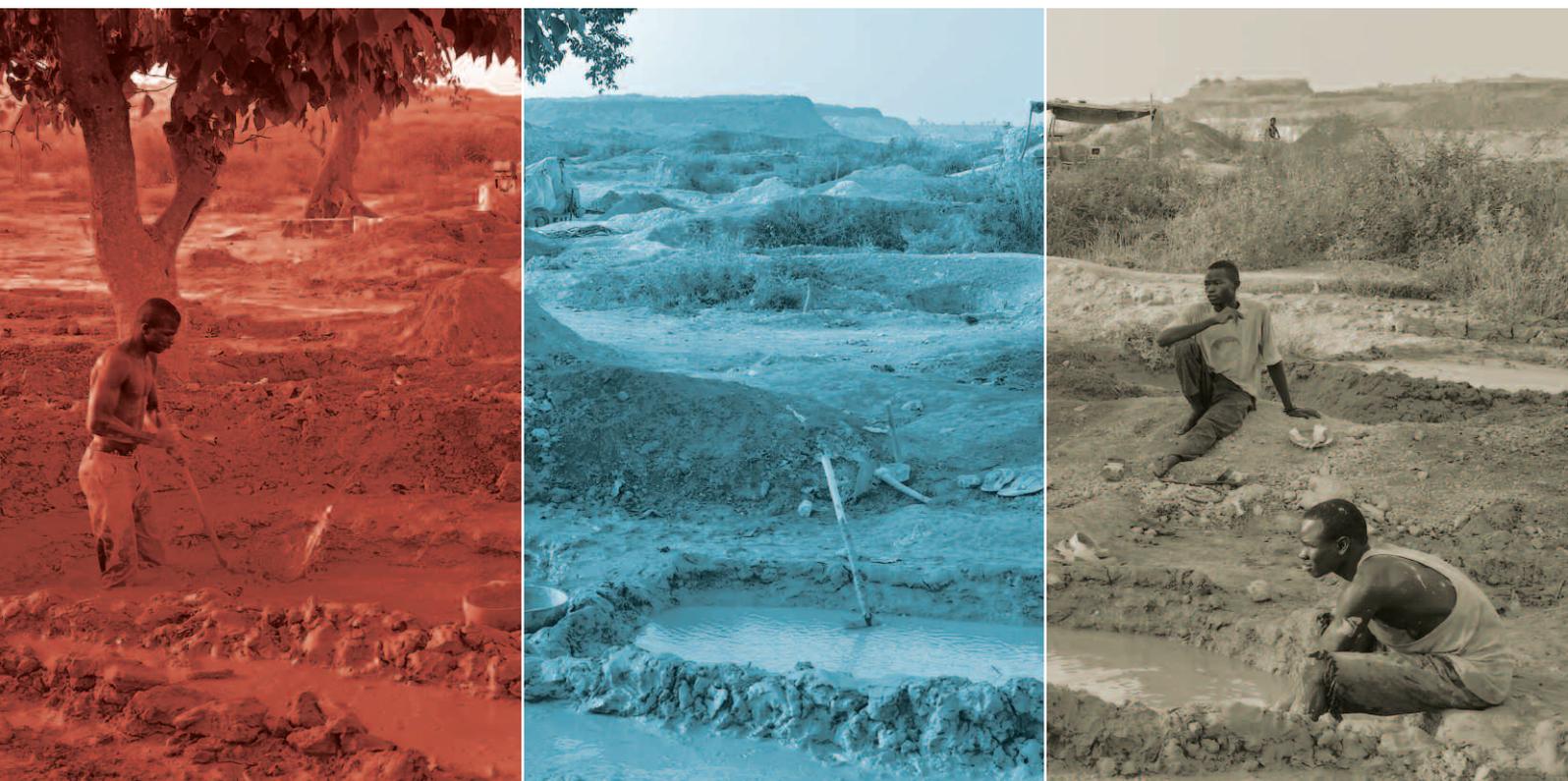


Derechos humanos en la industria de minería y metales

Descripción general, enfoque de gestión y otros temas

Mayo de 2009



ÍNDICE

PRÓLOGO	1
---------	---

1	SECCIÓN 1: ANTECEDENTES Y PUNTOS CLAVE	2
	1.1 ¿Por qué el ICMM elaboró este manual?	3
	1.2 ¿Qué se puede esperar razonablemente de las compañías en esta área?	3
	1.3 ¿Existen distinciones claras entre las funciones del gobierno y las de las compañías?	4
	1.4 Si el alcance de los derechos humanos es tan amplio, ¿por qué esta nota es tan breve?	4
	1.5 ¿Cuáles son los puntos principales de este manual?	4

2	SECCIÓN 2: ENFOQUE DE GESTIÓN GENERAL	6
	2.1 Políticas y orientación	7
	2.2 Gobernanza e implementación	8
	2.3 Diligencia debida	9
	2.4 Procedimientos conciliatorios y acceso a soluciones	11
	2.5 Capacitación	12
	2.6 Socios comerciales, proveedores y clientes	13
	2.7 Participación externa y asociaciones	14

3	SECCIÓN 3: TEMAS CENTRALES	16
	3.1 Cuestiones laborales	17
	3.2 Seguridad	18
	3.3 Reasentamiento	20
	3.4 Pueblos indígenas	21
	3.5 Conflictos	22
	3.6 Minería artesanal y en pequeña escala	24
	3.7 Transparencia y anticorrupción	26

APÉNDICE 1: NOTAS AL PIE	28
AGRADECIMIENTOS	32

En la última década, la cuestión de los derechos humanos ha generado un creciente interés en los debates sobre la responsabilidad social corporativa en general y los sectores extractivos en particular. A la vez que muchas compañías líderes han aceptado que la actividad comercial tiene ciertas responsabilidades en materia de derechos humanos, se ha debatido intensamente sobre cuál debería ser el alcance de éstas. Sin embargo, a principios del siglo XXI el discurso sobre los límites entre las responsabilidades en cuanto a derechos humanos de las compañías y las de los estados nacionales huéspedes desdibujó la diferencia entre las responsabilidades que debían considerarse particulares y las que debían ser compartidas.

El documento de referencia “Proteger, respetar y remediar” elaborado por John Ruggie en 2008 aportó una muy necesaria claridad, y describió completa y categóricamente las funciones particulares, aunque complementarias, de los estados y de las corporaciones. Existe actualmente un amplio reconocimiento de que los gobiernos tienen la responsabilidad primaria de proteger los derechos humanos y de que las compañías no tienen la misión política ni el mandato de sus accionistas de asumir dicha responsabilidad. No obstante, existe también paralelamente una aceptación generalizada de que las compañías tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Dado que esto representa una expectativa de referencia, las compañías no pueden compensar los daños a los derechos humanos simplemente realizando buenas acciones en otro sitio.

El ICMM (Consejo Internacional de Minería y Metales) defiende la idea de que el respeto por los derechos humanos es un

aspecto clave del desarrollo sostenible. Uno de los principios adoptados por nuestro Consejo de Directores Ejecutivos en 2003 fue que los miembros deben “apoyar los derechos humanos fundamentales y respetar las culturas, las costumbres y los valores”. Como organización, estamos comprometidos con el avance de las buenas prácticas de derechos humanos en la industria, y ésta es la primera de una serie de publicaciones que planeamos presentar para ayudar a cumplir este compromiso.

El objetivo general de este documento es el de brindar una descripción general de los desafíos y dilemas principales que las compañías del sector de minería y metales muchas veces deben enfrentar. Más específicamente, revisamos los enfoques de gestión que las compañías miembro han aplicado al enfrentar diversos retos en cuestión de derechos humanos.

No pretendemos abordar exhaustivamente todas las dimensiones de la multifacética cuestión de los derechos humanos. En iniciativas posteriores exploraremos cuestiones como el manejo efectivo de las inquietudes y los reclamos de la comunidad, y cómo garantizar que las compañías atiendan con la debida diligencia en sus iniciativas las inquietudes sobre los derechos humanos. Esperamos trabajar en forma conjunta con nuestros miembros y partes interesadas externas, para mejorar la práctica y el desempeño en esta importante área de responsabilidad corporativa.



R. Anthony Hodge
Presidente del ICMM

ANTECEDENTES Y PUNTOS CLAVE

1

- 1.1 ¿Por qué el ICMM elaboró este manual?
- 1.2 ¿Qué se puede esperar razonablemente de las compañías en esta área?
- 1.3 ¿Existen distinciones claras entre las funciones del gobierno y las de las compañías?
- 1.4 Si el alcance de los derechos humanos es tan amplio, ¿por qué esta nota es tan breve?
- 1.5 ¿Cuáles son las principales áreas que aborda esta guía?



1.1 ¿Por qué el ICMM elaboró este manual?

El respeto por los derechos humanos es un aspecto clave del desarrollo sostenible. La promoción del desarrollo sostenible es, a su vez, una parte central de la misión del ICMM. Los miembros del ICMM están comprometidos con el Documento de referencia para un desarrollo sostenible (DS) del ICMM que incluye, entre otros requisitos, el principio de que los miembros deben:

“Apoyar los derechos humanos fundamentales y respetar las culturas, las costumbres y los valores en la relación con los empleados y otros grupos afectados por nuestras actividades”[Principio 3].

Esta publicación tiene como objetivos:

- definir los diversos elementos del Documento de referencia sobre DS relacionados con los derechos humanos (además de un grupo central de 10 principios, el Documento de referencia comprende una serie de Declaraciones de postura del ICMM, una presentación de informes detallada y requisitos de verificación¹);
- destacar los puntos de presión relevantes que son clave para las empresas y los derechos humanos, así como algunas herramientas e iniciativas externas importantes;_y
- documentar brevemente los enfoques destinados a abordar cuestiones de derechos humanos que han adoptado diversos miembros del ICMM para difundir las buenas prácticas.

El público al que este manual se dirige principalmente son los miembros del ICMM y otras compañías interesadas en la industria minera. El trabajo general del ICMM sobre los derechos humanos, no obstante, ha contado también con una importante participación externa. Por ejemplo, el ICMM ha realizado tres presentaciones a John Ruggie², el Representante Especial del Secretario General de la ONU_ (SRSG) sobre la cuestión de los derechos humanos, las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales. La segunda de estas presentaciones incluyó el compromiso de que *“los miembros del ICMM continúen fomentando las buenas prácticas de la industria sobre los derechos humanos”* y también que el ICMM apoye *“el intercambio y la adopción de las mejores prácticas sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos entre sus miembros”*. Esta publicación también tiene como objetivo ayudar a cumplir con este compromiso.

1.2 ¿Qué se puede esperar razonablemente de las compañías en esta área?

Los derechos humanos son valores universales. La definición fundamental e internacionalmente aceptada de los derechos humanos está incluida en la Declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas (ONU), proclamada en 1948 por la Asamblea General de la ONU. Es bien sabido por la mayoría que los gobiernos tienen la responsabilidad primaria de proteger los derechos humanos. No se debe ni se puede esperar que las compañías se hagan cargo de la responsabilidad del Estado: éstas no tienen la misión política ni determinada por mandato de sus accionistas de hacerlo destinando recursos ilimitados a esta área.

No obstante, un acervo cada vez más importante de buenas prácticas corporativas en cuanto a los derechos humanos ha aportado indicaciones más claras sobre lo que podría esperarse razonablemente de las compañías; esto es, más allá del requisito mínimo de que las compañías cumplan con las leyes y regulaciones de los gobiernos huéspedes, reconocer las limitaciones prácticas y políticas que deben enfrentar. Además, el informe del SRSG enviado al Consejo de Derechos Humanos al finalizar su primera misión (**Proteger, respetar y remediar: Un Documento de referencia para las empresas y los derechos humanos**³) ayuda a clarificar aún más las funciones particulares, aunque complementarias, de los gobiernos y de las compañías en materia de derechos humanos, que recibió la aprobación generalizada de los gobiernos, las empresas y la sociedad civil. Esta guía tiene como objetivo ayudar a los miembros del ICMM a interpretar qué se puede esperar razonablemente en el área de las empresas y los derechos humanos.

También es necesario reconocer que las compañías, en el transcurso normal de sus actividades comerciales, contribuyen a respaldar una variedad de derechos humanos. Su contribución al crecimiento económico, por ejemplo, brinda el apoyo necesario para cumplir con diversos derechos económicos, sociales y culturales. La mitigación responsable de los impactos ambientales, la colaboración estrecha con las comunidades locales y los procedimientos de empleo (por ejemplo, la prevención de la discriminación) también contribuyen a apoyar distintos tipos de derechos.

Esto significa que el enfoque de las compañías en cuestiones de derechos humanos debe coordinarse a través de múltiples departamentos internos (incluyendo, por ejemplo, las áreas de recursos humanos, desarrollo comercial y seguridad, al igual que las funciones de responsabilidad social empresarial [CSR] y desarrollo sostenible). Pero esto no significa necesariamente que las compañías deban conceptualizar o describir alguna de sus iniciativas positivas en términos de derechos humanos: lo importante es alcanzar resultados justos y positivos para los individuos implicados, no la “etiqueta” utilizada para los procedimientos corporativos que ayudan a lograrlo.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

ANTECEDENTES Y PUNTOS CLAVE

1.3 ¿Existen distinciones claras entre las funciones del gobierno y las de las compañías?

Gran parte de la intensidad que históricamente caracterizó el debate sobre las empresas y los derechos humanos fue catalizado al desdibujarse los límites entre las responsabilidades que debían considerarse como distintas (aunque complementarias) y las que debían ser compartidas. El Documento de referencia “Proteger, respetar y remediar” descrito en el informe del SRSO define claramente un conjunto de responsabilidades diferentes, pero complementarias. Ésto comprende tres principios centrales: el deber del Estado de brindar protección contra abusos a los derechos humanos incurridos por terceras partes, entre ellas las empresas; la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, que se define como el requisito de “no infligir daño”; y la necesidad de contar con un acceso más efectivo a soluciones en el caso de conflictos sobre la afectación de los derechos humanos por parte de las compañías (que es en gran medida una responsabilidad del Estado, pero que también puede incluir mecanismos no judiciales como los mecanismos conciliatorios de las compañías). El Documento de referencia reconoce también que las compañías pueden asumir compromisos voluntarios adicionales relacionados con los derechos humanos, pero la responsabilidad a respetar es la expectativa de referencia que se espera para todas las compañías.

El concepto de que las compañías tienen “esferas de influencia” concéntricas es potencialmente útil al considerar los impactos potenciales en los derechos humanos que van más allá del lugar de trabajo y al identificar oportunidades para respaldar los derechos humanos (trascendiendo voluntariamente la expectativa de referencia de “respeto”). Esto implica que las compañías tienen más responsabilidad en cuestiones donde tienen mayor control, como el tratamiento de sus empleados y de las comunidades locales, y no tanto en cuestiones más alejadas de su dominio como la conducta de las instituciones estatales en su región de operaciones (pero incluso aquí, las compañías pueden ejercer potencialmente parte de su legítima influencia). Sin embargo, el informe del SRSO señala las limitaciones del concepto de “esferas” al definir la responsabilidad corporativa del respeto mediante una debida diligencia que se haga efectiva. Esto se debe a que la responsabilidad del respeto no se basa en la proximidad ni en la influencia, sino que depende de los impactos potenciales o reales en los derechos humanos de las actividades comerciales de las compañías y las relaciones vinculadas con estas actividades. El mecanismo más apropiado para determinar los impactos potenciales se aplica mediante la diligencia debida.

1.4 Si el alcance de los derechos humanos es tan amplio, ¿por qué esta nota es tan breve?

El objetivo de esta guía no es cubrir exhaustivamente todas las cuestiones potenciales de derechos humanos ni citar todas las cada vez más numerosas iniciativas y herramientas externas pertinentes. Apunta más bien a ofrecer un documento útil y conciso para los miembros, que esté actualizado sobre los desafíos y los dilemas que las compañías muchas veces enfrentan en esta área. También presenta algunos pasos potenciales prácticos y ofrece enlaces para acceder a información más detallada cuando sea necesario.

La segunda parte de esta guía (Sección 2: Enfoque de gestión general) destaca algunos elementos básicos de las buenas prácticas para abordar los derechos humanos en general. La Sección 3: Temas centrales examina luego un pequeño grupo de cuestiones relacionadas con los derechos humanos que presentan un desafío particular para el sector minero o que requieren aclaración sobre algunos puntos de las buenas prácticas. Entre las cuestiones que no se incluyen en esta sección, por citar un ejemplo, se encuentra la gestión ambiental: aunque la protección del medio ambiente es indudablemente un aspecto de la defensa de los derechos humanos, desde hace algún tiempo las buenas prácticas en esta área han sido bien entendidas y documentadas.

También es importante destacar que los ejemplos de buenas prácticas provistos por miembros del ICMM (consulte los recuadros en cada sección) constituyen sólo una muestra de las iniciativas implementadas por el conjunto de miembros. Al igual que otros proyectos del ICMM⁴, como la Iniciativa de dotación de recursos y el Paquete de herramientas para el desarrollo comunitario,⁵ éstos no se detallan aquí pero pueden ser útiles para los miembros en su trabajo sobre los derechos humanos.

1.5 ¿Cuáles son las principales áreas que aborda esta guía?

El enfoque primario de esta publicación se centra en la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos. También trata sobre cómo las compañías mineras pueden asegurar que tanto los empleados como las comunidades tengan acceso a soluciones en el nivel operativo, en respuesta a inquietudes legítimas (ya sea que éstas se relacionen explícitamente o no con los derechos humanos). Además, se aborda el valor de las intervenciones proactivas con las partes interesadas y la forma de enfocarlas, lo que es relevante en cuanto a la responsabilidad de las compañías de respetar los derechos humanos y a la mejora del acceso a las reparaciones (además de que son relevantes en cuanto a las acciones benévolas en respaldo de los derechos humanos).

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



Sobre la base de elementos del Documento de referencia sobre DS del ICMM relacionados con los derechos humanos y también de los procedimientos desarrollados entre los miembros del ICMM, se describen los bloques funcionales básicos de un enfoque general de buenas prácticas en materia de derechos humanos. En términos de los sistemas de gestión (Sección 2), que establecen el marco dentro del cual se produce la diligencia debida, se alienta a las compañías a:

- **Políticas y orientación** – desarrollar políticas claras que abarquen todas las cuestiones relevantes de derechos humanos encontradas en sus operaciones (éstas pueden estar o no explícitamente catalogadas como políticas de “derechos humanos”); comunicar internamente estas políticas de forma clara;_ y respaldarlas con una orientación operativa para gerentes y empleados que la necesiten (2.1).
- **Gobernanza e implementación** – desarrollar estas políticas para crear un control interno, sistemas de gobernanza u otros de gestión interna (como las políticas de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad, SSMAC) para garantizar su implementación (2.2).
- Como parte de esto, intentar llevar las cuestiones de derechos humanos a una evaluación de impacto y a procesos de diligencia debida en los que estas cuestiones aún no hayan sido evaluadas adecuadamente (2.3).
- Desarrollar sólidos procedimientos conciliatorios para las comunidades locales y los empleados (2.4).
- Brindar capacitación adecuada sobre derechos humanos para los empleados pertinentes, incluido el personal de seguridad (2.5).
- Alentar a clientes, socios comerciales y proveedores a adoptar prácticas relacionadas con los derechos humanos comparables a las propias;_ y, en el caso de los proveedores, determinar que ésta sea una condición para la actividad comercial, respaldada por controles, cuando sea necesario (2.6).
- Alentar y desarrollar en forma proactiva asociaciones con las comunidades, los gobiernos y otras partes interesadas a fin de generar confianza y contribuir a lograr resultados positivos en materia de operaciones (dentro de los límites de la función legítima de las compañías y las responsabilidades de derechos humanos) (2.7).
- Divulgar públicamente los compromisos y los resultados (que se abordan en toda esta publicación).

De manera similar, en términos de cuestiones relacionadas con los derechos humanos (Sección 3), las cuales deben considerarse en la conducción de una diligencia debida efectiva para garantizar que las compañías adopten un enfoque de buenas prácticas de derechos humanos, se alienta a las compañías a:

- Como parte de su gestión de las cuestiones laborales: definir un enfoque claro para la representación de los empleados y las cuestiones sindicales partiendo de la legislación pertinente y de principios internacionales; hacer explícita su prohibición del trabajo infantil y de los trabajos forzados; y encontrar maneras de respaldar la diversidad, incluido el rol de las mujeres en la minería (3.1).
- Asegurar que el personal de seguridad y los contratistas sigan los principios de derechos humanos, incluidas las restricciones al uso de la fuerza; cuando fuese factible, y siempre dentro de los límites de la función legítima de las compañías en cuanto a los derechos humanos, intentar ejercer legítima influencia sobre la policía y las fuerzas de seguridad estatales si los derechos de los empleados y de las comunidades locales se ven amenazados (3.2).
- Evitar el reasentamiento involuntario cuando sea factible y adoptar un enfoque hacia el reasentamiento basado en estándares de buenas prácticas internacionalmente aceptados (3.3).
- Asegurar la conformidad de sus prácticas con los compromisos establecidos en la Declaración de postura sobre la minería y los pueblos indígenas del ICMM (3.4).
- Evaluar los riesgos de conflicto próximos o relacionados con proyectos cuando fuese adecuado e intentar minimizar estos riesgos, siempre dentro de los límites de la función legítima de las compañías (3.5).
- Incorporar la comprensión de las cuestiones potenciales de derechos humanos en sus enfoques e interacciones con la minería artesanal y en pequeña escala en zonas próximas a sus operaciones (3.6).
- Asegurar el cumplimiento de sus políticas contra el soborno y la corrupción a través de rigurosos procesos internos; y apoyar a los países que respaldan la Iniciativa de Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) de la manera establecidas en la declaración de postura del ICMM en la EITI (3.7).

“La expectativa de referencia de la empresa es que respetará (es decir, no perjudicará) los derechos humanos. Ejercer la diligencia debida para identificar, abordar y manejar los riesgos de los derechos humanos ayudará a la empresa a respetar los derechos humanos, incluida la acción de evitar la complicidad en el abuso a los derechos humanos.”

Georg Kell, Director Ejecutivo del Pacto Mundial de la ONU

2

- 2.1 Políticas y orientación
- 2.2 Gobernanza e implementación
- 2.3 Diligencia debida
- 2.4 Procedimientos conciliatorios y acceso a soluciones
- 2.5 Capacitación
- 2.6 Socios comerciales, proveedores y clientes
- 2.7 Participación externa y asociaciones



2.1 Políticas y orientación

Un punto de inicio evidente sobre los derechos humanos para las compañías es establecer una política, o varias, que determinen su enfoque sobre cuestiones relevantes (aunque no es necesario que éstas se encuentren explícitamente catalogadas como políticas de “derechos humanos”). Las cuestiones que se tratan habitualmente incluyen los aspectos de derechos humanos de las relaciones comunitarias, las políticas de empleo y la seguridad. Algunos miembros del ICMM también han desarrollado una guía detallada que establece qué compromisos en dichas áreas implican la práctica de los gerentes en el campo de acción.

Diversos elementos del Documento de referencia sobre DS del ICMM son pertinentes en términos de políticas. El procedimiento de verificaciones del ICMM (el tercer elemento del Documento de referencia sobre DS)⁶ requiere a los encargados de las auditorías que garanticen que los compromisos con las políticas de las compañías miembro sigan los principios del ICMM. Esto incluye el compromiso de “Apoyar los derechos humanos fundamentales y respetar las culturas, las costumbres y los valores en la relación con los empleados y otros grupos afectados por nuestras actividades” (Principio 3 del ICMM), así como los compromisos específicos incorporados en la Declaración de postura sobre la minería y los pueblos indígenas del ICMM⁷.

El Documento de referencia sobre DS también compromete a las compañías miembro del ICMM a presentar informes según las Guías para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad 2006 (Guías G3)_ de Global Reporting Initiative (GRI)_ y el Suplemento del Sector de Minería y Metales (MMSS)_ de GRI⁸. Los indicadores de desempeño sobre derechos humanos de GRI exigen a las organizaciones que presenten informes sobre la medida en que los derechos humanos se consideran en las prácticas de inversión y de selección de proveedores o contratistas. Las guías para las compañías sobre ‘Divulgación del enfoque de gestión’ especifican los siguientes requisitos:

“Proporcionar revelaciones concisas sobre los siguientes elementos de enfoque de gestión con referencia a los aspectos de derechos humanos que se mencionan a continuación. Los principales puntos de referencia deben ser la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y las políticas sociales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), (en particular las ocho convenciones fundamentales de la OIT que consisten en las Convenciones 100, 111, 87, 98, 138, 182, 20 y 105) y las Guías para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. [Prácticas de inversión y abastecimiento, antidiscriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, abolición del trabajo infantil, prevención del

trabajo forzoso y coercitivo, prácticas conciliatorias y de denuncias, prácticas de seguridad, derechos de los pueblos indígenas]”.

Las Guías G3 incluyen 9 indicadores de desempeño (6 indicadores fundamentales u obligatorios y 3 adicionales) relacionados con los derechos humanos y varios indicadores adicionales relacionados con las prácticas laborales. El MMSS también incluye requisitos complementarios relacionados con la provisión de seguridad.

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) muchas veces han planteado que las políticas de las compañías deberían seguir explícitamente los estándares internacionales de derechos humanos. Si bien el ICMM no tiene una postura formal acerca de esto, varios miembros hacen referencia a la Declaración universal de los derechos humanos de la ONU o a ciertas convenciones de la OIT, de acuerdo con las Guías G3. Una revisión de las disposiciones de políticas de derechos humanos de siete compañías extractivas líderes en el sector es una fuente adicional de orientación para que las compañías mineras tengan en cuenta al revisar sus compromisos en cuanto a políticas⁹. Un grupo de miembros del ICMM también son signatarios del Pacto Mundial, cuyos diez principios abordan diversas cuestiones clave de derechos humanos¹⁰.

“Abordar los derechos humanos en forma proactiva implica manejar los riesgos legales y de reputación respondiendo a la vez a las expectativas de los accionistas y a las de las partes interesadas, y manteniendo y motivando el desempeño del personal. También involucra a las compañías para que tengan una apreciación más cabal de sus impactos (positivos y negativos, directos e indirectos) en el mundo que los rodea.”

Mary Robinson, Presidenta de Realizing Rights
& **Mark Moody-Stuart**, Presidente de Anglo American plc

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Políticas y orientación: ejemplos

Rio Tinto ha desarrollado una política explícita de derechos humanos, así como un conjunto de otras políticas relacionadas con los derechos humanos tales como las vinculadas a las comunidades, al empleo y al acceso a las tierras; todas ellas se encuentran incluidas en la declaración general de prácticas comerciales de la compañía: ‘The way we work’ (Cómo trabajamos)¹¹. Se encuentran disponibles folletos detallados sobre la dirección de unidades de negocio, que incluyen la ‘integridad comercial’, los ‘derechos humanos’ y un ‘estándar de comunidades’. El manual de derechos humanos¹² comprende cuatro secciones principales: las tres primeras se centran en consideraciones de derechos humanos a nivel local en la relación con las comunidades, los empleados y la seguridad. La última sección, que trata sobre ‘cuestiones difíciles’, considera la función y las tácticas de la compañía en situaciones donde puede tener menos control; por ejemplo donde exista riesgo de que el gobierno o terceras partes cometan abusos.

Newmont se ubica dentro de un grupo de miembros del ICMM que respaldan en forma explícita la Declaración universal de los derechos humanos, en este caso en el contexto de las ‘políticas de responsabilidad social’ de la compañía¹³. Las políticas están reforzadas por 19 estándares de control y 14 estándares específicos de cada disciplina, varios de los cuales son pertinentes para los derechos humanos¹⁴. Un estándar de concientización sobre derechos humanos, por ejemplo, requiere que todas las instalaciones tengan un proceso en marcha para incrementar esa concientización entre los empleados. Otros estándares abordan, por ejemplo, la gestión de sitios de importancia religiosa o cultural, el acceso a las tierras, el empleo de indígenas, el desarrollo comercial y el control de fuerzas de seguridad. Un ‘manual de derechos humanos’ y una ‘guía de capacitación sobre derechos humanos’ están disponibles para que los sitios generen conocimientos y la capacidad de implementar estándares de derechos humanos en el nivel operativo.

Otros ejemplos incluyen el compromiso de alto nivel de **BHP Billiton’s**¹⁵ con los derechos humanos en sus políticas de desarrollo sostenible, reforzada por un estándar comunitario mucho más detallado que contiene requisitos específicos mínimos y obligatorios en relación con los derechos humanos. **Xstrata** ha desarrollado ‘guías de derechos humanos’ internas para contribuir a la implementación de compromisos con los derechos humanos incluidos en su declaración de principios comerciales y sus políticas de SSMAC¹⁶. **Goldfields**¹⁷ también ha desarrollado políticas autónomas de derechos humanos.

2.2 Gobernanza e implementación

La 2.ª presentación del ICMM a John Ruggie estableció que, como parte del compromiso general del ICMM con las buenas prácticas, “los miembros continuarán fortaleciendo los procesos de gestión interna para asegurar la implementación de sus políticas y sus compromisos relacionados con los derechos humanos”¹⁸. Ésta es un área importante, y la 2.ª presentación documentó de qué manera algunos miembros implementan cuestiones de derechos humanos en sus sistemas de gobernanza existentes a fin de lograrlo. Distintos miembros utilizan una variedad de enfoques, los cuales por lo general pueden resultar adecuados e incluyen: la incorporación de cuestiones relacionadas con los derechos humanos en los procesos de SSMAC en el nivel operativo, el desarrollo de dichas cuestiones referidas al riesgo interno a nivel de la compañía y los sistemas de control, y también la asignación de tareas a miembros particulares del consejo o a comités encargados de supervisar cuestiones de derechos humanos. Por detrás de este trabajo a menudo hay una visión de que las políticas corporativas y los sistemas de gestión sobre derechos humanos, como sucede con otras cuestiones, deben funcionar al unísono.

Los sistemas y los enfoques de gestión se abordan dentro del procedimiento de verificación del ICMM, el cual requiere que se considere el siguiente ‘contenido’ dentro del alcance de un compromiso de verificación:

- **Contenido 2:** Los riesgos materiales del DS y las oportunidades basadas en su propia revisión de la empresa, así como las visiones y expectativas de sus partes interesadas [las que generalmente incluirán cuestiones relativas a los derechos humanos].
- **Contenido 3:** La existencia y el estado de implementación de los sistemas y enfoques que la compañía utiliza para manejar cada uno (o una selección) de los riesgos y las oportunidades materiales del DS.

Los ‘sistemas y enfoques’ mencionados en los contenidos 2 y 3 pueden incluir planes, políticas, procedimientos, etc. que las compañías miembro tengan en marcha para manejar sus riesgos en relación con los derechos humanos. El ICMM no requiere a las compañías miembro que tengan en marcha diez políticas distintas ni sistemas de gestión de base para abordar cada uno de los principios del DS del ICMM en forma individual; estos compromisos pueden reflejarse en políticas y sistemas integrados. El procedimiento de verificación brinda una mayor orientación en un anexo para informar sobre el diseño de los sistemas de gestión de las compañías miembro y los procesos según cada principio del ICMM.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



Un recurso externo potencialmente útil en esta área es una guía elaborada por la Iniciativa de Líderes Empresariales para los Derechos Humanos sobre la integración de derechos humanos en sistemas de gestión¹⁹. Sin embargo, es importante destacar que no existen maneras fijas de hacer esto: los miembros pueden optar por desarrollar sus propios enfoques de implementación adaptándolos lo mejor posible a los sistemas existentes.

2.3 Diligencia debida

La incorporación de cuestiones de derechos humanos en los procesos de diligencia debida tales como la evaluación de impactos es un área que cada vez atrae más la atención de las compañías miembro. John Ruggie ha señalado claramente que la responsabilidad corporativa de la protección se concreta a través de la diligencia debida. Él define tres factores interrelacionados que las compañías deberían considerar al seguir el Documento de referencia Proteger, respetar y remediar, el cual forma la base para un enfoque integral basado en los riesgos destinado a identificar los potenciales impactos en los derechos humanos:

- el contexto de país dentro del cual funcionan las compañías mineras y los desafíos específicos de derechos humanos que esto implica;
- los potenciales impactos en los derechos humanos de las actividades propias de las compañías dentro de ese contexto; y
- el potencial de contribuir en caso de abusos (percibidos o del modo que se presenten) a través de las relaciones vinculadas con las actividades de las compañías (por ejemplo, mediante proveedores, instituciones estatales o servicios de seguridad).

La diligencia debida debe estar acorde a los riesgos, los cuales a su vez son una función de la magnitud de los impactos adversos potenciales, con la probabilidad de que éstos se produzcan realmente. Al aplicar en la diligencia debida este enfoque basado en los riesgos, Ruggie recomienda que las compañías se remitan a la Carta internacional de Derechos Humanos (que está formada 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 y sus dos Protocolos Facultativos) y las convenciones fundamentales de la OIT al seguir la diligencia debida, ya que “los principios que éstos incluyen comprenden los puntos de referencia según los cuales otros actores sociales juzgan los impactos en los derechos humanos de las compañías”. Estos mismos puntos de referencia están marcados como aquéllos que definen los “derechos humanos generalmente reconocidos” en las Guías G3 de GRI.

Gobernanza e implementación: ejemplos

BHP Billiton ha incorporado derechos humanos en su enfoque de “gestión de riesgos en toda la empresa” para asegurar que las cuestiones de derechos humanos se identifiquen y se comparen fácilmente junto con los riesgos sociales, ambientales y financieros de la compañía.²⁰ Esto se realiza mediante un programa de verificaciones y autoevaluaciones de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (SSMAC) lanzadas en 2001²¹, implementado en toda la empresa. El programa ha sido diseñado para controlar la implementación de estándares relacionados con SSMAC de BHP,²² incluido su estándar comunitario.

Rio Tinto tiene en marcha varios procesos de larga data para la implementación de sus políticas relacionadas con los derechos humanos que incluyen, por ejemplo, un sistema de planes de ‘comunidades de cinco años’ de sus operaciones y también un cuestionario de control interno anual (ICQ). En particular, los elementos de derechos humanos dentro de estos sistemas internos se han visto fortalecidos en los últimos años. El ICQ, que los gerentes de unidades de negocio deben completar, ahora incorpora alrededor de 35 preguntas detalladas sobre derechos humanos en una amplia variedad de áreas, que incluyen el área legal, de relaciones comunitarias, de recursos humanos, de seguridad del personal, de integridad comercial y de participación política.²³

La política social, laboral y de recursos humanos (SEHR) de **Freeport McMoRan** incluye la designación²⁴ de un ‘oficial de cumplimiento de derechos humanos’ (HRCO) en todos los sitios, como así también en el nivel corporativo. Una de las responsabilidades principales de los HRCO es encargarse de las acusaciones relacionadas con derechos humanos conforme a los procedimientos conciliatorios de Freeport. Todos los empleados deben enviar al HRCO corporativo una carta de verificación anual de derechos humanos referida al cumplimiento de las políticas SEHR. Los hallazgos clave de esto se incluyen en el informe del HRCO corporativo dirigido al Comité de Políticas Públicas del nivel ejecutivo. Freeport también designó a la Jueza estadounidense Gabrielle McDonald²⁵, una prestigiosa abogada especialista en derechos humanos, para que se desempeñe como Asesora Especial en Derechos Humanos de la compañía. Actualmente, Freeport está revisando las lecciones aprendidas en los últimos años en la aplicación de este sistema de gestión general de derechos humanos. Por ejemplo, ha llegado a la conclusión de que muchas de las inquietudes definidas como cuestiones de “derechos humanos” tradicionalmente han sido cuestiones laborales o de recursos humanos. Una opción que se está barajando es la división de las políticas SEHR en tres políticas separadas, con la inclusión de los derechos humanos, lo que podría ayudar a definir más claramente las responsabilidades en esta área.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Evaluación de impactos: ejemplos

Newmont ha realizado una serie de evaluaciones autónomas de derechos humanos, la primera en su sede de operaciones en Pajingo (Australia) y la segunda en Yanacocha (Perú) utilizando herramientas basadas parcialmente en las del Danish Institute for Human Rights y en el marco del 'borrador de normas de la ONU', respectivamente. Entre otros resultados, se está realizando el seguimiento de un plan de acción de 23 puntos en la evaluación de Yanacocha con un programa continuo de capacitación sobre derechos humanos. También se está planificando realizar más evaluaciones de derechos humanos en los sitios de Ghana e Indonesia. Una miniherramienta de evaluación de derechos humanos también está disponible para sitios que aún deben atravesar una evaluación más exhaustiva. La herramienta incluida en el 'manual de derechos humanos' de Newmont consiste en una lista de verificación basada en 63 preguntas simples en las áreas de derechos civiles, políticos y económicos, y de políticas de la compañía.³¹

BHP Billiton ha revisado últimamente todos los documentos de la compañía, y ahora ha establecido un conjunto de estándares de nivel grupal que establecen requisitos mínimos y obligatorios en todas las actividades comerciales de la compañía. El estándar comunitario incluye requisitos sobre planificación, control y medición, participación comunitaria, inversión comunitaria y derechos humanos. Los requisitos de derechos humanos incluyen documentar exposiciones de derechos humanos clave en una evaluación de derechos humanos basada en los riesgos y, en el caso de que se identifique una exposición, desarrollar e implementar un plan de gestión de derechos humanos, así como asegurar que los empleados y los contratistas reciban capacitación.³²

En cuanto a otros ejemplos del conjunto de miembros, **Rio Tinto** establece en su manual de derechos humanos que "cuando un nuevo proyecto de inversión se planifica en una región donde hay un contexto con numerosas violaciones a los derechos humanos, debemos analizar la situación de los derechos humanos en el área local".³³ Entretanto, **Anglo American** ha introducido conceptos de derechos humanos en una serie de herramientas de evaluación en su 'caja de herramientas de evaluación socioeconómica' (SEAT).³⁴ El proceso SEAT tiene como objetivo ayudar a las operaciones a identificar y comprender sus impactos sociales y económicos especialmente en las comunidades, y en particular en el caso de operaciones avanzadas donde una evaluación completa del impacto social puede no ser necesaria ni factible.

En la conducción de la diligencia debida, Ruggie ha defendido la utilización de evaluaciones de impactos en los derechos humanos (HRIA) afirmando que "ninguna medida única podría brindar resultados más inmediatos en cuanto al desempeño en derechos humanos de las compañías que la realización de dichas evaluaciones donde sea apropiado".²⁶ El siguiente párrafo, a su vez, pertenece a la 3.^a presentación a John Ruggie, en diciembre de 2007:

*El ICMM respalda las acciones para incorporar las cuestiones de derechos humanos en las evaluaciones del impacto social y ambiental (SEIA) o en procesos similares de diligencia debida para todos los proyectos a gran escala propuestos donde exista una inquietud legítima de un impacto adverso en los derechos humanos.*²⁷

Muchas cuestiones de derechos humanos ya han sido contempladas por procesos de diligencia debida a nivel de proyectos, tales como las evaluaciones del impacto social y ambiental (SEIA),²⁸ y también las evaluaciones de referencia de la comunidad. Pero otras cuestiones potenciales (por ejemplo, los aspectos de derechos humanos en la provisión de seguridad o las relaciones con las instituciones estatales; los impactos en los mineros artesanales o las prácticas de empleo locales) pueden no haberse abordado adecuadamente en dichos procesos. Sin embargo, las HRIA autónomas pueden no ser necesariamente la mejor solución. Puede ser mejor incorporar esas cuestiones adicionales de derechos humanos en herramientas de evaluación existentes. Lo más importante es que las cuestiones relevantes se contemplen y se evalúen adecuadamente, más que el procedimiento utilizado en sí.

El desarrollo de metodologías de aplicación inmediata para las HRIA aún se encuentra en su etapa inicial. Entre las iniciativas principales en esta área actualmente hay una guía para las HRIA elaborada por el Foro Internacional de Líderes Empresariales y la IFC²⁹ (actualmente se alienta a las compañías a someter esta guía a distintas pruebas) y una "herramienta de evaluación del cumplimiento de los derechos humanos"³⁰ desarrollada por el Danish Institute for Human Rights, las cuales pueden resultar útiles para los miembros del ICMM. Otros modelos que también podrían aportar ventajas han sido desarrollados por organizaciones como International Alert, la BLIHR (Iniciativa de Líderes Empresariales para los Derechos Humanos) y la ONG Rights and Democracy. Al mismo tiempo, los miembros pueden preferir desarrollar o adaptar sus propias herramientas en esta área o incorporar cuestiones de derechos humanos en sus procesos de evaluación existentes (consulte el recuadro).

La creación de una evaluación de cuestiones de derechos humanos en inversiones internas y decisiones comerciales es otra área de buenas prácticas emergentes.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



Esto está marcado en el Documento de referencia sobre DS del ICMM; por ejemplo, dos de los indicadores fundamentales en las Guías G3 de GRI son:

- el porcentaje y la cantidad total de acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han atravesado un análisis de derechos humanos [HR1]; o
- el porcentaje de proveedores y contratistas significativos que han atravesado un análisis de derechos humanos y la toma de medidas [HR2].

Durante 2009 el ICMM intenta desarrollar un mayor asesoramiento con las compañías miembro sobre cómo las consideraciones de derechos humanos pueden contemplarse más sistemáticamente durante la conducción de la diligencia debida.

2.4 Procedimientos conciliatorios y acceso a soluciones

La importancia de utilizar mecanismos no judiciales efectivos de denuncia como forma de resolución en el caso de conflictos entre compañías y comunidades (o acusaciones de que no se hayan respetado los derechos humanos) es el tercer pilar del Documento de referencia *Proteger, respetar y remediar* de John Ruggie, lo que también está logrando más atención por parte del conjunto de miembros del ICMM. Desarrollar procedimientos rigurosos de denuncias para los miembros de la comunidad local, y también para los empleados y los casos de infracciones a las políticas de la compañía (ya sea que se trate sólo de percepciones o de casos reales) ayuda a reforzar no sólo la credibilidad de las políticas corporativas de derechos humanos, sino también las prácticas de relaciones éticas y comunitarias más ampliamente. La 3.^a presentación a John Ruggie de diciembre de 2007 destacó que “el desarrollo y una utilización más amplia de los mecanismos de resolución de denuncias y conflictos [siempre y cuando éstos se encuentren bien diseñados y complementen, en lugar de opacar, la función legítima de los gobiernos] constituyen un medio importante para mejorar los resultados de derechos humanos en el campo de acción y también favorecen los intereses de las compañías líderes”.

En cuanto a los procedimientos de denuncias para las comunidades, la experiencia de los miembros señala que tiene sentido no sólo colocarlos explícitamente en marcha a nivel de proyectos, sino también asegurar que sean accesibles para las partes interesadas, que sigan un proceso previsible y siempre que sea posible, transparente, y así también se consideran legítimos y justos. Por su parte, en materia de procedimientos para los empleados, el énfasis reciente entre los miembros ha apuntado a ofrecer a los empleados líneas telefónicas de denuncia manejadas en forma independiente para recibir y manejar confidencialmente las denuncias.

Procedimientos conciliatorios: ejemplos

BHP Billiton requiere a todos los sitios operativos que mantengan un registro de todas las actividades de participación comunitaria, respuestas a las inquietudes, resultados, acuerdos y compromisos. Asimismo, los procesos de resolución de conflictos acordes al nivel de riesgos evaluados deben estar disponibles para facilitar la resolución de denuncias con las comunidades. La compañía publica una lista detallada de la cantidad y los tipos de denuncias en su informe de sostenibilidad anual (por ejemplo, durante el año fiscal '08 los sitios recibieron un total de 536 denuncias, de las cuales el 37% estuvo relacionado con la cuestión de los ruidos).³⁵

Newmont ha desarrollado un riguroso procedimiento conciliatorio y de denuncias en su mina Ahafo, en Ghana, con el compromiso de responder a cada denuncia o conflicto en un plazo de dos semanas. Las responsabilidades clave se asignan a un ‘oficial de resolución’ para recibir denuncias o quejas y proponer resoluciones, un ‘oficial conciliatorio’ para supervisar la gestión general del sistema conciliatorio o de denuncias, incluyendo el mantenimiento de una base de datos de denuncias o conflictos y un ‘comité de denuncias y conflictos’ para autorizar las resoluciones de casos que vayan más allá de la autoridad de los oficiales de resolución y para que remitan los casos a la gerencia general según sea apropiado.

Anglo American recientemente ha establecido una nueva herramienta de ‘procedimiento conciliatorio y de denuncias’ en su ‘caja de herramientas de evaluación socioeconómica’ revisada (SEAT).³⁶ Esto brinda asesoramiento a los jefes de la mina sobre el registro, el manejo y la resolución de denuncias presentadas por las partes interesadas. La herramienta describe, por ejemplo, los componentes principales de un procedimiento de denuncia creíble (desde el registro y el procesamiento de las denuncias, hasta los mecanismos de arbitrio de conflictos y de apelación de sentencias) y los principios a considerar en el manejo de denuncias (por ejemplo, que la denuncia pueda indicar una inquietud mayor).

Existen varios ejemplos de líneas telefónicas de denuncia anónima que funcionan actualmente en compañías miembro, que facilitan a los miembros la presentación de inquietudes legítimas sobre conductas comerciales. El programa Speak-Up de **Anglo American**³⁷, por ejemplo, dirige las inquietudes y denuncias a un proveedor de servicios externos que, a su vez, las remite en forma anónima a un equipo de respuestas dentro de la compañía. De modo parecido, el Programa Whistleblower (Silbato) de **Teck**³⁸ y el sistema Speak-OUT de **Rio Tinto**³⁹ están basados en una línea telefónica gratuita disponible en todo momento a cargo de entrevistadores independientes. **Lonmin**⁴⁰ cuenta con una línea telefónica anónima para empleados.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Formation: exemples

Xstrata⁴¹ está implementando programas de capacitación sobre derechos humanos en operaciones realizadas en lugares de mayor riesgo, entre los que se incluyen Colombia, República Dominicana, Perú y Tanzania. La capacitación está a cargo del personal de seguridad y relaciones comunitarias, así como de los miembros de la comunidad y las autoridades locales de Colombia y Perú. Se está ampliando este programa siguiendo el éxito que tuvo en la operación carbonífera de Cerrejón, Colombia (propiedad conjunta de **BHP Billiton**, **Anglo American** y **Xstrata**), donde se lanzó por primera vez.⁴³ Más de 3,000 personas realizaron la capacitación en Cerrejón entre 2004 y 2006. El curso de 2 días de duración aborda los principios básicos de derechos humanos y la ley humanitaria internacional a través de una combinación de ejercicios prácticos, ejemplos de casos, juegos y ejercicios para incrementar la concientización. El curso tiene como objetivo posibilitar el que los participantes apliquen conceptos de derechos humanos en sus actividades diarias, incluyendo situaciones de enfrentamiento potenciales de acuerdo con los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos.

Rio Tinto ha establecido en línea un Centro de capacitación para el cumplimiento a fin de brindar capacitación en 30 módulos sobre una diversidad de políticas y áreas específicas de leyes y buenas prácticas (incluyendo varias que son directamente pertinentes a los derechos humanos, en especial el asesoramiento sobre 'integridad comercial' y 'derechos humanos'). En cuanto al contenido del módulo de derechos humanos, éste incluye secciones sobre comunidades, derechos de los empleados, seguridad y conflicto. Explica cómo enfrentarse a los desafíos en el campo de acción y destaca las repercusiones prácticas de los requisitos de las políticas clave. A la fecha, más de 2,500 empleados han completado el módulo de capacitación sobre derechos humanos.^{44 45}

Otros ejemplos de programas de capacitación sobre derechos humanos desarrollados por miembros del ICMM: **Freeport McMoRan** brindó capacitación sobre derechos humanos a unos 5,400 empleados de seguridad local y de relaciones comunitarias (más del 30% del total de empleados) en la mina Grasberg en Indonesia, en 2004. Los currículos y la capacitación fueron mejorados tomando como base los resultados de una auditoría independiente realizada en 2005.⁴⁶ **BHP Billiton** brindó capacitación sobre derechos humanos a 11,900 empleados y 14,000 contratistas en el año fiscal '08, principalmente en Sudáfrica, Australia y América del Sur. Por último, **Newmont** está brindando una capacitación sobre derechos humanos a su personal de seguridad en distintos lugares, incluyendo su sede de operaciones en Yanacocha, Perú. Se ha distribuido una guía de capacitación sobre derechos humanos en las sedes de operaciones para respaldar los talleres de capacitación

Diversos elementos del Documento de referencia sobre DS del ICMM se relacionan con esta área. Por ejemplo, el asesoramiento sobre derechos humanos de las Guías G3 de GRI 'Divulgación del enfoque de gestión', requiere a las compañías que presentan informes que: "Proporcionen una divulgación concisa de ... prácticas conciliatorias y de denuncias". El Anexo 1 del procedimiento de verificación del ICMM sugiere que los verificadores pueden buscar pruebas de (entre otras cosas):

- un sistema de registro, manejo y resolución de conflictos de los empleados que incluya un mecanismo confidencial de terceras partes para informar sobre potenciales abusos de derechos humanos o para presentar denuncias de los empleados; y
- un sistema para realizar un seguimiento de las inquietudes de la comunidad y responder ante éstas en forma oportuna, con el respaldo de un mecanismo independiente de resolución de conflictos.

El Documento de referencia *Proteger, respetar y remediar* destaca un conjunto de criterios inclusivos que deben aplicarse al diseñar mecanismos conciliatorios no judiciales, entre los que se incluyen: legitimidad de las estructuras de gobernanza; accesibilidad para los usuarios previstos; previsibilidad del proceso; igualdad para todas las partes; compatibilidad de derechos; y transparencia. Durante 2009 el ICMM intenta desarrollar con las compañías miembro un mayor asesoramiento sobre cómo estos principios se pueden interpretarse y aplicarse en forma práctica en el nivel operativo.

2.5 Capacitación

Capacitar a los empleados en cuestiones de derechos humanos puede ayudar a incrementar la comprensión general interna de por qué tales cuestiones pueden ser relevantes para la empresa, así como asegurar que el personal implemente procedimientos relacionados con derechos humanos específicos, tales como la seguridad (consulte también la sección 3.2).

El Principio 3 del Documento de referencia sobre DS del ICMM incluye la siguiente declaración como parte de su "elaboración" o texto explicativo:

Asegurar que se provea a todos los empleados pertinentes, incluido el personal de seguridad, capacitación y asesoramiento adecuados sobre cultura y derechos humanos.



Esto se encuentra respaldado por dos indicadores (adicionales, en contraposición a los indicadores fundamentales) en las Guías G3 de GRI:

- la cantidad total de horas de capacitación a los empleados sobre políticas y procedimientos concernientes a los aspectos de derechos humanos que son relevantes para las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados [HR3, adicional]; y
- el porcentaje de personal de seguridad capacitado en las políticas o procedimientos de la organización concernientes a los aspectos de derechos humanos que son relevantes para las operaciones [HR8, adicional].

De modo similar, el Anexo 1 del procedimiento de verificación del ICMM indica que los verificadores pueden buscar pruebas de “procesos documentados para capacitar al personal apropiado en cuanto al significado de las políticas corporativas y el asesoramiento sobre empleo y derechos humanos para ellos en forma personal y para sus actividades diarias, incluida su responsabilidad”.

Los miembros del ICMM han desarrollado diversos programas de capacitación; algunos dirigidos a incrementar la concientización general y otros a cuestiones operativas como la seguridad (consulte el recuadro). Entre los recursos externos potencialmente útiles para incrementar la concientización se encuentra⁴² una “herramienta de aprendizaje comercial y de derechos humanos” en línea desarrollada por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU junto con el Pacto Mundial de la ONU.

2.6 Socios comerciales, proveedores y clientes

Las compañías pueden tener un grado de influencia respecto de la conducta ética y de derechos humanos de sus socios comerciales, proveedores y clientes, reconociendo que no ejercen un control directo sobre lo que hacen. En los últimos años, esta cuestión de una influencia de más amplio alcance ha ganado una creciente atención, ya que los defensores han encontrado nuevas maneras de apuntar a las compañías concentrándose no sólo en su propia conducta, sino también en la conducta de las compañías y de otras partes con las que realizan negocios.

Existen varios enfoques prácticos que los miembros del ICMM pueden adoptar (y algunos ya lo han hecho) en esta área, incluyendo, por ejemplo, exigir a los proveedores que respeten los estándares de SSMA y de derechos humanos como una condición para la actividad comercial. Pueden tener menos influencia respecto de los socios y clientes, pero pueden surgir cuestiones que requieran atención (consulte los ejemplos de Vale a continuación).

Socios comerciales, proveedores y clientes: ejemplos

AngloGold Ashanti establece en sus Principios comerciales⁴³ su compromiso con la “promoción de la aplicación de nuestros principios por parte de aquéllos con quienes hacemos negocios. Su deseo de aceptar estos principios será un factor importante en nuestra decisión de entablar dicha relación y permanecer en ella”. (Entre los principios de la compañía se encuentra también, especialmente, una declaración de apoyo explícita a la Declaración universal de los derechos humanos y las Convenciones fundamentales de derechos de la Organización Internacional del Trabajo.)

Vale provee un ejemplo de gestión de cuestiones de derechos humanos entre los clientes: En 2007 un miembro del ICMM anunció que dejaría de vender su mineral de hierro a compañías de hierro en lingotes ubicadas en Brasil que estuvieran acusadas o enjuiciadas por utilizar trabajo esclavizante o violar las regulaciones ambientales. Este compromiso, dirigido a contribuir a la erradicación del esclavaje en el país, está respaldado dentro de Vale por varios procesos que ésta utiliza para controlar y procurar una verificación de conducta por parte de las compañías que desean comprar su mineral de hierro. Es parte también de una campaña de educación más amplia organizada por Vale en contra del trabajo esclavo.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Participación externa y asociaciones: ejemplos

Freeport McMoRan le encargó a una ONG independiente, International Centre for Corporate Accountability (ICCA) la realización de una auditoría social y de derechos humanos de sus operaciones en Papúa Occidental, en 2004.⁴⁸ La auditoría incluyó la recopilación exhaustiva de datos y otras 400 entrevistas con empleados para constatar su comprensión de la política social, laboral y de recursos humanos de Freeport, y sus ideas sobre su cumplimiento. Los hallazgos y la respuesta de la compañía se publicaron en el sitio web de la ONG ICCA. Freeport informó que la auditoría dio como resultado, entre otras cosas, nuevos sistemas de gestión y de responsabilidad, y mejoras en sus programas de capacitación sobre derechos humanos. En 2006 se realizó un seguimiento de la auditoría original, incluyendo una evaluación de la implementación de Freeport de los cambios recomendados sobre la base de la primera auditoría.

Un ejemplo interesante de participación en debates nacionales sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos es la participación de la **Asociación Minera de Canadá** y la **Asociación de Exploradores y Promotores Mineros de Canadá** en las 'Mesas redondas nacionales sobre CSR' organizadas por el gobierno canadiense⁴⁹. Ambos miembros de la asociación del ICMM formaron parte de un grupo de asesoramiento de múltiples partes interesadas responsable de preparar el informe final de la iniciativa. Una serie de mesas redondas realizadas en 2006 analizó las medidas para las compañías extractivas canadienses del sector que funcionan en países en vías de desarrollo "para cumplir o superar los estándares internacionales principales y las mejores prácticas de CSR". El informe final del grupo de asesoramiento hizo varias recomendaciones (que actualmente el gobierno canadiense está analizando), incluyendo los estándares nacionales de CSR y las obligaciones de presentación de informes, una oficina independiente del ombudsman y un Comité tripartita de Revisión del cumplimiento .

El Consejo de Minerales de Australia (MCA), entretanto, provee un ejemplo de participación dentro de la industria para motivar la adopción de estándares elevados. El MCA ha desarrollado su propio documento de referencia para desarrollo sostenible llamado 'valor duradero'⁵⁰, que incorpora los diez principios del Documento de referencia sobre DS del ICMM, y brinda asesoramiento y herramientas para apoyar su implementación. El compromiso con el valor duradero es una condición del mismo conjunto de miembros del MCA. El MCA actualmente tiene 36 compañías miembro y también ha introducido recientemente una categoría de 'socio internacional' para nuevos miembros con base fuera de Australia. El MCA se está involucrando actualmente con posibles miembros futuros, en especial en Chile, China e India. La sólida expresión de intereses de una asociación minera china en la adopción del Valor duradero ha instado al MCA a considerar su traducción al chino.

El Principio 2 del Documento de referencia sobre DS del ICMM, que se centra en la integración de cuestiones del DS en la toma de decisiones corporativas, incluye la siguiente declaración en su "elaboración" o texto explicativo:

Alentar a clientes, socios comerciales y proveedores de bienes y servicios a adoptar principios y prácticas que apoyen los estándares de SSMA y de derechos humanos.

El Anexo 1 del Procedimiento de verificación del ICMM sugiere que los verificadores deben buscar pruebas de la dirección de la compañía que establezcan la forma en que "los derechos humanos y las políticas de empleo deben implementarse en relación con los socios comerciales, en particular con los contratistas" como así también en toda la empresa.

2.7 Participación externa y asociaciones

Ésta es claramente un área clave de las buenas prácticas de derechos humanos, como lo son otras cuestiones del desarrollo sostenible. Pero respecto de los derechos humanos en particular, las perspectivas muchas veces diferentes de las ONG y de otras partes interesadas por las cuales las compañías pueden hacerse responsables, así como por hechos subyacentes en casos particulares, implican que un programa de participación externa bien diseñado puede ser fundamental para generar confianza. Si bien esto trasciende lo que podría considerarse diligencia debida, también puede contribuir a diseñar enfoques efectivos para mitigar riesgos de derechos humanos identificados al ejercer la diligencia debida.

Un aspecto de la participación externa que también puede ser importante es la motivación para la adopción de principios de derechos humanos entre los socios comerciales y otras compañías. De la misma forma, puede haber oportunidades para hacer intervenir diplomáticamente a los gobiernos de manera positiva; aunque es necesario tener cuidado en este punto para mantenerse dentro de los límites de la función legítima de las compañías respecto de los derechos humanos (lo que puede significar centrar los debates en la protección de los derechos de los empleados y las comunidades locales). El desarrollo de asociaciones con ONG, con otras instituciones y, cuando sea factible, con otras compañías que funcionan en una región en particular puede ser útil para alcanzar resultados de derechos humanos en el campo de acción, en casos donde las compañías no podían lograr esto si trabajaban solas.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



Durante años muchas de estas áreas han constituido un centro de interés significativo para las iniciativas tanto de los miembros del ICMM como del propio ICMM. La participación con ONG nacionales e internacionales, así como comunidades locales, por ejemplo, es ahora la norma establecida para las compañías líderes en la industria. Sin embargo, claramente los desafíos permanecen. Con frecuencia resulta difícil encontrar maneras efectivas de responder ante información errónea sobre las actividades de la compañía, de superar la desconfianza general y también de definir soluciones prácticas que cuenten con el apoyo de distintos grupos de partes interesadas. Los ejemplos a continuación destacan sólo algunos de los numerosos enfoques innovadores desarrollados.

Ésta es también un área clave para el Documento de referencia sobre DS del ICMM. Uno de los principios fundamentales del DS consiste en:

Implementar con nuestras partes interesadas una participación, una comunicación y acuerdos de informes verificados en forma independiente que sean efectivos y transparentes [Principio 10].

Entre las disposiciones relevantes en el procedimiento de verificación se menciona que los verificadores pueden buscar pruebas de un “mecanismo para identificar e involucrarse con las partes interesadas relevantes, incluyendo a los encargados de formular políticas públicas sobre cuestiones relacionadas con el empleo y los derechos humanos” y también para la “*existencia de asociaciones con partes interesadas para brindar asistencia en la implementación de la planificación comercial de la compañía y las políticas de desarrollo sostenible*”.

Con la preocupación por los conflictos internos en Colombia y sus potenciales impactos, en 2003 Cerrejón Coal* inició un programa de capacitación sobre derechos humanos para los empleados y las partes interesadas fundamentales, incluyendo fuerzas de seguridad pública, contratistas de seguridad privada y la comunidad vecina. El programa incluye capacitación, acciones de concientización, medidas humanitarias y estrategias de comunicación. Para promover la comprensión de las cuestiones de derechos humanos, Cerrejón desarrolló un programa de capacitación y calificaciones junto con: el Centro de Capacitación, Calificación y Análisis de Derechos Humanos de Costa Rica, una organización de capacitación regional especializada; la Cruz Roja de Colombia y el Comité Internacional de la Cruz Roja;

la Fundación Ideas para la Paz (Ideas for Peace Foundation), una asociación de expertos fundada en 1999 por líderes empresariales colombianos; y ONG internacionales.

La capacitación comenzó en 2004 y en un principio se centró en las fuerzas de seguridad pública. En 2005 se extendió a fin de incluir otras organizaciones estatales de seguridad, contratistas de seguridad privada, la comunidad y empleados de la compañía; y en 2006 se extendió aún más para incluir autoridades, líderes de pueblos indígenas y autoridades gubernamentales, además de una mayor cantidad de fuerzas de seguridad pública y privada. Este programa brindó capacitación a 592 personas en 2004, 486 en 2005 y 2102 en 2006.

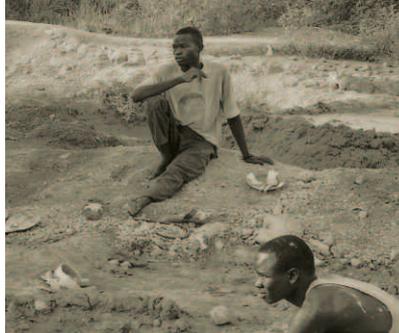
Informe de sostenibilidad 2007 de BHP Billiton 2007

* Nota: Cerrejón Coal es propiedad, en tres partes iguales, de empresas subsidiarias de BHP Billiton plc, Anglo American plc y Xstrata plc.

3

- 3.1 Cuestiones laborales
- 3.2 Seguridad
- 3.3 Reasentamiento
- 3.4 Pueblos indígenas
- 3.5 Conflicto
- 3.6 Minería artesanal y en pequeña escala (MAPE)
- 3.7 Transparencia y anticorrupción





3.1 Questions liées à l'emploi

Al igual que con otras cuestiones tratadas en la Sección 3, el objetivo aquí no es abordar todos los temas relacionados con los derechos humanos. En las cuestiones laborales en particular existen múltiples aspectos de las buenas prácticas que incluyen, por ejemplo, brindar capacitación y garantizar una remuneración justa. Tampoco tales cuestiones son necesariamente abordadas de manera más justa y efectiva dentro de organizaciones al catalogarlas explícitamente en términos de derechos humanos. No obstante, entre las cuestiones laborales que merecen destacarse brevemente aquí desde una perspectiva de derechos humanos se encuentran la representación de empleados, la prevención del trabajo forzoso e infantil, y también el apoyo a la diversidad y al rol de las mujeres en la minería.

El contexto amplio en esta área lo establece el Principio 3 (sobre derechos humanos) del Documento de referencia sobre DS del ICMM, que incluye las siguientes cláusulas en su "elaboración":

- *Garantizar una remuneración y condiciones de trabajo justas para todos los empleados y no utilizar el trabajo infantil, forzoso o coercitivo.*
- *Tomar medidas para lograr la participación constructiva de los empleados sobre asuntos de interés mutuo.*
- *Implementar políticas y prácticas diseñadas para eliminar hostigamientos y discriminación en todos los aspectos de nuestras actividades.*

De igual manera, los puntos útiles de referencia en esta área son los cuatro principios relacionados con el trabajo del Pacto Mundial de la ONU (que, a su vez, son tomados de la Declaración de principios fundamentales y derechos en el trabajo de la OIT)⁵¹. Constituent des références utiles en la matière. Éstos son:

- las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Principio 3);
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y coercitivo (Principio 4);
- la abolición efectiva del trabajo infantil; (Principio 5); y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Principio 6).

Las cuestiones de representación de empleados se destacan en las Guías G3 de GRI mediante indicadores fundamentales, tales como:

- el porcentaje de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva [LA4]; y
- las operaciones identificadas en las cuales el derecho a ejercer la libertad de asociación y de negociación colectiva puedan correr un riesgo significativo, y las medidas tomadas para apoyar estos derechos [HR5].

En armonía con las políticas de los miembros establecidas de larga data, el Documento de referencia sobre DS del ICMM prohíbe claramente el trabajo forzoso e infantil. Esto se encuentra respaldado por los siguientes indicadores fundamentales en las Guías G3 de GRI:

- operaciones que implican un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y medidas tomadas para contribuir a la eliminación del trabajo infantil [HR6]; y
- operaciones que implican un riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso o coercitivo y medidas que contribuyen a la eliminación del trabajo forzoso o coercitivo. [HR7]

El Pacto Mundial de la ONU también brinda un contexto útil para estas cuestiones particulares⁵².

El apoyo a la diversidad y al rol de las mujeres en la minería es reconocido por los miembros del ICMM como un área importante tanto en términos de la eliminación de hostigamientos como en la igualdad de oportunidades. Al igual que sucede con otras industrias tradicionales, en el pasado las minorías y las mujeres no se encontraban bien representadas en la minería. Entre otros indicadores fundamentales relevantes en las Guías G3 de GRI se encuentran:

- la composición de organismos de gobernanza y la división de los empleados por categoría según su género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario y otros indicadores de diversidad [LA13]; y
- la relación del salario básico de hombres y mujeres por categoría de empleado. [LA14]

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Cuestiones laborales: ejemplos

Un ejemplo interesante de enfoque nacional respecto de la representación de empleados y la negociación colectiva proviene de los miembros de la asociación del ICMM de la **Cámara de Minas de Sudáfrica**. Esta Cámara trabaja en forma estrecha con los sindicatos, incluida la Unión Nacional de Mineros, encargándose de las negociaciones colectivas en nombre de sus mineros de oro y carbón como parte de un sistema tripartito que involucra a los sindicatos y al gobierno. (Éste es el único sistema de negociación en la industria minera de Sudáfrica donde las minas de más de una compañía se encuentran comprendidas dentro de un proceso conjunto, a pesar de que existen numerosas instancias de negociaciones centralizadas de la compañía donde todas las minas de una firma en particular están cubiertas a nivel de la compañía.) Además de discutir sobre acuerdos salariales, la Cámara también negocia con los sindicatos una variedad de cuestiones más amplias. Por ejemplo, en los últimos años se han concertado acuerdos sobre atención médica para dependientes, y aspectos de las mujeres y la minería.

En cuanto a la prevención del trabajo infantil, **De Beers** (en la cual el miembro del ICMM Anglo American tiene una participación del 45%) ha puesto en marcha procesos para eliminar esta problemática en la cadena de procesamiento de diamantes. Los 'principios de mejores prácticas' de De Beers (BPP)⁵³ son aplicables no sólo internamente, sino también para los clientes de Diamond Trading Company (conocidos como "Sightholders") y sus contratistas. Entre otros puntos los BPP obligan a realizar un enfoque responsable para eliminar el trabajo infantil de todas las actividades, incluyendo el corte y pulido. Los BPP están respaldados por un programa de auditoría que describe más exhaustivamente los requisitos específicos de los BPP y brinda un documento de referencia práctico para la implementación y el cumplimiento, incluyendo un sistema de auditorías internas y revisiones externas. Si se detecta trabajo infantil significa que hay un incumplimiento material de los BPP; esto lleva a la aplicación de medidas correctivas o sanciones que pueden originar la terminación del contrato. No se hallaron instancias de trabajo infantil en las operaciones de Sightholders en 2005/6.

En una línea similar, el **Consejo de Minerales de Australia** ha dado una serie de pasos hacia el objetivo general de desarrollar "una agenda industrial para mejorar de manera significativa y en cinco años [en 2009] la participación de las mujeres en la industria minera y en las comunidades donde operamos". En 2004 el MCA estableció una Mesa de diálogo sobre las mujeres y la minería para involucrar a compañías miembro y a partes externas interesadas (incluidos representantes del gobierno y representantes de la sociedad civil) respecto de estas cuestiones. También llevó a cabo un programa de investigación de referencia publicado en un informe principal⁵⁴, y desarrolló un manual y talleres de buenas prácticas para utilizar en el nivel operativo.

3.2 Seguridad

La seguridad convencional se ocupa de los riesgos a los empleados o a los bienes de la compañía. Pero cuando las medidas del personal de seguridad, o las fuerzas policiales o militares que custodian las operaciones mineras o que trabajan cerca de estas operaciones implican un riesgo de derechos humanos para los miembros de la comunidad local o los empleados, se trata claramente de un asunto vital.

Centrándose en primer lugar en el personal de seguridad contratado en forma directa o en aquéllos subcontratados por contratistas, las buenas prácticas entre los miembros del ICMM deben garantizar que se sigan normas de conducta claras, respaldadas por una capacitación adecuada. Estas normas de conducta deben estar basadas en principios de derechos humanos, y deben incluir pautas y restricciones sobre el uso de la fuerza. Es necesario recalcar, por ejemplo, que la fuerza sólo debe utilizarse cuando sea estrictamente necesaria y siempre debe equivaler a objetivos lícitos.

En segundo lugar, y con respecto a otro tipo de personal de seguridad, las fuerzas policiales o militares sobre las cuales las compañías sólo tienen un control parcial, las buenas prácticas entre los miembros del ICMM deben, cuando sea factible, (y dentro de los límites de la función legítima de las compañías respecto de los derechos humanos) ejercer legítima influencia dondequiera que haya riesgos de derechos humanos para los miembros de la comunidad o los empleados. En estos casos, las medidas de la compañía pueden incluir:

- intentar persuadir a la policía y al ejército de apoyar estándares internacionales;
- intentar asegurar que el equipo de la compañía no se utilice para infringir ninguno de los derechos humanos; y
- presionar para que se investigue cualquier acusación creíble contra las fuerzas de seguridad estatales⁵⁵.

La iniciativa global fundamental en esta área son los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos⁵⁶. El ICMM constituye una de las dos entidades industriales que son "seguidoras" oficiales de los principios voluntarios, y seis miembros del ICMM son "participantes formales" (consulte el recuadro). Los principios voluntarios se estructuran sobre la base de tres cuestiones principales: la evaluación de los riesgos; las interacciones entre las compañías y la seguridad pública; y las interacciones entre las compañías y la seguridad privada. En 2007 los principios voluntarios se vieron fortalecidos mediante un conjunto de "criterios de participación" que incluyen las obligaciones de los participantes de informar acerca de la implementación.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



Entre los elementos relevantes del Documento de referencia sobre DS del ICMM se incluye la siguiente cláusula en la “elaboración” o texto explicativo del Principio 3 sobre los derechos humanos:

Asegurar que se provea a todos los empleados pertinentes, incluido el personal de seguridad, capacitación y asesoramiento adecuados sobre cultura y derechos humanos.

Los indicadores de desempeño sobre derechos humanos del Suplemento del Sector de Minería y Metales de GRI también cubren capacitación sobre derechos humanos para los empleados y las fuerzas de seguridad.

“Los principios voluntarios han tenido éxito en la creación de una plataforma para abordar cuestiones de derechos humanos complejas a través de la colaboración entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil. Para incrementar el impacto en el campo de acción, necesita crecer aún más.”

Adam Leach, Director Ejecutivo del IBLF

Sécurité: exemples

Anglo American ha desarrollado un manual y un seminario de capacitación para apoyar su implementación de los Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos, al cual ha apoyado formalmente, y ha integrado la presentación de informes sobre el cumplimiento con los Principios en el proceso de verificación principal del grupo (una carta anual de verificación de los gerentes de sitio al Director Ejecutivo). El manual, desarrollado por un equipo de gerentes de las diferentes unidades de negocio de Anglo ofrece un asesoramiento práctico sobre procesos clave de implementación; por ejemplo la evaluación de riesgos de seguridad, una capacitación de concientización sobre derechos humanos y una respuesta a las acusaciones de abusos a los derechos humanos. Anglo también ha desarrollado un seminario de capacitación basado en diferentes escenarios con el aporte de expertos en riesgos políticos y legales, el cual se ha extendido a sitios de países con mayor riesgo.

El personal de seguridad de **Freeport McMoRan** en Indonesia realiza una capacitación regular sobre los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos como parte de un programa continuo de capacitación sobre derechos humanos.⁵⁷ Como defensor de los principios desde hace tiempo, Freeport también está dando los pasos necesarios para ampliar su implementación a nivel nacional en Indonesia, en respuesta a los debates surgidos en las sesiones plenarias sobre los Principios. Por ejemplo, Freeport organizó recientemente una serie de reuniones sobre este tema con agentes gubernamentales y socios comerciales locales. Luego de algunas adquisiciones recientes, Freeport ha designado a un Director de Seguridad a nivel corporativo para supervisar la implementación de los principios voluntarios en todos los sitios.

Hay varios miembros más que también son defensores formales de los principios voluntarios, y están dando los pasos necesarios para arraigarlos en las políticas y en los procedimientos internos. Por ejemplo, la implementación de **Newmont** de los principios está relacionada con sus estándares de gestión global, con un estándar explícito sobre ‘gestión de fuerzas de seguridad’.⁵⁸ Tanto **Newmont**⁵⁹ como **Xstrata**⁶⁰ han adoptado procesos de análisis internos (basados en criterios de derechos humanos) para contratar personal de seguridad. El Manual de derechos humanos de **Rio Tinto** contiene instrucciones detalladas sobre cuestiones de seguridad, incluyendo restricciones claras sobre el uso de la fuerza y las armas, los procedimientos de contratación y las relaciones con las fuerzas de seguridad del gobierno.⁶¹ Como parte de la revisión de **BHP Billiton** de sus documentos de nivel grupal, se han incluido requisitos referidos a los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos en el estándar de protección de bienes.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Déplacement de population: exemples

Newmont ha desarrollado un estándar de reasentamiento dentro de su conjunto de estándares de gestión global, diseñados para brindar asistencia en las operaciones destinadas a desarrollar y a implementar planes de reasentamiento “que compensen los impactos socioeconómicos y culturales adversos a corto y a largo plazo, y que cumplan con los principios de consulta previa informada”.⁶³ Newmont tomó una serie de pasos claros para poner el estándar en marcha en el reasentamiento en 2006 de 500 familias (2,200 personas) de su mina Ahafo en Ghana. Se estableció un ‘comité de negociación de reasentamientos’ y un ‘comité de revisión de cultivos’ conformado por representantes de la comunidad, ONG y autoridades tradicionales para negociar la compensación de tierras y de cultivos. Los miembros de la comunidad, muchos de ellos por primera vez, obtuvieron un título legal (contratos de arrendamiento por 99 años) para sus hogares y terrenos residenciales. Newmont trabajó con una ONG para lanzar formalmente un programa contra la vulnerabilidad para respaldar a las familias más vulnerables.⁶⁴

Anglo American ha incorporado una herramienta de ‘planificación e implementación de reasentamiento’ en su Caja de herramientas de evaluación socioeconómica (SEAT) y está desarrollando una política autónoma de reasentamiento. La herramienta discute sobre los requisitos, los riesgos y las complejidades relacionadas con los programas de reasentamiento. Establece los componentes principales de un ‘plan de acción de reasentamiento’, desde la identificación de los impactos del proyecto hasta la creación de marcos para la compensación, la intervención pública, los procedimientos conciliatorios, y el control y la presentación de informes. El propósito de esta herramienta no es servir como una guía autónoma, sino más bien que se utilice “junto con las guías de mejores prácticas” que también se abordan en el documento, en particular las del Banco Mundial o del IFC. Otros miembros del ICMM que han afirmado su apoyo a las políticas del Banco Mundial o del IFC, o a las directivas sobre el reasentamiento involuntario incluyen a **AngloGold Ashanti, BHP Billiton, Rio Tinto y Xstrata**.

3.3 Reasentamiento

Si bien algunos proyectos pueden requerir el reasentamiento involuntario de las comunidades locales, la experiencia muestra que esto tiene el potencial de crear impactos socioeconómicos y culturales, y por lo tanto debe manejarse con cuidado y de manera responsable. Al igual que sucede con las cuestiones de seguridad, también es con frecuencia un punto de gran interés para las ONG internacionales. El reasentamiento involuntario hace referencia al desplazamiento físico de las personas (traslado o pérdida de refugio) y a su desplazamiento económico (pérdida de bienes o de acceso a los bienes que conduce a la pérdida de fuentes de ingreso o de un medio de sustento) como resultado de la adquisición de tierras relacionadas con un proyecto.

Entre las principales fuentes del manual de pautas y buenas prácticas en esta área se encuentra el estándar de desempeño 5⁶² de la IFC sobre la adquisición de tierras y el reasentamiento involuntario, sobre los cuales un grupo de miembros del ICMM basan sus propios enfoques. Los objetivos generales del estándar de desempeño 5 son los siguientes:

- evitar o al menos minimizar el reasentamiento involuntario siempre que sea posible, explorando diseños de proyecto alternativos;
- mitigar los impactos sociales y económicos adversos de la adquisición de tierras o las restricciones en el uso de las tierras de las personas afectadas de la siguiente forma: (i) brindando una compensación por la pérdida de bienes a un costo de reemplazo; y (ii) asegurando que se implementen actividades de reasentamiento con la divulgación adecuada de información, la consulta y la participación informada de los que hayan resultado afectados;
- brindar o al menos restaurar los estándares de vida de las personas desplazadas; y
- mejorar las condiciones de vida de las personas desplazadas a través de la provisión de viviendas adecuadas con garantía de posesión en los sitios de reasentamiento.

La implementación del estándar de desempeño 5 está respaldada por una nota de orientación y un manual para la preparación de un plan de acción de reasentamiento correspondiente.

Entre los elementos relevantes del Documento de referencia sobre DS del ICMM se incluye la siguiente cláusula en la “elaboración” o texto explicativo del Principio 3 sobre los derechos humanos:

Minimizar el reasentamiento involuntario y compensar de manera justa los efectos adversos en la comunidad donde éstos no puedan evitarse.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



El indicador relevante en el Suplemento del Sector de Minería y Metales de GRI es:

- Hacer una lista de los sitios donde tuvieron lugar los reasentamientos, la cantidad de familias que se reasentaron en cada uno y de qué manera su sustento se vio afectado por el proceso. [MM8]

3.4 Pueblos indígenas

La experiencia de los miembros del ICMM muestra que los proyectos tienen más posibilidades de ser exitosos a largo plazo si cuentan con un respaldo amplio por parte de las comunidades locales (incluidos los pueblos indígenas) desde la exploración hasta el cierre. Obtener este respaldo puede requerir un esfuerzo significativo en cuanto a consultas, el desarrollo de asociaciones a fin de asegurar beneficios para los pueblos locales y el grado de reacción ante las inquietudes de la comunidad y de los pueblos indígenas.

Las inquietudes de los pueblos indígenas no se circunscriben solamente a los derechos humanos, aunque a menudo se los describe en términos de derechos humanos generales. La aprobación de la Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas por parte de la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2007 fue considerada un acontecimiento verdaderamente significativo. En su trabajo, John Ruggie también hizo hincapié en los derechos de los pueblos indígenas. En su tercera presentación al profesor Ruggie, el ICMM afirmó que se necesita más claridad por parte de los gobiernos sobre las obligaciones de las compañías en esta área, incluyendo cómo alcanzar el equilibrio justo entre la adaptación a las inquietudes locales y cómo satisfacer las necesidades económicas nacionales (por ejemplo, ¿de qué manera las compañías deben abordar los proyectos que no cuentan con un respaldo absoluto por parte de la comunidad, pero que son fomentados por los gobiernos nacionales?).

Una de las fuentes principales del manual de pautas y buenas prácticas en esta área es el estándar de desempeño 7 del IFC sobre los pueblos indígenas (y una nota de orientación relacionada). Éste destaca la realidad de que los pueblos indígenas a menudo se encuentran en los segmentos más vulnerables y marginados de la población:⁶⁵

“Su estado económico, social y legal a menudo limita su capacidad de defender sus intereses y su derecho a las tierras y a los recursos naturales y culturales, y puede restringir su capacidad de participar y de beneficiarse a partir del desarrollo. Son particularmente vulnerables si se transforman sus tierras y recursos, usurpados por extraños, o si se degradan en forma significativa. Sus idiomas, culturas, religiones, creencias espirituales e instituciones también pueden verse amenazadas”.

Pueblos indígenas: ejemplos

La **Asociación Minera de Canadá (MAC)** ha desarrollado el borrador de un “Documento de referencia sobre minería y pueblos aborígenes” como parte de su iniciativa Hacia una minería sostenible (TSM).⁶⁶ La presentación de informes según los indicadores del TSM es obligatoria para los miembros de la MAC. Entre los compromisos específicos en el borrador del Documento de referencia se incluye “asumir una intervención temprana, oportuna y culturalmente apropiada con los pueblos aborígenes a través de todo el ciclo del proyecto”, “el uso de estudios de referencia” y “acuerdos de negociación para la participación, ya sea directamente con los pueblos aborígenes o junto con los gobiernos”. El Documento de referencia permanecerá como borrador durante un período de consulta de dos años (que finalizará en 2008).

Los miembros corporativos del ICMM han puesto en marcha varias políticas e iniciativas para respetar y promover los derechos de los pueblos indígenas. El estándar comunitario⁶⁷ de **BHP Billiton** requiere que todas las partes interesadas de la comunidad, incluyendo las comunidades locales e indígenas sean identificadas y analizadas, y que se desarrollen estrategias para abordar sus aspiraciones e inquietudes como parte del proceso de planificación comunitaria. La operación de mineral de hierro de BHP Billiton en Australia Occidental, por ejemplo, ha puesto en marcha programas de capacitación y de empleo que trascienden los requisitos legales y han ayudado a incrementar la proporción de empleados indígenas de un 2% a un 9%. En otra iniciativa para responder a las necesidades locales, **Xstrata** ha lanzado una campaña de documentos de identidad para los pueblos indígenas que habitan cerca de esa mina en Perú para que obtengan un reconocimiento legal como votantes por parte del Estado.

En otros ejemplos **Newmont** ha desarrollado estándares⁶⁸ sobre la ‘gestión de sitios religiosos y culturales significativos’, y ‘empleo indígena y desarrollo comercial’. Establece que “el respeto por los derechos sociales, económicos y culturales de los pueblos indígenas es el principio básico de nuestros programas” y enfatiza la importancia de la consulta previa informada⁶⁹. Entretanto, respecto de la cuestión de la consulta con el pueblo local y otras partes, **Rio Tinto** reconoce explícitamente en sus políticas que “... esto algunas veces puede llevar a la abstención de explorar los terrenos o desarrollar operaciones, incluso si es legal hacerlo”.⁷⁰

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Los compromisos detallados de los miembros del ICMM en esta área se establecen en una declaración de postura sobre la minería y los pueblos indígenas, aprobada en mayo de 2008. Ésta incluye una serie de compromisos explícitos relacionados con las interacciones entre las compañías mineras y los pueblos indígenas:

- Respetar los derechos e intereses de los pueblos indígenas, según se definen en las leyes internacionales y nacionales pertinentes.
- Identificar claramente y comprender plenamente los intereses y las perspectivas de los pueblos indígenas cuando se busca desarrollar u operar proyectos de minería/metales.
- Comprometerse con los pueblos indígenas potencialmente afectados durante todas las etapas de nuevos proyectos de desarrollo/actividades mineras.
- Buscar un acuerdo con los pueblos indígenas, basado en el principio del beneficio mutuo, en programas para generar beneficios netos (sociales, económicos, ambientales y culturales) para las comunidades indígenas afectadas.
- Participar en foros nacionales e internacionales sobre temas relativos a los pueblos indígenas, incluidos aquellos que tratan el concepto del consentimiento informado, previo y libre.

El ICMM se encuentra en el proceso de desarrollo de un manual de pautas y buenas prácticas para respaldar a los miembros en la implementación de esta declaración de postura, cuya publicación está prevista para 2009.

Entretanto, el Documento de referencia sobre DS del ICMM contiene diversos compromisos fundamentales en esta área. La “elaboración” o texto explicativo para los Principios 3 y 9, por ejemplo, contiene las siguientes cláusulas:

- respetar la cultura y la herencia de las comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas; e
- participar en la etapa práctica más temprana con las partes susceptibles de ser afectadas para debatir y responder a las cuestiones y conflictos relacionados con el control de los impactos sociales.

Entre los indicadores relevantes en el Suplemento del Sector de Minería y Metales de GRI se encuentran:

- La cantidad y la descripción de conflictos significativos relacionados con el uso de la tierra, los derechos consuetudinarios de las comunidades locales y los pueblos indígenas; [MM6A]
- el grado en que los mecanismos de denuncia fueron utilizados para resolver conflictos relativos al uso de la tierra, los derechos consuetudinarios de las comunidades locales y los pueblos indígenas, y sus resultados. [MM6B]

Asimismo, en el Anexo 1 del procedimiento de verificación se aconseja a los verificadores buscar pruebas de: “El asesoramiento sobre las actividades a fin de obtener y de mantener un amplio respaldo de la comunidad en donde se basan las operaciones, incluidos los compromisos establecidos en relación con los pueblos indígenas”.

3.5 Conflicto

Mientras que la gran mayoría de las minas están ubicadas en regiones pacíficas y de bastante estabilidad, en casos donde hay riesgos de conflicto civil los elementos básicos de las buenas prácticas entre los miembros del ICMM deben comprender con antelación el alcance y la naturaleza de estos riesgos, y además adoptar respuestas y medidas corporativas para intentar apagar (en lugar de encender) tensiones potenciales.

Operar en una zona de conflicto presenta amenazas obvias para la seguridad de los bienes y de los empleados (consulte también la sección 3.2). En algunos casos las operaciones también pueden crear o encender tensiones inadvertidamente. Pueden surgir divisiones entre las partes de la comunidad local que se cree son las que pueden beneficiarse más de la minería y aquellas que se sienten relativamente excluidas o, a nivel nacional, entre los grupos que compiten por el control de los ingresos fiscales de la minería. En los peores casos, tales ingresos pueden utilizarse también para financiar la violencia o acciones militares. Por otro lado, las oportunidades económicas y las asociaciones creadas por los proyectos de minería también tienen el potencial de ayudar a mitigar las tensiones y de contribuir a la protección de la paz. Los enlaces potenciales entre los recursos, los conflictos y la construcción de la paz han sido un tema general de trabajo entre distintas ONG internacionales e instituciones académicas por más de una década.

Muchos de los temas cubiertos en el resto de esta nota constituyen también elementos básicos de buenas prácticas en el área de la prevención de conflictos incluyendo, por ejemplo, cómo encontrar maneras de desarrollar cuestiones de derechos humanos en procesos de diligencia debida tales como las evaluaciones de impactos cuando sea apropiado (2.3), en respuesta a las inquietudes de la comunidad y de los pueblos indígenas (3.4) y también los enfoques descritos sobre la seguridad (3.2) y los reasentamientos (3.3). Además, un grupo de miembros del ICMM ahora están utilizando procesos de evaluación de impactos adicionales explícitamente diseñados para detectar riesgos de conflicto (consulte el recuadro). Con respecto a la prevención de que los ingresos fiscales de la minería se utilicen para financiar conflictos o disputas sobre el reparto de los mismos que lleven a actos de violencia, existen límites claros en la



influencia que las compañías independientes pueden ejercer en esta área. Sin embargo, respaldar a asociaciones de múltiples partes interesadas e involucrar a los gobiernos, las instituciones internacionales y las ONG puede crear la estructura dentro de la cual se puede aspirar en forma legítima a las metas de protección de la paz. El éxito del Proceso Kimberley para evitar que existan “diamantes de zonas en conflicto”, que fue respaldado por De Beers (consulte el recuadro) explica lo que puede lograrse en este aspecto.

Existen algunas herramientas externas que pueden ser útiles en esta área. La ONG International Alert ha brindado pautas sobre ‘prácticas comerciales vulnerables a conflictos’ concentradas específicamente en las industrias extractivas⁷¹. Otras evaluaciones genéricas de conflictos y otras herramientas relacionadas han sido desarrolladas por el Pacto Mundial⁷², Fund For Peace⁷³ (otra ONG) y también la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)⁷⁴.

“El alcance de la diligencia debida [corporativa] debe incluir no sólo las actividades propias de una compañía, sino también las relaciones vinculadas con éstas: relaciones con los gobiernos y con otros actores no estatales. Esto puede ayudar a las compañías a evitar cuestiones de complicidad.”

John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales (SRSG)

Conflicto: ejemplos

Anglo American ha introducido una nueva herramienta sobre ‘evaluación y manejo de conflictos’ en su Caja de herramientas de evaluación socioeconómica. El propósito de la herramienta es permitir a los gerentes comprender e identificar el conflicto y sus causas, el posible impacto de las operaciones locales en el conflicto y, por otra parte, de qué manera el conflicto puede afectar las operaciones, así como los posibles pasos para prevenir o reducir los conflictos. Está diseñada para su utilización junto con otras herramientas SEAT, particularmente para la participación de las partes interesadas.

Newmont ha dirigido evaluaciones de conflictos en operaciones en Perú e Indonesia utilizando las herramientas desarrolladas por Fund for Peace e International Alert, respectivamente. Desde entonces ha desarrollado una ‘herramienta de evaluación para la identificación de conflictos’ interna. El progreso se realiza apuntando al resultado de que todos los sitios completen una evaluación de conflictos (utilizando herramientas internas o externas) a un ritmo de cuatro a cinco evaluaciones por año.

También es digna de mención la función clave realizada por **De Beers**, en la cual el miembro del ICMM Anglo American tiene una participación del 45%, al implantar el Proceso Kimberley;⁷⁵ una iniciativa conjunta de los gobiernos, la industria y la sociedad civil para contener el flujo de diamantes en bruto utilizados por movimientos rebeldes para financiar guerras contra gobiernos legítimos (los llamados ‘diamantes de zonas en conflicto’). El esquema de certificación del Proceso Kimberley impone requisitos exhaustivos a los gobiernos y las organizaciones participantes (74 países están representados) para permitirles certificar que los cargamentos de diamantes en bruto están ‘libres de conflicto’. Actualmente, alrededor del 99.8% de los diamantes están certificados como ‘libres de conflicto’. Esto representa una significativa caída en la cantidad de ‘diamantes de zonas en conflicto’ desde fines de la década de 1990. La auditoría del cumplimiento por De Beers del Proceso Kimberley se realiza en forma externa.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Minería artesanal y en pequeña escala: ejemplo

Anglo Gold Ashanti está desarrollando una estrategia sobre la MAPE⁷⁹ basada en estudios externos de referencia del sector de la MAPE respecto de sus operaciones en la RDC y Ghana, y una revisión interna en Guinea. Los estudios tienen como objetivo identificar las cuestiones clave y los desafíos que enfrenta la MAPE, y brindar asesoramiento sobre intervenciones prácticas para ayudar a formalizar y a regular el sector. Como parte de la estrategia, AngloGold Ashanti se encuentra en el proceso de inicio de programas junto con el gobierno y otras instituciones para identificar y asignar tierras a la MAPE formalizada o aplicar programas alternativos de sustento en Ghana, Tanzania, Colombia y Guinea.

También se ha dado una serie de pasos para abordar las potenciales inquietudes de derechos humanos relacionadas con la provisión de seguridad. En Ghana, por ejemplo, la compañía se encuentra en el proceso de establecer un foro de investigación conjunta con grupos comunitarios y de derechos humanos para asegurar que se investigue adecuadamente cualquier acusación realizada.

3.6 Minería artesanal y en pequeña escala (MAPE)

Los miembros del ICMM cada vez están más al tanto de las cuestiones complejas de derechos humanos que las actividades de MAPE implican en las regiones donde operan. Entre éstas se encuentra el potencial de conflictos con los mineros artesanales y en pequeña escala que pueden estar operando sin título legal en sus áreas de concesión actual, buscando maneras de emplear la seguridad en forma responsable para proteger esas áreas y también una mayor preocupación por las condiciones a menudo inseguras y peligrosas desde el punto de vista ambiental en que tales mineros trabajan (las cuales, fuera del control de los miembros, pueden influir en la reputación de la industria en su conjunto). Las actividades de la MAPE a menudo están asociadas también a la corrupción y al crimen organizado. Al mismo tiempo, es necesario recordar que la MAPE puede ser central para el sustento de mucha gente: provee trabajo directamente a más de 13 millones de personas en todo el mundo, muchas de las cuales son muy pobres y dependen indirectamente del sector. Por eso mientras la MAPE tiene una función potencialmente importante y la función legítima de funcionar en el desarrollo económico y social de muchos países, la naturaleza desafiante de las cuestiones relacionadas con la MAPE (sociales, ambientales, económicas, de salud y de seguridad) a menudo está arraigada en la informalidad, la ilegalidad y la ausencia de un sustento alternativo.

En la actualidad hay unos pocos (si es que hay alguno) procedimientos o procesos de estándares corporativos para responder a estos complejos desafíos. Al igual que antes los enfoques descritos en otras secciones de esta nota, incluyendo la seguridad (3.2), son claramente importantes. Pero la resolución de muchos desafíos específicos respecto de los mineros artesanales y en pequeña escala depende de la acción del gobierno, por ejemplo los programas potenciales del estado para brindarles asistencia o un sustento alternativo, y también un control general del cumplimiento de las regulaciones de SSMA. Sin embargo, un enfoque de buenas prácticas emergente entre los miembros del ICMM consiste en: desarrollar en primer lugar una línea de referencia que comprenda la actividad de la MAPE en el área de las operaciones mineras; y sobre esta base definir una estrategia (trabajando potencialmente en colaboración con instituciones gubernamentales, ONG y otros organismos) que reconozca la existencia y la inevitabilidad de la MAPE, y ayude a promover el desarrollo y el control ordenados de la MAPE en distintas formas que complementen la minería en gran escala⁷⁶.

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



Dentro del Documento de referencia sobre DS del ICMM, uno de los indicadores en el Suplemento del Sector de Minería y Metales de GRI se relaciona con el MAPE:

- La cantidad (y el porcentaje) de compañías que operan sitios en los que la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) se lleva a cabo en el sitio, o en su proximidad, describe los riesgos relacionados y las acciones que se han tomado para controlar y mitigar estos riesgos. [MM7].

Entre las iniciativas externas clave que pueden ser útiles para los miembros se incluyen: CASM, o Comunidades y Minería en Pequeña Escala,⁷⁷ organización dirigida por el Departamento para el Desarrollo Internacional del gobierno del Reino Unido, con sede en el Banco Mundial en Washington (y con la cual el ICMM colabora en forma estrecha); la Iniciativa de Desarrollo del Diamante, una iniciativa de múltiples partes interesadas centrada en el sector de diamantes del MAPE y ⁷⁸Estándar cero, una iniciativa para desarrollar un estándar de comercio justo para la producción artesanal de oro. CASM se encuentra en el proceso de desarrollar pautas para controlar el punto de interacción entre la minería en gran escala y la minería artesanal con la intervención frecuente del ICMM.

“El sector [MAPE] es con frecuencia una gran fuente de empleo, pero a menudo no cuenta con autorización y es ilegal, y en algunas áreas es una de las fuentes principales de financiación para las milicias, lo que provoca graves abusos a los derechos humanos a partir del trabajo forzoso y las actividades de la milicia. Estas cuestiones podrían beneficiarse con la colaboración entre gobiernos, compañías, organizaciones laborales y ONG para desarrollar y aplicar soluciones.”

Mark Moody-Stuart, Presidente de Anglo American plc

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29

Transparencia y anticorrupción: ejemplos

Rio Tinto ha producido un documento detallado de 'guía de integridad comercial'⁸³ para respaldar a los gerentes en la implementación de políticas éticas relevantes en su declaración de prácticas comerciales, el cual está integrado en sus sistemas de control interno. Éste establece enfoques claros y muchas veces de gran alcance sobre cuestiones clave. Por ejemplo, Rio Tinto ha prohibido explícitamente los pagos políticos, los cuales define en el documento como relacionados no sólo con organizaciones políticas, sino también con instituciones de beneficencia y firmas de cabildeo que encauzan los fondos hacia individuos o partidos políticos. La prohibición de la compañía respecto del soborno se aplica, entre otras cosas, a "todos los mecanismos para encauzar pagos injustificados u otros beneficios o para enmascarar su verdadero propósito". Los agentes y otros intermediarios, entretanto, "sólo deben ser contratados" si Rio Tinto está seguro de que "no se involucrarán en sobornos en nuestro nombre". Asimismo, "se debe informar explícitamente a los agentes y a los socios comerciales sobre las políticas de Rio Tinto y nuestras expectativas".

El recientemente actualizado "Código de conducta comercial"⁸⁴ de **BHP Billiton** establece enfoques claramente similares en una diversidad de áreas, varias de ellas relevantes en materia de anticorrupción y transparencia, incluyendo contribuciones políticas, la facilitación de pagos, el uso de terceras partes, y obsequios y ofertas de diversión. El documento contiene secciones sobre cómo trabajar con las comunidades, con el gobierno y con los socios comerciales y trata sobre temas como el soborno y la corrupción, la competencia y el antimonopolio. Además de sus sistemas de control interno existentes, BHP Billiton ha establecido un 'panel global de ética' conformado por representantes externos y de las compañías para actuar como un recurso de información, un mecanismo para intercambiar experiencias y para informar regularmente sobre el cumplimiento.⁸⁵

3.7 Transparencia y anticorrupción

Si bien no es directamente una inquietud de derechos humanos, la corrupción tiene el potencial de impactar de modo significativo en los derechos humanos; por ejemplo al obstaculizar el desarrollo (y los beneficios para los derechos económicos que esto acarrea) u ocasionar injusticias hacia ciertos individuos o grupos. Los miembros del ICMM no toleran el soborno ni la corrupción dentro de sus propias organizaciones y tienen en marcha un rango de pautas internas y de controles en esta área (consulte el recuadro). Además, su compromiso con la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) respalda los esfuerzos por evitar la corrupción en un ambiente más amplio.

El Principio 1 del Documento de referencia sobre DS del ICMM compromete a los miembros a:

"Implementar y mantener prácticas comerciales éticas y sistemas consistentes de gobernanza corporativa" [Principio 1].

La 'elaboración' de este principio incluye lo siguiente: "Implementar políticas y prácticas que busquen prevenir el soborno y la corrupción". Las Guías G3 de GRI contienen los siguientes indicadores relacionados con esto y con la cuestión de las contribuciones políticas:

- Porcentaje y cantidad total de unidades de negocio analizadas en cuanto a los riesgos relacionados con la corrupción. [S02]
- Porcentaje de empleados capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción de la organización. [S03]
- Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. [S04]
- Posturas sobre políticas públicas, y participación en el desarrollo de políticas públicas y en grupos de presión. [S05]
- Valor total de las contribuciones financieras y en especie a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas por país. [S06]

Entre las herramientas externas potencialmente útiles en esta área se encuentran los principios para contrarrestar el soborno⁸⁰ de la Iniciativa de Alianza contra la Corrupción del Foro Económico Mundial (PACI)⁸¹ (de la cual algunos miembros del ICMM son signatarios).

El ICMM es un gran defensor de la EITI,⁸² que establece un estándar global para la presentación de informes y la publicación de pagos de las compañías a los gobiernos de impuestos y otros ingresos provenientes de los recursos. Una declaración de postura del ICMM sobre la Transparencia de los ingresos por minerales (mayo de 2009) compromete a las compañías miembro a lo siguiente:

Para mayor referencia, ver Apéndice 1: notas al pie en páginas 28-29



- Incluir un claro respaldo a la EITI en su sitio web o en sus informes de desarrollo sostenible como apoyo al proceso y presentar un formulario de autoevaluación de nivel internacional completo ante la Secretaría de la EITI para que se publique en el sitio web de la EITI.
- Involucrarse en forma constructiva con países que están comprometidos con la implementación de la EITI, de acuerdo con el proceso de múltiples partes interesadas adoptado en cada país.
- Proporcionar información sobre todos los pagos materiales al organismo encargado de conciliar detalles de los pagos efectuados por las empresas y los datos de ingresos proporcionados por el gobierno de acuerdo con el modelo nacional acordado, una vez que se haya avanzado lo suficiente con la implementación en los países candidatos. Se espera que los pagos materiales efectuados por las empresas hayan sido auditados en forma independiente, mediante las prácticas contables estándar internacionales.
- Respalda la divulgación pública (es decir, la publicación) de los datos relevantes de acuerdo con el enfoque de implementación adoptado dentro del país, con la supervisión del comité facultado para supervisar la implementación y gestión del programa de la EITI (a menudo denominado "grupo de múltiples partes interesadas" en las publicaciones de la EITI).
- Colaborar en forma constructiva en foros adecuados para mejorar la transparencia de los ingresos por minerales, incluida su administración, distribución o gasto, o de las disposiciones contractuales en igualdad de condiciones, ya sea en forma individual o colectiva a través de la Secretaría del ICMM".

Todos estos compromisos están respaldados por el Procedimiento de verificación para el Documento de referencia sobre DS del ICMM. Por ejemplo, el Anexo 1 sugiere que los verificadores pueden buscar pruebas de (entre otras cosas):

un sistema de registro y de presentación de informes de solicitudes relacionados con pagos y sobornos políticos, y las medidas posteriores tomadas, y una presentación regular de informes de todos los pagos realizados a los gobiernos implementando la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) de acuerdo con las declaraciones de postura del ICMM sobre la EITI.

“La iniciativa [EITI] ha realizado un progreso positivo, pero aún quedan algunos desafíos significativos. Mientras que algunos países han instituido reformas de alto nivel que han contribuido a atraer inversión en recursos, algunos gobiernos no cumplen con la condición de utilizar los ingresos fiscales de la minería en forma efectiva para servicios básicos públicos y para promover el desarrollo local y regional.”

Paul Skinner, ex Presidente de Rio Tinto

APÉNDICE 1: NOTAS AL PIE

¹ Documento de referencia para un desarrollo sostenible del ICMM, disponible en: www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework

² Página de Empresas y derechos humanos, disponible en el sitio web del ICMM: www.icmm.com/page/225/business-and-human-rights

³ Informe del SRSO, John Ruggie, a la Octava sesión del Consejo de Derechos Humanos. **Proteger, respetar y remediar: Un documento de referencia para las empresas y los derechos humanos.** Abril de 2008

⁴ Página de Dotación de recursos, disponible en el sitio web del ICMM: www.icmm.com/page/1409/our-work/work-programs/articles/resource-endowment-initiative

⁵ Página de Desarrollo comunitario, disponible en el sitio web del ICMM: www.icmm.com/document/2

⁶ Página del Documento de referencia para un desarrollo sostenible, disponible en el sitio web del ICMM: www.icmm.com/document/292

⁷ Página de Pueblos indígenas, disponible en el sitio web del ICMM: www.icmm.com/document/293

⁸ El presente texto ha sido extraído del borrador del Suplemento del Sector de Minería y Metales (MMSS), que fue divulgado para recibir comentarios públicos durante enero de 2009 y está sujeto a cambios luego de la finalización del MMSS. Este documento será revisado antes de su impresión para incluir todos los cambios necesarios. Página del Documento de referencia para un desarrollo sostenible, disponible en el sitio web del ICMM: www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/public-reporting

⁹ Empresas y derechos humanos: Compromisos con las políticas y divulgación en la industria extractiva (Foro Internacional de Líderes Empresariales o IBLF, 2002): www.iblf.org/docs/ExtractBenchmark.pdf

¹⁰ www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html

¹¹ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/the_way_we_work.pdf

¹² www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_HumanRights.pdf

¹³ Informe de sostenibilidad 2007 de Newmont: www.beyondthemine.com/?l=3&pid=2&pt=82&parent=12&id=85

¹⁴ www.beyondthemine.com/?l=3&pid=2&pt=81&parent=12&id=413

¹⁵ Política de desarrollo sostenible 2007 de BHP Billiton: www.bhpbilliton.com/bbContentRepository/sdpolicy.pdf; 2005: <http://bhpbilliton.com/bbContentRepository/docs/SustainableDevelopment/policiesAndKeyDocuments/HSECMangementStandardsIssue3.pdf>

¹⁶ www.xstrata.com/assets/pdf/x_bp_english_07.pdf; www.xstrata.com/assets/pdf/x_hsec_policy_en.pdf

¹⁷ http://www.goldfields.co.za/com_human_rights.php

¹⁸ <http://www.icmm.com/document/216>

¹⁹ <http://blihr.zingstudios.com/>

²⁰ www.bhpbilliton.com/bb/sustainableDevelopment/sustainableDevelopmentGovernance/keyManagementProcesses.jsp

²¹ <http://www.bhpbilliton.com/bb/sustainableDevelopment/sustainableDevelopmentGovernance/2008Performance/auditAndSelfassessment.jsp>

²² www.bhpbilliton.com/bbContentRepository/docs/SustainableDevelopment/policiesAndKeyDocuments/HSEManagementStandardsIssue3.pdf

²³ www.riotinto.com/ourapproach/217_features_5922.asp

²⁴ www.fcx.com/envir/pdf/policies/Social%20Employ%20Human%20Rights.pdf

²⁵ www.fcx.com/envir/wtsd/pdf-wtsd/2005/global/WTSD%209-10.pdf

²⁶ Informe del SRSG, 9 de febrero de 2007, página 21

²⁷ www.icmm.com/document/215

²⁸ Éste es el término de preferencia que se originó con los estándares de desempeño y los principios ecuatoriales de la Corporación de Finanzas Internacionales (IFC), pero otros términos como evaluación del impacto ambiental (EIA) o evaluación ambiental (EA) también se utilizan bastante.

²⁹ www.iblf.org/resources/general.jsp?id=123946

³⁰ <https://hrca.humanrightsbusiness.org/>

³¹ www.beyondthemine.com/?l=2&pid=4&parent=16&id=392

³² www.bhpbilliton.com/bb/sustainableDevelopment/socialResponsibility/humanRights.jsp

³³ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_HumanRights.pdf

³⁴ <http://www.angloamerican.co.uk/aa/development/society/engagement/seat/>

³⁵ www.bhpbilliton.com/bbContentRepository/200710338624/sustainabilityreport.pdf

³⁶ www.angloamerican.co.uk/aa/development/society/engagement/seat/

³⁷ www.anglospeakup.com/

³⁸ <http://www.teck.com/Generic.aspx?PAGE=Teck+Sustainability+Pages%2FPolicies+Pages%2FCode+of+Ethics&portalName=tc>

³⁹ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_BIGEnglish.pdf

⁴⁰ www.lonmin.com/assets/pdf/whistle_blowing_policy.pdf

⁴¹ www.xstrata.com/assets/pdf/x_sustainability_2006.pdf

⁴² www.unssc.org/web/hrb/Default2.asp

APÉNDICE 1: NOTAS AL PIE

- ⁴³ www.bhpbilliton.com/bb/sustainableDevelopment/caseStudies/2007/humanRightsTrainingProgramAtCerrejonCoal.jsp
- ⁴⁴ www.riotinto.com/ourapproach/217_features_5922.asp
- ⁴⁵ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_BIGCompliance.pdf
- ⁴⁶ www.fcx.com/envir/wtsd/2006/env-mgmt2.htm
- ⁴⁷ www.anglogold.com/Values/Ethics.htm
- ⁴⁸ www.fcx.com/envir/wtsd/2005/perf-audit2.htm
- ⁴⁹ http://geo.international.gc.ca/cip-pic/current_discussions/csr-roundtables-en.aspx
- ⁵⁰ www.minerals.org.au/enduringvalue
- ⁵¹ www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/labourStandards.html
- ⁵² www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html;
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle4.html
- ⁵³ www.corporateregister.com/a10723/DeBeers06-sus-sa.pdf
- ⁵⁴ www.minerals.org.au/__data/assets/pdf_file/0016/20275/MCA_Women_In_Mining_WebVersion.pdf
- ⁵⁵ El texto de este párrafo y del anterior han sido adaptados del Manual de derechos humanos de Rio Tinto: www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_HumanRights.pdf
- ⁵⁶ www.voluntaryprinciples.org
- ⁵⁷ www.fcx.com/envir/wtsd/2005/appendices2.htm
- ⁵⁸ www.beyondthemine.com/?l=3&pid=2&pt=81&parent=12&id=413
- ⁵⁹ www.beyondthemine.com/?l=3&pid=4&pt=93&parent=16&id=108
- ⁶⁰ www.xstrata.com/assets/pdf/x_sustainability_2006.pdf
- ⁶¹ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_HumanRights.pdf
- ⁶² www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/PerformanceStandards
- ⁶³ www.beyondthemine.com/?l=3&pid=2&pt=81&parent=12&id=413
- ⁶⁴ www.beyondthemine.com/?l=2&pid=240&parent=253&id=303
- ⁶⁵ [www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS7/\\$FILE/PS_7_IndigenousPeoples.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS7/$FILE/PS_7_IndigenousPeoples.pdf)
- ⁶⁶ www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/2006_Protocols/Draft_Aboriginal_Framework_Final.pdf

⁶⁷ <http://www.bhpbilliton.com/bb/sustainableDevelopment/socialResponsibility/workingWithCommunities.jsp>

⁶⁸ www.beyondthemine.com/?l=3&pid=2&pt=81&parent=12&id=413

⁶⁹ www.beyondthemine.com/?l=3&pid=4&pt=114&parent=16&id=328

⁷⁰ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/the_way_we_work.pdf

⁷¹ http://www.international-alert.org/pdfs/conflict_sensitive_business_practice_all.pdf

⁷² www.unglobalcompact.org/Issues/conflict_prevention/conflict_impact_assessment_and_risk_management.html

⁷³ www.fundforpeace.org/web/index.php?option=com_content&task=view&id=105&Itemid=143

⁷⁴ www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/7.2.1/OECD_Risk_awareness_tool.pdf

⁷⁵ www.debeersgroup.com/kimberleyprocess

⁷⁶ Oración extraída del enfoque de la MAPE_de AngloGold Ashanti:
www.anglogold.com/subwebs/informationforinvestors/reporttosociety06/artisanal-mining.htm

⁷⁷ <http://www.artisanalmining.org/>

⁷⁸ www.ddiglobal.org/

⁷⁹ www.anglogold.com/subwebs/informationforinvestors/reporttosociety06/artisanal-mining.htm

⁸⁰ www.weforum.org/pdf/paci/PACI_PrinciplesWithoutSupportStatement_190707.pdf

⁸¹ www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm

⁸² <http://eitransparency.org/>

⁸³ www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/corpPub_BIGEnglish.pdf

⁸⁴ www.bhpbilliton.com/bbContentRepository/docs/PeopleAndEmployment/BusinessConductGuide.pdf

⁸⁵ <http://www.bhpbilliton.com/bbContentRepository/20071251117916/gepcharter.pdf>

AGRADECIMIENTOS

Grupo de trabajo del ICMM

El desarrollo de la publicación fue supervisado por un grupo de trabajo del ICMM presidido por Edward Bickham (Anglo American). ICMM agradece a los miembros del grupo de trabajo por su participación en continuos borradores que permitieron la elaboración del documento actual.

El grupo de trabajo estaba compuesto por:

Chris Anderson (Newmont Mining)
Stan Batey (Freeport McMoRan Copper & Gold)
Edward Bickham (Anglo American, Presidente)
Glynn Cochrane (Rio Tinto)
Jeffrey Davidson (Rio Tinto)
Bernarda Elizalde (PDAC)
Brian Fall (Rio Tinto)
Liesel Filgueiras (Vale)
Sarah Fuller (Minerals Council of Australia)
Julie Gelfand (Mining Association of Canada)
Bruce Harvey (Rio Tinto)
Paul Hollesen (AngloGold Ashanti)
Helen Macdonald (Newmont Mining)
Claude Perras (Rio Tinto)
Jo Render (Newmont Mining)
Caroline Rossignol (Barrick)
Jon Samuel (Anglo American)
Peter Sinclair (Barrick)
Ian Wood (BHP Billiton)

Equipo del ICMM

Aidan Davy condujo el proceso para desarrollar esta publicación en nombre de la Secretaría del ICMM, con el apoyo de Claire White.

Equipo asesor

El ICMM agradece enormemente a Daniel Litvin y a Juliet Hepker de Critical Resource que ofrecieron sus conocimientos expertos al borrador y al desarrollo de la publicación.

Exención de responsabilidad

Esta publicación contiene únicamente pautas generales y no debe utilizarse en reemplazo de la pericia técnica adecuada. Si bien se han tomado las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación hasta la fecha en que fue publicada, se distribuye sin garantía de ningún tipo, ya sea expresa o implícita.

En ninguna circunstancia el Consejo Internacional de Minería y Metales ("ICMM") será responsable de daños o pérdidas de ningún tipo que puedan llegar a surgir por el uso o la confianza depositada en este documento. La responsabilidad por la interpretación y el uso de esta publicación reside en el usuario (que no debe asumir que no contiene errores o que será adecuada para los fines del usuario) y el ICMM no asume ninguna responsabilidad en absoluto por los errores u omisiones de esta publicación o de las demás fuentes de información a las que se hace referencia en este documento. Las perspectivas expresadas no necesariamente representan las decisiones o las políticas establecida del ICMM.

Esta publicación ha sido desarrollada para respaldar la implementación de los compromisos del ICMM, sin embargo el usuario deberá tener en cuenta que esta publicación no constituye una declaración de postura ni otro compromiso obligatorio que los miembros del ICMM estén obligados a adoptar conforme al Documento de referencia para un desarrollo sostenible del ICMM.

Las designaciones y la presentación que se utilizan en esta publicación no expresan ningún tipo de opinión por parte del ICMM con respecto al estado legal de ningún territorio, ciudad o área ni de sus respectivas autoridades, ni tampoco de la delimitación de sus fronteras. Asimismo, la mención de entidades, individuos, fuentes de información, marcas registradas o procesos comerciales específicos en esta publicación no está respaldada por el ICMM.

Este descargo de responsabilidad deberá interpretarse de acuerdo con las leyes de Inglaterra.

ICMM

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM por sus siglas en inglés) fue fundado en 2001 con el propósito de servir como agente catalizador para el mejoramiento del desempeño de la industria minera y metalúrgica. Hoy, con el ánimo de abordar los desafíos centrales que enfrenta la industria, este organismo reúne a 19 empresas del ramo, además de 30 asociaciones mineras, tanto nacionales como regionales, y asociaciones mundiales de productos básicos. Nuestra misión es la de un grupo de empresas miembros que colaboran entre sí y con otros a fin de fortalecer las contribuciones de la minería, los minerales y los metales al desarrollo sostenible.

ICMM
35/38 Portman Square
London W1H 6LR
United Kingdom

Phone: +44 (0) 20 7467 5070
Fax: +44 (0) 20 7467 5071
Email: info@icmm.com

www.icmm.com