trabajo sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (julio de 2018)	https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a73163-report-working-group-issue-human-rights-and-transnational
UN Global Compact What does effective human rights risk management look like? Pacto global de Naciones UNidas- ¿Cómo es una gestión eficaz del riesgo en materia de derechos humanos? 5 Conocimientos prácticos (2021)	https://twentyfifty.co.uk/wp-content/uploads/2022/06/2021-DGCN_Insights_Series_HRDD_Risk_management.pdf
Matriz de madurez de la HRDD	
ICMM Marco de madurez en el cierre (2020)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/2020/closure-maturity-framework
ICMM Marco de Madurez del Desempeño Social (2022)	https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2022/maturity-matrix.pdf
Evaluación de los aspectos más relevantes en derechos humanos	
DIHR Indicadores de derechos humanos para las empresas (base de datos de código abierto)	https://www.humanrights.dk/projects/human-rights-indicators-business
ICMM Inidcadores de desempeño en Salud y seguridad (2021)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/health-safety/2021/performance-indicators
ICMM Panorama de los principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo en la minería (2012)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/health-safety/2012/indicators-ohs
Señales de alarma en el modelo del negocio - Shift (2021)	https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-about/
Herramienta para el Diseño de indicadores - Shift (2021)	https://shiftproject.org/resource/indicator-design/indicator-design-tool/

Diferentes enfoques para la evaluación de los derechos humanos	
DIHR HRIA Guía y caja de herramientas (2016)	https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox
DIHR Integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y sanitario (2013)	https://www.humanrights.dk/publications/integrating-human-rights-environmental-social-health-impact-assessments
DIHR Bienvenida e introducción a la Guía y caja de herramientas (2020)	https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR%20HRIA%20Toolbox_Welcome_and_Introduction_ENG_2020.pdf

Integración de los derechos humanos en la evaluación de riesgo empresarial	
ICMM Cuadros comparativos de equivalencia – Los Principios Mineros del ICMM comparados con la Evaluación de la Preparación para el Riesgo (RRA) de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI) y la Marca del Cobre. (2022)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/equivalency/rra

Debida diligencia y derechos humanos en las cadenas de suministro	
BHRRC Seguimiento de los minerales en transición (2022)	https://www.business-humanrights.org/en/from-us/transition-minerals-tracker/
Propuesta de Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (2022)	https://commission.europa.eu/publications/proposal-directive-corporate-sustainability-due-diligence-and-annex_en
Reglamento de la UE por el que se establece la diligencia debida en la cadena de suministro en las zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo (2017)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017R0821#:~:text=Legal%20act%20Regulation%20%28EU%29%202017%2F821%20of%20the%20European,and%20gold%20originating%20from%20conflict-affected%20and%20high-risk%20areas
IPIECA Derechos laborales de las empresas y la cadena de suministro en la industria del petróleo y el gas (2021)	https://www.iecea.org/media/4681/labour_rights_awareness_brief_lrsc_2019.pdf
IPIECA Identificación de riesgos relacionados con los derechos laborales en la cadena de suministro (2021)	https://www.iecea.org/resources/good-practice/labour-rights-risk-identification-in-the-supply-chain/
Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto y alto riesgo (2016)	https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf
Shift Respetar los derechos sindicales en las cadenas de valor mundiales: enfoques prácticos para las empresas (2019)	https://shiftproject.org/resource/respecting-trade-union-rights-in-global-value-chains-practical-approaches-for-business/
Criterios de producción responsable de la Marca del Cobre	https://coppermark.org/standards/criteria/

Integración de los derechos humanos en toda la empresa	
EITI) Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas	https://eiti.org/collections/eiti-standard
ICMM Orientaciones para apoyar a los líderes (2022)	https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2022/guidance-to-support-leaders.pdf
ICMM Unidos por nuestro futuro común	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2021/partnering-for-our-common-future
Shift Indicadores de Liderazgo y gobernanza de una cultura respetuosa de los derechos (2021)	https://shiftproject.org/resource/lg-indicators/about-lgis/
WBCSD Guía de derechos humanos para CEO (sitio web del WBCSD)	https://www.wbcsd.org/Programs/People-and-Society/Tackling-Inequality/Human-Rights/Resources/CEO-Guide-to-Human-Rights

Presentación de reportes y comunicación	
DIHR Orientaciones y herramientas para comunicar y reportas sobre las EIDH (2022)	https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/HRIA%20Toolbox_Phase%205_ENG_2020.pdf
ICMM Social and Economic Reporting: Marcos y guías	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/validation/social-and-economic-reporting
Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas	https://www.ungpreporting.org/

Contextos afectados por conflictos	
DCAF and ICRC Afrontar los retos de la seguridad y los derechos humanos en entornos complejos: centro de conocimientos y herramientas	http://www.securityhumanrightshub.org/
HIK Barómetro de conflictos (2021)	https://hiik.de/conflict-barometer/current-version/?lang=en/
Debida diligencia en materia de derechos humanos en situaciones de conflicto: guía para las industrias extractivas, de International Alert (2018)	https://www.international-alert.org/publications/human-rights-due-diligence-conflict-affected-settings/
Debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos (2022)	https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide

Pueblos indígenas	
DIHR Base de datos de herramientas del Navegador Indígena	https://www.humanrights.dk/tools/indigenous-navigator-tools-database
Guía de buenas prácticas para los pueblos indígenas y la minería del ICMM (2015)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2015/indigenous-peoples-mining
ICMM Declaración de posición sobre pueblos indígenas (2013)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/position-statements/indigenous-peoples
Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007)	https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html

Participación de las partes interesadas	
DIHR Participación transversal de las partes interesadas Orientaciones y herramientas para la EIDH (2020).	https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/HRIA%20Toolbox_Stakeholder%20Engagement_ENG_2020.pdf
Kit de herramientas de desarrollo comunitario del ICMM (2012)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2012/community-development-toolkit
ICMM Manejo y resolución de quejas y reclamaciones locales (2019)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2019/grievance-mechanism
ICMM Integrar el compromiso con la comunidad en toda la empresa (2022)	https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2022/integrating-community-engagement.pdf
Kit de herramientas: entendimiento de las relaciones empresa – comunidad del ICMM (con Shift) (2021)	https://shiftproject.org/resource/icmm-company-community-toolkit/
Kemp & Owen, "La preparación de las empresas y los riesgos para los derechos humanos de la aplicación del CLPI en la industria minera global" (2017)	https://www.semanticscholar.org/paper/Corporate-Readiness-and-the-Human-Rights-Risks-of-Kemp-Owen/b4d807aa404dc9f3626c20852d674be242596961
Shift Evaluar la calidad de las relaciones (2021)	https://shiftproject.org/resource/quality-of-relationships/about-quality-of-relationships/
Shift Cultivar la voz en las relaciones: Uso de microencuestas periódicas a escala para convertir las percepciones de la experiencia de las partes interesadas en datos procesables (2021)	https://shiftproject.org/resource/cultivating-voice-in-relationships/
Shift Uso de experimentos para evaluar las intervenciones de cambio de comportamiento (2021)	https://shiftproject.org/resource/using-experiments-to-assess-behavior-change-interventions/
Shift de herramientas de voz de los trabajadores para evaluar las relaciones entre los trabajadores y sus jefes	https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2021/05/Shift_Methodology_Worker-Voice_5.17-1.pdf
UN OHCHR Explicación del CLPI (2018)	https://www.ohchr.org/EN/Issues/IPeoples/EMRIP/Pages/StudyFPIC.aspx

Transición energética	
DIHR Los derechos de las mujeres y las niñas en la transición energética en el África subsahariana (2021)	https://www.humanrights.dk/publications/womens-human-rights-energy-transition-sub-saharan-africa-roundtable-event-outcome
USAID La minería y la transición energética verde (2021)	https://www.land-links.org/document/mining-and-the-green-energy-transition-review-of-international-development-challenges-and-opportunities/

Agua	
ICMM Informe sobre el Agua (2021)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/2021/water-reporting
ICMM Marco para la gestión del agua (2014)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmentalstewardship/2014/water-stewardship
Resolución 64/292 de la ONU sobre el derecho humano al agua y al saneamiento (2010)	https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/479/35/PDF/N0947935.pdf?OpenElement

Otras normas, herramientas y guías y legislación	
Norma de rendimiento ASI - Orientaciones (2022)	https://aluminium-stewardship.org/wp-content/uploads/2022/07/ASI-Performance-Standard-Guidance-V3-May-2022.pdf
Derechos del Niño y Principios Empresariales (sitio web de CRBP)	https://childrenandbusiness.org/
ICMM Declaración de posición del ICMM sobre el cambio climático (2021)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/position-statements/climate-change
ICMM Equivalency Benchmark – ICMM’s Mining Principles compared with the Aluminium Stewardship Initiative’s Performance Standard (2022)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/equivalency/asi
ICMM Equivalencia de referencia - Los Principios Mineros del ICMM comparados con la Norma de Desempeño de la Aluminium Stewardship Initiative (2020)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/equivalency/tsm
ICMM Estándar global del ICMM sobre gestión de relaves (2020)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/tailings/global-industry-standard-on-tailings-management
Cierre integrado de minas del ICMM (2019)	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/2019/integrated-mine-closure
ICMM Principios mineros y expectativas de rendimiento (2022)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/mining-principles/mining-principles
ICMM Marco de competencias para el desempeño social (2022)	https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2022/competency-framework.pdf
ICMM Herramientas para el desempeño social	https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/2022/tools-for-social-performance

Guía de validación del ICMM (2021)	https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/validation/guidance
Normas de desempeño de IFC (2012)	www.ifc.org/performancestandards
Sitio web de los convenios fundamentales de la OIT	www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm
IPIECA Guía de diligencia debida en materia de derechos humanos (2021)	https://www.iecea.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-guidance/
IPIECA Kit de herramientas de formación en derechos humanos (2014)	https://www.iecea.org/resources/good-practice/human-rights-training-tool-3rd-edition/
Estándar para la minería responsable de IRMA (2018)	https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf
Estándar de debida diligencia conjunta para cobre, plomo, níquel y cinc (2022)	https://www.responsiblemineralsinitiative.org/media/docs/standards/Joint-Due-Diligence-Standard_FINAL_09FEB21.pdf
Protocolos de MAC hacia una minería sostenible (2021)	https://mining.ca/towards-sustainable-mining/protocols-frameworks/
MCA Guía para ayudar a las empresas mineras a identificar y gestionar los riesgos de esclavitud moderna asociados a la pandemia de COVID-19 (2020)	https://minerals.org.au/wp-content/uploads/2023/01/Respecting-human-rights_Modern_Slavery_Oct-2020.pdf.pdf
Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018)	https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf
Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables - Norma de estaño y tantalio 2018	https://www.responsiblemineralsinitiative.org/media/docs/standards/Responsible%20Minerals%20Assurance%20Process_Standard_SnTa_ES.pdf
Consejo de Joyería Responsable (2019)	https://responsiblejewellery.com/standards/code-of-practices-2019/
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights
La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: guía para la interpretación de la ONU (2012)	https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf
UNICEF Derechos del niño en la minería (2017)	https://www.unicef.ca/sites/default/files/2019-01/Child-Rights-and-Mining-Toolkit.pdf
Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (sitio web)	www.voluntaryprinciples.org/
Principios de la minería de oro responsable del WGC (RGMP) (2019)	https://www.gold.org/industry-standards/responsible-gold-mining

El desarrollo de esta publicación no habría sido posible sin la participación y el apoyo de las personas mencionadas a continuación. El ICMM agradece las contribuciones siguientes:

Especialistas externos

Esta guía ha sido elaborada por un equipo de Synergy Global dirigido por Ed O'Keefe, con el apoyo de Brooke Parkin y James Simpson.

Equipo de ICMM

Marcus Addy dirigió el proceso de elaboración de la guía, con los aportes y el apoyo de Haajarah Ahmed, Katie Osborne, Molly Stewart, Sarah Omar, Nic Benton y Danielle Martin.

Merecen un agradecimiento especial los miembros del Grupo de trabajo sobre los derechos humanos del ICMM que realizaron contribuciones claves a este documento. El grupo brindó orientación y aportó ideas y análisis de expertos para la elaboración de la guía. Los miembros del grupo de trabajo incluyeron a las personas siguientes:

Amy O'Donoghue (Alcoa)
Hermien Botes (Anglo American)
Brian Gonsalves (AngloGold Ashanti)
Andrés Moran (Antofagasta Minerals S.A.)
Duncan Pettit (Barrick)
Sarah Daniel (BHP)
Martina Persson Hollsten (Boliden)
Teodoro Schmidt (CODELCO)
Megan Kuefler (Freeport-McMoRan)
Catherine Pattenden (Glencore)
Andrew Parsons (Gold Fields)
Enrique Pérez (Minera San Cristóbal)
Matthew Denyer (Consejo de Minerales de Australia)
Ben Chalmers (Asociación Minera de Canadá)
Jorge De Carvalho (MMG)
Renee Preece (Newcrest)
Shari Gittleman (Newmont)
Marie-Emilie Le Fur (Orano)
Shaeron Yapp (Río Tinto)
Thabileng Mothabi (Sibanye Stillwater)
Bernardita Fernández (Sociedad Nacional de Minería (SONAMI - Chile)
Bettina Reyna Ugarriza (Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMPE- Perú)
Deb Reynolds (Sur32)
Alannah Cervenko (Teck Resources)
Viviane Leffingwell (Vale)

ICMM promueve la minería con principios.

Reunimos a un tercio de la industria metalúrgica y minera mundial, junto con socios claves para impulsar el liderazgo, la acción y la innovación para el desarrollo sostenible y, en última instancia, realizar una contribución positiva a la sociedad.

A través de la colaboración, las empresas miembros de ICMM establecen el estándar para la producción responsable de minerales y metales en un mundo seguro, justo y sostenible.

Descargo de responsabilidad

Esta publicación solo contiene información de orientación general y no debe considerarse como un sustituto de los conocimientos técnicos adecuados. Aunque se han tomado precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación a la fecha de publicación, se distribuye sin ninguna garantía expresa ni implícita de ningún tipo. Este documento se elaboró con las contribuciones de varios miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y otras personas. Sin embargo, la responsabilidad de su adopción y aplicación recae únicamente en cada empresa miembro individual. Ni el ICMM ni ninguna empresa individual asumirá en ningún momento ninguna responsabilidad por los incumplimientos o ni otras responsabilidades de ninguna otra empresa miembro, y renuncia expresamente a ellas. Cada empresa miembro de ICMM es responsable de determinar e implementar prácticas de gestión en sus instalaciones, y el ICMM renuncia expresamente a toda responsabilidad relacionada con la determinación o implementación de cualquier práctica de gestión.

Cada empresa miembro de ICMM es responsable de determinar e implementar prácticas de gestión en sus instalaciones, y el ICMM renuncia expresamente a toda responsabilidad relacionada con la determinación o implementación de cualquier práctica de gestión. Además, aunque el ICMM y sus miembros están comprometidos con la meta a la que aspiran de cero muertes en todas las zonas e instalaciones mineras, la minería es una industria inherentemente peligrosa y, lamentablemente, esta meta aún no se ha logrado.

En ningún caso el ICMM (incluidos sus funcionarios, directores y afiliados, así como sus colaboradores, revisores o editores de esta publicación) será responsable por daños o pérdidas de ningún tipo que surjan de cualquier modo del uso de este documento o de la implementación de cualquier plan, política, guía o decisión, o elemento similar, basado en esta guía general. El ICMM, sus funcionarios y sus directores renuncian expresamente a toda responsabilidad de cualquier naturaleza, ya sea por equidad o derecho consuetudinario, extracontractual o contractual, por impedimento legal, negligencia, responsabilidad objetiva o cualquier otra teoría, por cualquier daño directo, incidental, especial, punitivo, resultante o indirecto que surja o esté relacionado con el uso de este documento.

La responsabilidad por la interpretación y el uso de esta publicación recae en el usuario (quien no debe suponer que no contiene errores o que será adecuado para el propósito del usuario) y el ICMM. Los funcionarios y directores del ICMM no asumen responsabilidad alguna por errores u omisiones en esta publicación ni en otras fuentes a las que se hace referencia en esta publicación, y renuncian expresamente a ella.

Salvo que se indique explícitamente lo contrario, las opiniones expresadas no representan necesariamente las decisiones o la política establecida del ICMM, sus funcionarios o sus directores, y este documento no constituye una declaración de posición ni otro compromiso obligatorio que los miembros del ICMM estén obligados a adoptar.

El ICMM, sus funcionarios y sus directores no son responsables del contenido ni de la confiabilidad de los sitios web de los enlaces externos, y no realizan ninguna manifestación al respecto. Tales enlaces no deben interpretarse como una aprobación de ningún tipo. No tenemos control sobre la disponibilidad de las páginas de los enlaces externos y no aceptamos ninguna responsabilidad por ellas.

Las designaciones empleadas y la presentación del material en esta publicación no implican la expresión de ninguna opinión por parte del ICMM, ni de sus funcionarios o sus directores, con respecto a la condición legal de ningún país, territorio, ciudad o área o de sus autoridades, ni en relación con la delimitación de cualquier frontera o límite. Además, la mención de entidades, personas físicas, fuentes, nombres comerciales o procesos comerciales específicos en esta publicación no constituye una aprobación por parte del ICMM, sus funcionarios o sus directores.

Este descargo de responsabilidad debe interpretarse de acuerdo con la legislación de Inglaterra.

ICMM
34-37 Liverpool Street
Londres EC2M 7PP
Reino Unido
+44 [0]20 7467 5070
info@icmm.com
icmm.com

Septiembre de 2023

