



**TOWARDS  
SUSTAINABLE  
MINING**

---

# PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE HMS

Herramienta para evaluar el desempeño de los lugares de trabajo en materia de higiene, seguridad y respeto

## OBJETIVO

La finalidad del Protocolo de Evaluación es orientar a los establecimientos para que realicen la evaluación de desempeño en materia de higiene, seguridad y respeto conforme a los indicadores de HMS. Respalda la implementación del marco de HMS para lugares de trabajo seguros, saludables y respetuosos.

Como con cualquier evaluación de un sistema de gestión, se debe ejercer el juicio profesional para valorar el grado de implementación de un sistema o indicador y la calidad de los procesos de gestión e intervención. Por lo tanto, para aplicarlo, será necesario contar con cierto grado de experiencia en auditoría y evaluación de sistemas, así como conocimientos y experiencia en sistemas y prácticas de gestión de seguridad, salud y respeto en el lugar de trabajo. En el presente Protocolo de Evaluación, se mide el grado de aplicación de prácticas proactivas de seguridad, salud y respeto como parte de la iniciativa HMS. No constituye en sí mismo una garantía de la eficacia de las actividades seguras, sanas y respetuosas. Tampoco representa un cumplimiento de ningún requisito jurídico en el lugar de trabajo.

## INDICADORES DE DESEMPEÑO

El Protocolo de Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos abarca seis indicadores:

1. **Compromisos y rendición de cuentas**
2. **Sistemas de gestión de higiene y seguridad**
3. **Seguridad psicológica y comportamiento respetuoso**
4. **Capacitación, comportamiento y cultura**
5. **Seguimiento e informes**
6. **Desempeño en materia de higiene y seguridad física**

El presente Protocolo tiene un importante enfoque en las mejores prácticas para gestionar la seguridad física y la salud y presenta requisitos de refuerzo para la seguridad psicológica y el comportamiento respetuoso, así como modificaciones focalizadas para integrar las consideraciones de salud y seguridad psicológica en los sistemas de gestión de higiene y seguridad actuales. Se realizaron modificaciones en el Marco y en todo el Protocolo (incluido un nuevo indicador) para ayudar a las empresas a mejorar sus resultados en estos ámbitos. Básicamente, el objetivo será integrar plenamente la salud y seguridad psicológica a todos los sistemas de gestión de higiene y seguridad del sector.

El presente Protocolo está estrechamente vinculado con el Protocolo de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos, que exige una estrategia corporativa de equidad, diversidad e inclusión, así como exigencias para los establecimientos de fomentar una cultura de equidad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Los nuevos requisitos de seguridad psicológica y respeto del Protocolo de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos sirven de base importante para la lograr equidad, diversidad e inclusión, y viceversa. Es probable que las empresas requieran que participen expertos internos en seguridad, recursos humanos y otras áreas de negocio para garantizar un enfoque de colaboración en la implementación de ambos protocolos.

## Indicador 1: compromisos y rendición de cuentas

### OBJETIVO

Confirmar que el establecimiento haya instituido una rendición de cuentas clara para la gestión y el desempeño del lugar de trabajo en materia de seguridad, higiene y respeto, y que se hayan instaurado y comunicado claramente los compromisos para lograr un lugar de trabajo seguro, saludable y respetuoso para los empleados, contratistas y proveedores.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso demostrado con la higiene, la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo.</li> <li>2. Uno o más directivos de alto nivel son responsables por la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo.</li> <li>3. El establecimiento desarrolló un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los directivos de alto nivel están claramente comprometidos a tener un lugar de trabajo seguro, saludable y respetuoso, en consonancia con la intención del Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos.</li> <li>2. Hay un proceso para garantizar que los empleados, contratistas y proveedores que trabajan en el establecimiento estén al tanto de los compromisos de la empresa en torno a la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo.</li> <li>3. Se entienden las responsabilidades de los directivos y empleados en todos los niveles.</li> </ol>
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realizó una auditoría interna para determinar lo siguiente:</li> </ol>

	<p>a. Con qué grado de coherencia se aplican los compromisos referentes a la intención del Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos.</p> <p>b. Si la dirección y los empleados comprenden las obligaciones y responsabilidades.</p> <p>c. Si se han comunicado los compromisos a los empleados, contratistas y proveedores del establecimiento, y si hay procesos establecidos para garantizar que estén al tanto de ellos.</p> <p>2. Si los empleados del establecimiento demuestran su compromiso con la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo.</p>
<b>AAA</b>	<p>1. Se realizó una auditoría externa para determinar lo siguiente:</p> <p>a. Con qué grado de coherencia se aplican los compromisos referentes a la intención del Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos.</p> <p>b. Si la dirección y los empleados comprenden las obligaciones y responsabilidades.</p> <p>c. Si se han comunicado los compromisos a los empleados, contratistas y proveedores del establecimiento.</p> <p>d. Si el proceso establecido para garantizar que los empleados, contratistas y proveedores que trabajan en el establecimiento estén al tanto de los compromisos es eficaz.</p>

## PREGUNTAS FRECUENTES: COMPROMISOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
<b>1</b>	¿Qué es un «lugar de trabajo»?
<b>2</b>	¿Qué es un «lugar de trabajo respetuoso»?
<b>3</b>	¿Qué son los «directivos de alto nivel»?
<b>4</b>	¿Qué es «rendición de cuentas»?
<b>5</b>	¿Qué significa «responsabilidad»?
<b>24</b>	¿Se pueden utilizar los documentos corporativos para demostrar el compromiso en el ámbito de los establecimientos?
<b>25</b>	¿Cómo puede un establecimiento determinar si los compromisos de higiene y seguridad se condicen con el Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos?
<b>26</b>	¿Cómo pueden demostrar los empleados su compromiso con la higiene, la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo?

42	¿Qué es una «auditoría»?
43	¿Puede una empresa o establecimiento alcanzar un nivel AAA con una auditoría externa satisfactoria sin haber completado una auditoría interna de nivel AA?
44	¿Por cuánto tiempo son válidas las auditorías internas y externas?

## Indicador 2: sistemas de gestión de higiene y seguridad

### OBJETIVO

Confirmar que se hayan implementado procesos para planificar y gestionar eficazmente los controles de higiene y seguridad y evitar que se produzcan incidentes. En este indicador, se reconoce que la higiene y la seguridad son una responsabilidad compartida, y que la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el establecimiento de controles eficaces forman parte de un sistema de gestión eficaz. Aunque se centra principalmente en la seguridad y la salud física, algunos requisitos también se refieren a la seguridad y la salud psicológica.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se instauraron algunos elementos de los sistemas de gestión de higiene y seguridad física, incluido un proceso claro de notificación e investigación de incidentes.</li> <li>2. Se identificaron herramientas de control de riesgos, las que están disponibles.</li> <li>3. El establecimiento identificó las tareas más habituales.</li> <li>4. Hay procedimientos operativos normalizados y prácticas de trabajo seguras para las tareas más habituales del establecimiento.</li> <li>5. El establecimiento desarrolló un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hay un sistema de gestión de higiene y seguridad física documentado, se lo ha implementado y se lo mantiene actualizado. Como mínimo, contiene lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Objetivos y metas con planes de apoyo para alcanzarlos</li> <li>b. Identificación de peligros, evaluación de riesgos (IPER) y procesos de control</li> <li>c. Identificación de peligros con consecuencias graves y los debidos controles críticos</li> </ol> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Un programa de higiene industrial</li> <li>e. Funciones y responsabilidades definidas para gestionar la higiene y seguridad física</li> <li>f. Inspecciones en el lugar de trabajo</li> <li>g. Registros de higiene y seguridad física con constante actualización</li> </ul> <p>2. Recursos asignados para establecer, implantar, mantener y mejorar el sistema de gestión de higiene y seguridad física y validar la eficacia de los controles</p>
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realizó una auditoría interna para determinar si la planificación e implementación del sistema de gestión de higiene y seguridad física satisface los requisitos del nivel A.</li> <li>2. Un higienista calificado evaluó los riesgos y controles de higiene industrial.</li> <li>3. El establecimiento verificó que haya implementados controles críticos y que estos funcionen, y en la definición se distingue entre controles críticos, de mitigación y de respaldo.</li> <li>4. El establecimiento identificó los peligros psicosociales y los comportamientos nocivos, y se evalúan, gestionan y controlan los posibles riesgos.</li> </ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realizó una auditoría externa para determinar si la planificación e implementación del sistema de gestión de higiene y seguridad física satisface los requisitos del nivel A.</li> <li>2. El programa de higiene industrial está supervisado por un higienista calificado.</li> <li>3. Se identificaron las tareas específicas del establecimiento y especialmente peligrosas, y se identificaron los controles críticos para esas tareas mediante una metodología de identificación de controles reconocida (por ejemplo, análisis de corbata de moño).</li> </ol>

## Preguntas frecuentes: sistemas de gestión de higiene y seguridad

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
<b>6</b>	¿Qué es la identificación de peligros y la evaluación de riesgos (IPER)?
<b>7</b>	¿Qué es un «control»?
<b>8</b>	¿Qué es un «higienista calificado»?
<b>9</b>	¿Qué es «planificación»?
<b>10</b>	¿Qué es un «sistema»?
<b>11</b>	¿Qué es «eficaz»?

12	¿Qué son los «controles críticos», los «controles de mitigación» y los «controles de refuerzo»?
13	¿Qué es un «análisis de corbata de moño»?
24	¿Se pueden utilizar los documentos corporativos para demostrar el compromiso en el ámbito de los establecimientos?
27	¿Qué se podría incluir en un programa de higiene industrial?
28	¿Cómo puede un establecimiento trazar objetivos y exigencias de desempeño para los controles críticos?
42	¿Qué es una «auditoría»?
43	¿Puede una empresa o establecimiento alcanzar un nivel AAA con una auditoría externa satisfactoria sin haber completado una auditoría interna de nivel AA?
44	¿Por cuánto tiempo son válidas las auditorías internas y externas?

## Indicador 3: seguridad psicológica y comportamiento respetuoso

### OBJETIVO

Confirmar que el establecimiento aplica procesos y programas para fomentar la seguridad psicológica y el comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El establecimiento desarrolló un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> <li>2. El establecimiento dispone de un mecanismo para que los trabajadores notifiquen incidentes relacionados con la seguridad psicológica y el respeto.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se reconsideran los procesos y políticas actuales para incorporar el fomento de la seguridad psicológica y de comportamientos respetuosos.</li> <li>2. El establecimiento cuenta con programas para fomentar e incentivar la salud y el bienestar, incluidos la salud mental y un estilo de vida saludable.</li> <li>3. El establecimiento les comunica a los trabajadores sus políticas y procesos de fomento de la seguridad psicológica y de comportamientos respetuosos.</li> </ol>

	<p>4. Hay procesos respetuosos del trauma para informar y responder a incidentes de comportamientos psicológicamente inseguros, dañinos o irrespetuosos en el lugar de trabajo, incluidos los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Capacitación y recursos para apoyar la resolución informal de incidentes entre compañeros de trabajo, con el objetivo de fomentar una cultura de mejora y aprendizaje continuos en el lugar de trabajo respecto de la seguridad psicológica y el respeto.</li> <li>Un mecanismo rápido, confidencial e imparcial para informar y responder a inquietudes, quejas o sugerencias que requieran apoyo o investigación más allá de los procesos informales de resolución de incidentes.</li> </ol>
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>El establecimiento colabora con las comunidades de interés internas o externas oportunas para analizar sus procesos de notificación y respuesta respetuosos del trauma en el nivel A y, si correspondiera, para desarrollar procesos alternativos.</li> <li>El establecimiento le comunica sus políticas y procesos de fomento de la seguridad psicológica y del respeto a su cadena de suministro más amplia.</li> <li>El establecimiento traza objetivos de desempeño, o aplica objetivos de desempeño establecidos en toda la empresa, en lo referente a seguridad psicológica y respeto, incluidos los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>Planes de acción elaborados para alcanzar los objetivos de desempeño</li> <li>Muestra de avance hacia los objetivos de desempeño e informes internos sobre dichos avances</li> </ol> </li> <li>Un programa desarrollado para favorecer la salud mental de los trabajadores y ayudarlos cuando sea necesario</li> </ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una auditoría interna de los criterios de los niveles A y AA al menos cada tres años. <ol style="list-style-type: none"> <li>Dicha auditoría interna abarca una muestra representativa de perspectivas y experiencias que cubre grupos laborales o de trabajadores pertinentes y personas que están infrarrepresentadas en la industria minera.</li> <li>Se comunican los resultados de la auditoría interna a los trabajadores y se los informa al público.</li> </ol> </li> <li>El establecimiento colabora con las comunidades de interés pertinentes para fomentar la seguridad psicológica y el respeto en los entornos comunitarios.</li> <li>El establecimiento integra los principios de seguridad psicológica y respeto en sus procesos de contratación y relaciones con los contratistas.</li> </ol>

## Preguntas frecuentes: seguridad psicológica y comportamiento respetuoso

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
15	¿Cuál es la diferencia entre «seguridad psicológica» y «salud y seguridad psicológica»?

16	¿Qué es un «peligro psicosocial»?
17	¿Qué significa «respetuoso del trauma»?
18	¿Qué es un «comportamiento nocivo»?
29	¿Qué grupos están infrarrepresentados en el sector minero?
30	¿Cómo pueden las empresas ayudar a resolver informalmente los incidentes entre trabajadores?
31	¿Qué debe tener en cuenta un establecimiento a la hora de diseñar un mecanismo de respuesta ante comportamientos inseguros, nocivos o irrespetuosos en el lugar de trabajo?
32	¿Cuáles son algunos mecanismos externos que pueden utilizarse para abordar problemas como acoso, discriminación o violencia?
33	¿Qué se debe tomar en cuenta al diseñar el lugar de trabajo para dar prioridad a la seguridad psicológica, el respeto y la accesibilidad?
34	¿Qué recursos hay para ayudar a las empresas a hacerle frente al acoso sexual?
35	¿Qué supone un programa de asistencia para la salud mental de los trabajadores?
36	¿Cómo puede un establecimiento colaborar con las comunidades de interés pertinentes para fomentar un comportamiento psicológicamente seguro, saludable y respetuoso en los entornos comunitarios?
42	¿Qué es una «auditoría»?
43	¿Puede una empresa o establecimiento alcanzar un nivel AAA con una auditoría externa satisfactoria sin haber completado una auditoría interna de nivel AA?
44	¿Por cuánto tiempo son válidas las auditorías internas y externas?

## Indicador 4: capacitación, comportamiento y cultura

### OBJETIVO

Confirmar que se hayan instaurado procesos para capacitar eficazmente a los empleados y contratistas sobre seguridad, salud y respeto en el lugar de trabajo. El objetivo de este indicador es garantizar que los empleados y contratistas sean competentes en la identificación de peligros y la prevención de incidentes, y que entiendan a la seguridad, la salud y el respeto como una responsabilidad compartida que forma parte del control de los riesgos.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se ha impartido capacitación básica en el establecimiento sobre los peligros y riesgos para la seguridad y la salud, incluidas las tareas de alto riesgo, y se guardan registros de dicha capacitación.</li> <li>2. Se ha impartido capacitación básica en el establecimiento sobre seguridad psicológica, comportamiento respetuoso, identificación de peligros psicosociales y evaluación de riesgos psicosociales, y se guardan registros de dicha capacitación.</li> <li>3. El establecimiento desarrolló un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hay programas de capacitación y concienciación planificados, documentados y funcionales sobre seguridad, salud y respeto en el lugar de trabajo, incluidos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Análisis de las necesidades de capacitación de los empleados, en el que se toman en cuenta las aptitudes y competencias necesarias.</li> <li>b. Capacitación <i>in situ</i> para empleados y contratistas.</li> <li>c. Orientación para visitantes.</li> <li>d. Programa de capacitación aplicado que incluye un mecanismo de reajuste.</li> <li>e. Registros de capacitación.</li> <li>f. Asignación de recursos para aplicar y ejecutar el programa de capacitación.</li> <li>g. Evaluación de la competencia de los trabajadores tras completar los programas de capacitación requeridos.</li> <li>h. Procesos para garantizar que los capacitadores sean competentes o para garantizar la calidad de los programas de capacitación.</li> <li>i. Un programa de observación de tareas de higiene y seguridad física que respalda y refuerza la capacitación para garantizar que se realicen comprobaciones de seguridad y que se de orientación en forma regular para fomentar comportamientos y prácticas de trabajo seguros.</li> <li>j. Un programa de observación y compromiso de seguridad psicológica y respeto que fomente y refuerce la capacitación.</li> <li>k. Mecanismos implementados en el establecimiento para que participen los trabajadores en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles, así como también en el establecimiento de objetivos de higiene, seguridad y respeto en el lugar de trabajo.</li> </ol> </li> <li>2. El programa de capacitación y concienciación abarca la identificación y el control de peligros, con especial atención a las medidas preventivas y proactivas. Debe abordar los peligros físicos y psicosociales y proporcionar mecanismos internos y externos para abordar estas cuestiones.</li> </ol>

<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El establecimiento fomenta el compromiso de la organización mediante la integración de criterios de higiene, seguridad y respeto en el lugar de trabajo en los procesos y prácticas empresariales básicos, incluidos los siguientes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La estrategia empresarial anual y el plan de acción.</li> <li>b. Las decisiones de compra.</li> <li>c. Los procesos de evaluación de desempeño.</li> <li>d. Un sistema de remuneración (es decir, la remuneración se ve afectada por los resultados en materia de higiene y seguridad).</li> </ol> </li> <li>2. Se implementan directrices para el diseño y la cultura del lugar de trabajo que dan prioridad a la seguridad física y psicológica, el respeto y la accesibilidad.</li> </ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El compromiso con la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo está visiblemente incorporado en todo el establecimiento.</li> <li>2. La dirección del establecimiento demuestra visiblemente su compromiso con un comportamiento y cultura saludables, seguros y respetuosos en sus interacciones con los empleados.</li> <li>3. Hay procesos para supervisar y evaluar la eficacia de los programas de capacitación.</li> </ol>

## Preguntas frecuentes: capacitación, comportamiento y cultura

<b>NRO.</b>	<b>PREGUNTA FRECUENTE</b>
<b>10</b>	¿Qué es un «sistema»?
<b>11</b>	¿Qué significa «eficaz»?
<b>19</b>	¿Qué es un «programa de observación»?
<b>20</b>	¿Qué es «remuneración»?
<b>24</b>	¿Se pueden utilizar los documentos corporativos para demostrar el compromiso en el ámbito de los establecimientos?
<b>37</b>	¿Cómo puede una empresa demostrar que ha evaluado la competencia y eficacia de los capacitadores?

## Indicador 5: seguimiento e informes

### OBJETIVO

Confirmar que se controla periódicamente el desempeño en materia de higiene y seguridad física y psicológica, y que se lo comunica tanto interna como externamente.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se controlan y comunican periódicamente a la dirección del establecimiento algunos parámetros básicos de capacitación, higiene y seguridad, más allá de las exigencias reglamentarias.</li><li>2. Se comunican o publican en el establecimiento los indicadores clave de desempeño.</li><li>3. El establecimiento desarrolló un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li></ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se lleva a cabo una supervisión y notificación documentada de la salud y la seguridad física y psicológica, lo que abarca lo siguiente:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Se definen claramente las métricas de desempeño, se las aplica de forma coherente, se las evalúa regularmente (incluso en comparación con el desempeño del sector en general) y se las comunica internamente.</li><li>b. Se usan las métricas de desempeño para analizar tendencias con el fin de dar fundamento a las decisiones y orientar la mejora continua.</li><li>c. Se recopilan datos sobre la cantidad y los tipos de problemas informados relacionados con la seguridad psicológica y el comportamiento respetuoso, y se realiza un seguimiento y análisis continuos de estos datos.</li><li>d. Hay un programa de supervisión de la higiene y seguridad física, con seguimiento y elaboración de informes internos de indicadores retrospectivos y de tendencia, inspección y seguimiento de la salud, higiene y seguridad industrial, vigilancia sanitaria e investigación y seguimiento de incidentes.</li><li>e. Hay un programa de auditorías de higiene y seguridad física y se realizan auditorías de cumplimiento y del sistema de gestión conforme al plan de auditorías.</li><li>f. Los programas de vigilancia y auditoría de la higiene y seguridad física se enfocan en los peligros con consecuencias graves.</li><li>g. El establecimiento evalúa anualmente la adecuación y eficacia de su sistema de gestión de higiene y seguridad y formula recomendaciones para una mejora continua.</li></ol></li></ol>

	<p>h. La dirección repasa regularmente el desempeño en materia de higiene y seguridad física y psicológica con el fin de mejorar continuamente y brindar fundamento para la toma de decisiones.</p> <p>i. Se registran y comunican dentro del establecimiento los resultados de la supervisión del lugar de trabajo, de las inspecciones y de las medidas de seguimiento.</p> <p>j. Se comunica al público al menos una vez al año el desempeño en materia de higiene y seguridad física y psicológica.</p>
<b>AA</b>	<p>1. Se realizó una auditoría interna para determinar si los datos y la recolección, compilación y comunicación de información sobre higiene y seguridad física satisfacen los requisitos del nivel A.</p> <p>2. Se están elaborando e implementando umbrales y activadores para que se realicen controles críticos de higiene y seguridad física, y algunos de ellos ya están en uso.</p> <p>3. Los programas de vigilancia y auditoría de higiene y seguridad física se centran en los controles críticos.</p> <p>4. El establecimiento analiza la información agregada y anonimizada sobre la respuesta, resolución o corrección de los problemas de respeto en el lugar de trabajo y de seguridad psicológica notificados al mecanismo de respuesta del establecimiento, y realiza un seguimiento y análisis continuos.</p>
<b>AAA</b>	<p>1. Se realiza una auditoría externa para determinar si los datos y la recolección, compilación y comunicación de información sobre la higiene y seguridad satisfacen los requisitos del nivel A.</p> <p>2. Se lleva a cabo una evaluación interna de la eficacia y hay un proceso de seguimiento de las oportunidades de mejora identificadas. Esto abarca una evaluación de la calidad de las investigaciones y el cierre de las medidas, lo que contribuye a una cultura de mejora continua.</p>

## Preguntas frecuentes: seguimiento e informes

<b>NRO.</b>	<b>PREGUNTA FRECUENTE</b>
<b>10</b>	¿Qué es un «sistema»?
<b>11</b>	¿Qué es «eficaz»?
<b>21</b>	¿Qué es «vigilancia sanitaria»?
<b>22</b>	¿Qué es «seguimiento del lugar de trabajo»?
<b>23</b>	¿Qué son los «umbrales» y los «activadores»?

<b>24</b>	¿Se pueden utilizar los documentos corporativos para demostrar el compromiso en el ámbito de los establecimientos?
<b>38</b>	¿Cómo se pueden evaluar la seguridad psicológica y el comportamiento respetuoso en el desempeño general de la empresa?
<b>39</b>	¿Qué tipo de información pueden facilitar los establecimientos sobre el desempeño en materia de salud y seguridad psicológica?
<b>42</b>	¿Qué es una «auditoría»?
<b>43</b>	¿Puede una empresa o establecimiento alcanzar un nivel AAA con una auditoría externa satisfactoria sin haber completado una auditoría interna de nivel AA?
<b>44</b>	¿Por cuánto tiempo son válidas las auditorías internas y externas?

## Indicador 6: desempeño en materia de higiene y seguridad física

### OBJETIVO

Tomando en cuenta que el objetivo de todos los establecimientos es lograr cero daños, el objetivo de este indicador es confirmar que se hayan trazado metas de mejora continua de la higiene y seguridad física en cada establecimiento, y que se evalúe el desempeño correspondiente a las metas. Si un establecimiento ha sufrido un accidente fatal en el año de referencia, no califica para el nivel A o superior.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

NIVEL	CRITERIOS
<b>C</b>	El establecimiento no cumple todos los criterios del nivel B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se delinean metas de desempeño en materia de higiene y seguridad física para los empleados del establecimiento.</li> <li>2. Se comunican las metas a los empleados.</li> <li>3. El establecimiento desarrolló un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las metas de desempeño incluyen a los contratistas que trabajan en el lugar.</li> <li>2. La dirección del establecimiento participa en el análisis y la mejora del desempeño correspondiente a las metas.</li> <li>3. Se comunican los resultados de desempeño a los empleados y a los contratistas que trabajan en el lugar.</li> <li>4. El establecimiento no ha tenido ninguna víctima fatal en el año de referencia.</li> </ol>

<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se fijan metas de desempeño tanto para los indicadores retrospectivos como de tendencia.</li> <li>2. Los directivos de alto nivel analizan los resultados pertinentes a las metas del establecimiento y los planes de mejora asociados.</li> <li>3. El establecimiento (o la empresa) compara su desempeño en materia de higiene y seguridad física con el de sus pares.</li> </ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El establecimiento cumplió sistemáticamente sus metas de mejora continua (al menos en tres de los últimos cuatro años) y no ha tenido accidentes fatales en todo el cuatrienio.</li> <li>2. El establecimiento realiza auditorías externas de su desempeño en materia de higiene y seguridad física para garantizar precisión y fiabilidad.</li> </ol>

## Preguntas frecuentes: desempeño en materia de higiene y seguridad física

NRO.	PREGUNTA FRECUENTE
<b>3</b>	¿Qué son los «directivos de alto nivel»?
<b>24</b>	¿Se pueden utilizar los documentos corporativos para demostrar el compromiso en el ámbito de los establecimientos?
<b>40</b>	¿Qué grado de comparación con la competencia es adecuado?
<b>41</b>	¿Puede el hecho de haber tenido una víctima fatal impedir que un establecimiento alcance el nivel A en el indicador 6?
<b>42</b>	¿Qué es una «auditoría»?
<b>43</b>	¿Puede una empresa o establecimiento alcanzar un nivel AAA con una auditoría externa satisfactoria sin haber completado una auditoría interna de nivel AA?
<b>44</b>	¿Por cuánto tiempo son válidas las auditorías internas y externas?

## Anexo 1: Preguntas frecuentes

Las preguntas frecuentes son un componente obligatorio de las autoevaluaciones y verificaciones externas pertinentes a los protocolos de HMS. Los establecimientos deben repasar y seguir las definiciones y orientaciones que figuran a continuación para respaldar la interpretación y aplicación adecuadas de los criterios descritos en el Protocolo.

### DEFINICIONES

#### 1. ¿Qué es un «lugar de trabajo»?

Hay varias definiciones útiles de lugar de trabajo. Por ejemplo, la Norma Nacional Canadiense de Salud y Seguridad Psicológica en el Lugar de Trabajo define un lugar de trabajo como:

*«Zona o lugar en el que un trabajador trabaja para una organización o en el que se le exige o permite estar presente mientras brinda un servicio (incluidos eventos sociales) en nombre de una organización».*

Trabajo Seguro de Australia lo define como:

*«Todo lugar en el que se realice un trabajo para un negocio o empresa, incluido todo lugar en el que un trabajador se encuentre, o pueda encontrarse, mientras trabaja. Puede abarcar oficinas, fábricas, tiendas, obras de construcción, vehículos, barcos, aviones u otras estructuras móviles en tierra o agua».*

Para obtener más información, consulte:

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – *Psychological Health and Safety in the Workplace (Salud y seguridad psicológica en el lugar de trabajo)*: <https://www.csagroup.org/article/canrsa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2018/>

Safe Work Australia. s.f. *Glosario de términos comunes y complejos y sus definiciones.*

<https://www.safeworkaustralia.gov.au/glossary>

#### 2. ¿Qué es un «lugar de trabajo respetuoso»?

Un lugar de trabajo respetuoso es aquel libre de comportamientos nocivos, como acoso, discriminación, intimidación o violencia.

El Gobierno de Columbia Británica, por ejemplo, define un lugar de trabajo respetuoso como:

*«...un lugar en el que la integridad, la equidad, la colaboración, el profesionalismo y la confianza son la norma.*

Un lugar de trabajo respetuoso:

- es inclusivo;
- valora la diversidad;
- comunica claramente las expectativas de comportamiento;
- fomenta la salud y la seguridad de los empleados;
- proporciona recursos y capacitación para resolver disputas;
- se esfuerza por mejorar;
- tiene canales de comunicación abiertos».

Para obtener más información, consulte:

Gobierno de Columbia Británica. 2021. Fomentar el Respeto en el Lugar de Trabajo:

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/all-employees/working-with-others/promote-respect>

### **3. ¿Qué son los «directivos de alto nivel»?**

A efectos de la medición de los resultados en materia de higiene y seguridad, «directivos de alto nivel» se refiere al escalafón más alto de gestión en el establecimiento (por ejemplo, director general, director de establecimiento, etc.). Cuando el Protocolo exija que la responsabilidad en materia de higiene y seguridad se asigne a todos los niveles, se esperaría que se definan las responsabilidades en el ámbito de la sede y de la unidad de negocio, de la región o de la empresa (según la estructura corporativa y la ubicación de la sede central). La verificación de este requisito no requerirá el compromiso con las sedes corporativas situadas fuera de la jurisdicción en la que la empresa está aplicando HMS a través de una asociación nacional.

### **4. ¿Qué es «rendición de cuentas»?**

Rendición de cuentas significa que el sistema de gestión de higiene y seguridad debe identificar a la parte responsable en última instancia del desempeño en materia de higiene y seguridad y del desarrollo y la aplicación del sistema de gestión de higiene y seguridad en el establecimiento. Esta responsabilidad no puede delegarse. La parte responsable dispone de recursos para garantizar que haya sistemas adecuados (capacitación, equipos, comunicaciones, etc.) que le permitan cumplir eficazmente sus objetivos de higiene y seguridad.

### **5. ¿Qué es «responsabilidad»?**

Responsabilidad significa que, dentro del sistema de gestión de higiene y seguridad, se identifican requisitos y tareas específicos relacionados con la higiene y seguridad, y se asignan a puestos concretos dentro del establecimiento. Es importante comunicar las responsabilidades claramente para que las personas en cada puesto entiendan qué se espera de ellas.

## 6. ¿Qué es «identificación de peligros y evaluación de riesgos» (IPER)?

IPER es un proceso documentado mediante el cual se garantiza que se hayan identificado todos los peligros de higiene y seguridad, que se haya evaluado el grado de riesgo y que se hayan establecido controles para gestionar dicho riesgo. Un proceso de IPER habitual abarca lo siguiente:

- Encuestas en el lugar
- Jerarquía de controles
- Registro de riesgos
- Análisis funcional de operatividad (AFO) y procesos a prueba de errores
- Gestión de cambios
- Análisis de seguridad en el trabajo
- Evaluaciones de riesgos en campo (o similares)
- Identificación de acontecimientos que pueden razonablemente provocar una lesión permanente incapacitante o una enfermedad profesional

Para demostrar que un establecimiento dispone de «procesos de identificación de peligros, de evaluación de riesgos y de control», se espera que cuente con procesos documentados para identificar peligros, evaluar los riesgos vinculados e identificar los controles adecuados. El registro de riesgos documentado o electrónico debe identificar los peligros del establecimiento y los controles actuales para encararlos, y el establecimiento debe contar con una herramienta o proceso de evaluación de riesgos que pueda aplicarse en campo. Aunque el AFO se usa principalmente en el contexto de la higiene y seguridad física, también se puede aplicar esta estructura al lugar de trabajo y la seguridad psicológica.

## 7. ¿Qué es un «control»?

Este término se refiere a un acto, objeto (de ingeniería) o sistema (combinación de acto y objeto) destinado a prevenir o mitigar un acontecimiento no deseado o a reducir o eliminar las consecuencias de un acontecimiento no deseado.

Para obtener más información, consulte: *ICMM. 2015. Health and Safety Critical Control Management* (Gestión de controles críticos de higiene y seguridad).

<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

## 8. ¿Qué es un «higienista calificado»?

Para alcanzar el nivel AA en el indicador 2, el establecimiento debe poder demostrar que un higienista calificado ha analizado sus riesgos y controles de higiene industrial. Para alcanzar el nivel AAA en el indicador 2, el establecimiento debe poder demostrar que su programa de higiene industrial está supervisado por un higienista calificado. Estos controles deben llevarse a cabo por, o bajo la dirección

de, una persona calificada en función de sus conocimientos, capacitación o experiencia en virtud de las prácticas reconocidas de higiene laboral.

## 9. ¿Qué es «planificación»?

La planificación abarca actividades como identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles; identificar los requisitos jurídicos procedentes y el acceso a estos; y establecer y mantener objetivos documentados y programas de refuerzo en las funciones y niveles adecuados dentro del establecimiento (adaptado de OHSAS 18001: 2007).

## 10. ¿Qué es un «sistema»?

Un sistema, o sistema de gestión, representa procesos que, en conjunto, proporcionan un marco sistemático para garantizar que las tareas se realicen de forma correcta, coherente y eficaz para lograr un resultado específico y fomentar que mejore continuamente el desempeño. Una metodología sistémica de gestión requiere que se evalúe qué hay que hacer, se trace un plan para alcanzar el objetivo, se lleve a cabo el plan y se analicen los resultados en lo referente al cumplimiento del objetivo fijado. Un sistema de gestión también tiene en cuenta los requisitos de personal, recursos y documentación necesarios. Otras definiciones vinculadas a los sistemas son las siguientes:

**Política:** expresión del compromiso de la dirección con un tema concreto en la que se expone la postura de la empresa a las partes interesadas externas.

**Práctica:** metodologías informales y no documentadas para llevar a cabo una tarea.

**Procedimiento:** descripción reproducible de cómo debe llevarse a cabo una tarea.

## 11. ¿Qué es «eficaz»?

Cuando se utiliza el término «eficaz», se requiere que el elemento sea operativo para que puedan alcanzarse los resultados deseados.

## 12. ¿Qué son los «controles críticos», los «controles de mitigación» y los «controles de refuerzo»?

Como se indica en la pregunta frecuente 7, un control es un acto, objeto o sistema destinado a prevenir o mitigar un acontecimiento no deseado o a reducir o eliminar las consecuencias de un acontecimiento no deseado.

Un control crítico es un control fundamental para prevenir o mitigar las consecuencias de un acontecimiento material no deseado. La ausencia o el fallo de un control crítico aumenta significativamente el riesgo a pesar de que haya otros controles. Normalmente se clasifica como control crítico a aquel con el que se evita más de un acontecimiento no deseado o con el que se mitiga más de una consecuencia. Con un control de mitigación crítico, se eliminan las consecuencias del acontecimiento material no deseado o se las reduce por debajo de un umbral aceptable.

Un control de mitigación es aquel con el que se eliminan o reducen las consecuencias del acontecimiento no deseado.

Un control de refuerzo es una actividad o mecanismo que no es crítico (es decir, no representa una barrera directa para un acontecimiento no deseado), pero que es importante para mantener o reforzar la eficacia de los controles críticos. Pueden ser sistemas de capacitación, actividades de vigilancia y planes operativos o de respuesta. Se trata de una categoría amplia que puede abarcar actividades dentro de los sistemas de gestión que apoyan el hecho de que el control crítico pueda hacer lo que se requiere, como inspecciones, y que pueden proporcionar información para verificar el estado del control crítico.

Para obtener más información, consulte:

ICMM. 2015. *Health and Safety Critical Control Management* (Gestión de controles críticos de higiene y seguridad). <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

ICMM. 2015. *Critical Control Management Implementation Guide* (Guía de implementación de la gestión de controles críticos). <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

### 13. ¿Qué es un «análisis de corbata de moño»?

Un análisis de corbata de moño (BTA, en inglés) es un método analítico para identificar y analizar los controles destinados a prevenir o mitigar un evento no deseado específico.

Para obtener más información, consulte:

ICMM. 2015. *Health and Safety Critical Control Management* (Gestión de controles críticos de higiene y seguridad). <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

### 14. ¿Cuál es la diferencia entre «seguridad psicológica» y «salud y seguridad psicológica»?

En *The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation* (Las cuatro etapas de la seguridad psicológica: cómo definir el camino a la inclusión y la innovación), Timothy R. Clark esboza cuatro etapas de la seguridad psicológica, es decir, cómo crear las condiciones para las que las personas se sientan 1) incluidas, 2) seguras para aprender, 3) seguras para contribuir y 4) seguras para desafiar el statu quo. Como cimiento de la seguridad psicológica, la «seguridad de inclusión» está estrechamente relacionada con el *Protocolo de HMS para Lugares de Trabajo Equitativos, Diversos e Inclusivos*.

La Norma Nacional Canadiense de Salud y Seguridad Psicológica en el Trabajo define a seguridad psicológica como «la ausencia de daño o amenaza de daño para el bienestar mental que pueda experimentar un trabajador», con la nota de que «mejorar la seguridad psicológica del entorno de trabajo implica tomar precauciones para evitar lesiones o peligros para la salud psicológica del trabajador». También define a lugar de trabajo psicológicamente sano y seguro como «un lugar de

trabajo que fomenta el bienestar psicológico de los trabajadores y trabaja activamente para evitar daños a la salud psicológica de los trabajadores, incluido de forma negligente, imprudente o intencionada». Los factores de riesgo psicosocial son los «peligros que tienen elementos del entorno laboral, de la gestión, de las prácticas o de las dimensiones organizativas que aumentan el riesgo para la salud».

Para obtener más información sobre la seguridad psicológica, consulte:

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – *Psychological Health and Safety in the Workplace* (Salud y seguridad psicológica en el lugar de trabajo). <https://www.csagroup.org/article/canrsa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2018/>

Centro Canadiense de Higiene y Seguridad en el Trabajo (*Canadian Centre for Occupational Health and Safety*). 2023. *Psychological Health and Safety for Employers* (Salud y seguridad psicológica para empleadores). <https://www.ccohs.ca/products/courses/phs-employers/>

ISO 45003:2021. Gestión de la higiene y seguridad en el trabajo. Salud y seguridad psicológica en el trabajo. Directrices para gestionar los riesgos psicosociales. <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Timothy R. Clark. 2020. Las cuatro etapas de la seguridad psicológica: cómo definir el camino hacia la inclusión y la innovación (*The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation*). Berrett-Koehler Publishers, Inc.

## 15. ¿Qué es un «peligro psicosocial»?

Según la Autoridad de Seguridad en el Trabajo de Victoria (WorkSafe Victoria), «los peligros psicosociales son factores del diseño o la gestión del trabajo que aumentan el riesgo de estrés laboral y pueden provocar daños psicológicos o físicos». Las repercusiones físicas de los riesgos psicosociales pueden conllevar un aumento de los índices de accidentes y lesiones, o violencia física o acoso de los compañeros de trabajo u otras personas dentro o fuera del lugar de trabajo. Según el Departamento de Minas, Regulación Industrial y Seguridad del Gobierno de Australia Occidental, entre ellas figuran: «estrés, fatiga, intimidación, violencia, agresión, acoso y desgaste, que pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores y comprometer su bienestar».

Para obtener más información, consulte:

Autoridad de Seguridad en el Trabajo de Victoria (*WorkSafe Victoria*). 2022. *Psychosocial hazards contributing to work-related stress* (Riesgos psicosociales que contribuyen al estrés laboral). <https://www.worksafe.vic.gov.au/psychosocial-hazards-contributing-work-related-stress>

Autoridad de Seguridad Laboral del Gobierno Australiano (Australian Government Comcare). 2022. *Psychosocial hazards* (Peligros psicosociales). <https://www.comcare.gov.au/safe-healthy-work/prevent-harm/psychosocial-hazards>

Safe Work Australia. s.f. Peligros psicosociales: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/mental-health/psychosocial-hazards>

Departamento de Minas, Regulación Industrial y Seguridad del Gobierno de Australia Occidental. s.f. Psychosocial hazards overview (Generalidades de los riesgos psicosociales).

<https://www.dmp.wa.gov.au/Safety/Psychosocial-hazards-overview-25390.aspx>

Centro Canadiense de Higiene y Seguridad en el Trabajo (*Canadian Centre for Occupational Health and Safety*). 2022. *Musculoskeletal Disorders - Psychosocial Factors* (Trastornos osteomusculares. Factores psicosociales). <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/musculoskeletal.html>

Guarding Minds @ Work. 2020. Know the Psychosocial Factors (Sepa cuáles son los factores psicosociales). <https://www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors>

## 16. ¿Qué significa «respetuoso del trauma»?

El Consejo de Minerales de Australia brinda orientación importante sobre la atención y la práctica respetuosas del trauma en el contexto de las respuestas al acoso y la violencia sexuales. En resumen, significa hacer hincapié en la seguridad física, psicológica y emocional de las personas y grupos afectados, y de otras personas implicadas en la respuesta a los problemas planteados mediante mecanismos de respuesta formales e informales.

Consejo de Minerales de Australia. 2021. *How to support persons affected by sexual harassment – trauma informed care* (Cómo apoyar a las personas afectadas por acoso sexual: atención respetuosa del trauma). [https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work\\_Guidance%20-%20How%20to%20support%20affected%20persons%20-%20trauma%20informed%20care.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-%20How%20to%20support%20affected%20persons%20-%20trauma%20informed%20care.pdf)

## 17. ¿Qué son los «comportamientos nocivos»?

Según el organismo de trabajo seguro de Australia Safe Work Australia: «Los comportamientos nocivos pueden perjudicar a la persona a la que van dirigidos y a cualquiera que presencie ese comportamiento». Incluidos los siguientes:

- Violencia y agresión
- Intimidación
- Acoso, incluido acoso sexual o por el género, racismo, discriminación por las capacidades y edadismo (discriminación por la edad)
- Conflictos o malas relaciones e interacciones en el lugar de trabajo

## 18. ¿Qué es un «programa de observación»?

Un programa de observación puede tener distintos elementos en función del área de enfoque.

Por ejemplo, las observaciones del trabajo o la tarea permiten eliminar actos y condiciones inseguros o peligrosos. Fomentan activamente la participación de todo el personal y, por tanto, generan una mayor conciencia de la seguridad tanto de manera individual como colectiva. Es un proceso que normalmente

lo realiza la supervisión y la dirección con la participación de los trabajadores. Hay cuatro pasos fundamentales en un proceso de observación del trabajo:

1. Planificar observar.
2. Observar una tarea.
3. Proporcionar comentarios positivos o volver a darle instrucciones a los trabajadores.
4. Buscar un compromiso para seguir realizando el trabajo de forma saludable y segura.

Se puede utilizar el proceso de observación para comprobar la eficacia de los programas de identificación de peligros y evaluación de riesgos, así como de los sistemas de gestión de higiene y seguridad (por ejemplo, evaluaciones en campo, procedimientos, capacitación, reglas y normas, resultados de las investigaciones de seguridad).

En lo que respecta específicamente a los temas de seguridad psicológica y comportamiento respetuoso, un programa de observación puede tener en cuenta la forma en que los supervisores se relacionan con los empleados y cómo interactúan los compañeros entre sí, lo que abarca observar si se siente la presencia de un liderazgo y orientación visibles para mejorar los comportamientos observados.

#### **19. ¿Qué es «remuneración»?**

Se la define como el paquete total de recompensas ofrecido a los empleados.

#### **20. ¿Qué es «vigilancia sanitaria»?**

Vigilancia sanitaria laboral es el análisis de la información sanitaria destinado a identificar los problemas derivados de las exposiciones profesionales que requieren actividades de prevención. Funciona como un bucle de devolución para el empleador. Además, utiliza los resultados del escrutinio de un grupo de empleados, o de un solo empleado, para buscar tendencias anormales en el estado de salud. El análisis de los resultados grupales permite identificar posibles problemas de exposición y evalúa la eficacia de los controles actuales en el lugar de trabajo y de las estrategias de prevención. Las historias médicas personales de los empleados deben ser siempre confidenciales.

#### **21. ¿Qué es «seguimiento del lugar de trabajo»?**

Puede comprender, entre otras cosas, examinar el lugar de trabajo, supervisar la higiene industrial, verificar la idoneidad para realizar las tareas, verificar las condiciones ambientales del lugar de trabajo u otras actividades similares.

#### **22. ¿Qué son los «umbrales» y los «activadores»?**

Las empresas son responsables de definir los umbrales de desempeño inaceptable de los controles críticos. Los resultados por debajo de esos umbrales deben activar la adopción de medidas, que

pueden ir desde una investigación hasta la orden de detener inmediatamente los procesos de trabajo implicados.

Para obtener más información, consulte:

ICMM. 2015. *Health and Safety Critical Control Management* (Gestión de controles críticos de higiene y seguridad). <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

## PREGUNTAS FRECUENTES

### **23. ¿Se pueden utilizar los documentos corporativos para demostrar el compromiso en el ámbito de los establecimientos?**

El compromiso por escrito a nivel corporativo de los directivos de alto nivel (por ejemplo, una política corporativa) únicamente puede aceptarse como prueba durante una autoevaluación en el establecimiento o una verificación de HMS si va acompañado de pruebas de que se está aplicando y cumpliendo dicho compromiso corporativo en el ámbito del establecimiento. Debe haber pruebas de que hay un vínculo entre la documentación corporativa y las prácticas en el ámbito del establecimiento. Si se establece este vínculo, se puede aceptar la documentación corporativa como prueba del compromiso en el ámbito del establecimiento.

### **24. ¿Cómo puede un establecimiento determinar si los compromisos de higiene y seguridad se condicen con el Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos?**

El Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos delinea varios compromisos de las empresas miembro acuerdan respetar. El espíritu y la intención de los compromisos de higiene y seguridad de una empresa deben ser coherentes con el marco. No es necesario que los compromisos de la empresa hagan referencia explícita al Marco, ni a todos los compromisos descritos en él.

### **25. ¿Cómo pueden demostrar los empleados su compromiso con la higiene, la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo?**

Hay varias formas de evaluar si los empleados demuestran su compromiso con un lugar de trabajo seguro, saludable y respetuoso. Por ejemplo, verificaciones o inspecciones del lugar de trabajo, encuestas a los empleados sobre temas clave (como discriminación, acoso) o cumplimiento de las políticas y normas de seguridad (como uso de equipos de protección personal, notificación de circunstancias o comportamientos inseguros, etc.).

### **26. ¿Qué se puede incluir en un programa de higiene industrial?**

Normalmente, un programa de higiene industrial constará de lo siguiente:

- Previsión de posibles exposiciones derivadas de las actividades que se llevan a cabo en el lugar de trabajo (por ejemplo, compra y uso de sustancias peligrosas).
- Identificación (a veces denominada reconocimiento) de las exposiciones por medios cualitativos (por ejemplo, encuestas en el lugar de trabajo).
- Evaluación de las exposiciones identificadas mediante seguimiento y muestreo de contaminantes (cualitativo y cuantitativo en función de los criterios correspondientes).
- Control de las exposiciones a niveles aceptables (con una jerarquía de controles).
- Eficacia de los controles (si funcionan según lo previsto para reducir o eliminar las exposiciones).

## 27. ¿Cómo puede un establecimiento fijar objetivos y exigencias de desempeño para los controles críticos?

Definir los objetivos de los controles críticos, las exigencias de desempeño y cómo se verifica el desempeño en la práctica es un paso importante en la gestión de los controles críticos. Una empresa puede empezar por definir el objetivo del control crítico para comprender plenamente su función, sus expectativas y los resultados. Las exigencias de desempeño, las normas que debe cumplir un control, constan de una acción y un valor. Es posible que las exigencias de desempeño de un control ya estén presentes en los documentos de la empresa. Se lo puede verificar revisando los procesos, procedimientos, manuales de mantenimiento y otros documentos de apoyo pertinentes. También se pueden determinar las exigencias de desempeño mediante las normas del sector. No obstante, hay que ser prudentes, ya que las normas del sector pueden no ser específicas o no estar directamente relacionadas con el contexto del control. Las exigencias de desempeño deben ser específicas, mensurables, adecuadas y realistas. También es importante definir el nivel de desempeño que iniciaría una toma inmediata de medidas para detener o cambiar una actividad o para señalar que se requieren mejoras en el control crítico.

Para obtener más información, consulte: ICMM. 2015. *Critical Control Management Implementation Guide* (Guía de aplicación de la gestión de controles críticos).

<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

## 28. ¿Qué grupos están infrarrepresentados en el sector minero?

En diferentes contextos nacionales y locales, es probable que distintos grupos estén infrarrepresentados y que experimenten diferentes grados de vulnerabilidad y marginación en el sector minero. Se les recomienda a las empresas que revelan la legislación local pertinente y los datos demográficos y de mano de obra a disposición, como así también que colaboren con los trabajadores y las comunidades de interés pertinentes para identificar a los grupos infrarrepresentados en sus respectivos contextos locales y nacionales.

Las Naciones Unidas, por ejemplo, hacen referencia a «instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación, incluida la discriminación contra los pueblos indígenas, los migrantes, las minorías, las personas con discapacidad, las mujeres, por raza o religión o por la orientación sexual y la identidad de género».

En Canadá, en la Ley de Equidad Laboral, se identifican cuatro grupos de equidad laboral: mujeres, aborígenes, personas con discapacidad e integrantes de minorías visibles. En Estados Unidos, el título

vii de la Ley de Derechos Civiles prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y nacionalidad de origen.

Un ejemplo dentro de un país es el Código de Derechos Humanos de la provincia canadiense de Ontario, en el que se establece lo siguiente: «La discriminación por diecisiete atributos personales diferentes (denominados «motivos») es una contravención de la ley según el Código. Estos motivos son ciudadanía, raza, lugar de origen, origen étnico, color, ascendencia, discapacidad, edad, credo, sexo o embarazo, situación familiar, estado civil, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, percepción de ayudas públicas (para vivienda) y antecedentes penales (en el ámbito laboral)».

Las empresas no están limitadas por las definiciones de los instrumentos jurídicos internacionales y locales, y podrían utilizarlos como punto de partida para debatir con sus trabajadores y las comunidades de interés pertinentes a la hora de identificar a los grupos infrarrepresentados en las jurisdicciones en las que llevan a cabo sus funciones. Aunque algunas empresas pueden iniciar estas iniciativas con un enfoque en determinados grupos infrarrepresentados, el objetivo final debe ser crear un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo para todos.

**Para obtener más información, consulte:**

Naciones Unidas. s.f. Igualdad y no discriminación. <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (Esta página contiene enlaces a instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación).

Comisión de Derechos Humanos de Ontario. 2013. Guide to your rights and responsibilities under the Human Rights Code (Guía de sus derechos y responsabilidades con arreglo al Código de Derechos Humanos). <https://www.ohrc.on.ca/en/guide-your-rights-and-responsibilities-under-human-rights-code-0> (En este documento se explica el Código de Derechos Humanos de Ontario y contiene ejemplos derivados de situaciones reales).

Gobierno de Canadá. 1995. Ley de Equidad Laboral (Estatutos de Canadá de 1995, c. 44). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos. 2000. Título vii de la Ley de Derechos Civiles de 1964. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>

## **29. ¿Cómo pueden las empresas ayudar a resolver informalmente los incidentes entre trabajadores?**

Hay varios tipos de capacitación y recursos que pueden ayudar a los trabajadores a adquirir las habilidades y la comprensión necesarias para hacer frente a incidentes de comportamiento nocivo, inseguro o irrespetuoso en el lugar de trabajo. Los establecimientos deben aspirar a desarrollar una cultura en el lugar de trabajo que fomente el diálogo, la resolución de conflictos y la comprensión para

resolver este tipo de incidentes y, al mismo tiempo, debe brindar un mecanismo formal de notificación y respuesta para todo incidente que deba elevarse a una instancia superior para buscar una resolución eficaz. Por ejemplo, mediante una capacitación y apoyo adecuados de los circunstantes, los trabajadores y los directivos podrían estar capacitados para abordar comportamientos como microagresiones y descortesía antes de que se conviertan en comportamientos o incidentes más graves.

### **30. ¿Qué debe tener en cuenta un establecimiento a la hora de diseñar un mecanismo de respuesta ante comportamientos inseguros, nocivos o irrespetuosos en el lugar de trabajo?**

Al establecer o analizar un mecanismo de respuesta, es importante que los trabajadores confíen que se tomarán en serio sus preocupaciones y que el establecimiento actuará según corresponda. Los establecimientos pueden mejorar los mecanismos de respuesta actuales o pueden desarrollar nuevos para cumplir las exigencias del presente Protocolo. Al desarrollar o reconsiderar un mecanismo de respuesta, los establecimientos deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- Los trabajadores están al tanto del mecanismo, de cómo funciona y de cómo y cuándo acceder a él.
- El proceso de respuesta es rápido y se les comunican los avances a las personas o grupos afectados de manera periódica hasta que se resuelva el problema.
- El proceso de respuesta busca proteger la confidencialidad de las personas o de los grupos afectados, a menos que se solicite lo contrario, para mitigar los temores de victimización o represalias.
- El mecanismo de respuesta está dotado de estrategias de intervención precoz respetuosa del trauma para asistir a las personas o grupos afectados y dichos apoyos siguen estando disponibles durante y después del proceso de investigación.
- El proceso de investigación es confidencial e imparcial y tiene en cuenta el deber de cuidado que corresponde a todas las personas o grupos implicados, y solicita la opinión de la persona o grupo afectado sobre el enfoque de la investigación.
- El proceso de investigación trata de determinar lo ocurrido, así como la causa raíz y los factores contribuyentes.
- Se llevan registros confidenciales de los problemas notificados en virtud del mecanismo, incluidas las respuestas, los resultados y los tiempos.
- Hay un procedimiento para evaluar el proceso del mecanismo de respuesta, repasar las lecciones aprendidas y ajustar el proceso según sea necesario.

Esto no quiere decir que todos los resultados satisfagan plenamente a todas las partes. Incluso si el resultado del mecanismo de respuesta no es el deseado por la(s) persona(s) afectada(s), debe haber recursos disponibles para asistir a las personas afectadas por el incidente notificado. Sería importante reconocer que se puede haber dañado a una persona, aunque su experiencia difiera de las conclusiones del proceso de investigación.

### **31. ¿Cuáles son algunos mecanismos externos que pueden utilizarse para abordar problemas como acoso, discriminación o violencia?**

Aunque en el presente Protocolo se requiere que las empresas cuenten con procesos respetuosos del trauma para responder a incidentes de comportamiento inseguro, dañino o irrespetuoso en el lugar de trabajo, también es importante reconocer que existen mecanismos legales externos a disposición de los trabajadores para resolver cuestiones como el acoso, la discriminación o la violencia. Por ejemplo,

en el contexto canadiense: el Tribunal Canadiense de Derechos Humanos, los organismos y organizaciones provinciales de derechos humanos, el Código Penal, las leyes laborales, los organismos de concesión de licencias profesionales, los servicios de mediación y resolución alternativa de conflictos, los servicios policiales y los convenios colectivos.

### **32. ¿Qué se debe tomar en cuenta al diseñar el lugar de trabajo para dar prioridad a la seguridad psicológica, el respeto y la accesibilidad?**

La infraestructura física y el equipamiento pueden influir de muchas maneras en la seguridad y la accesibilidad del lugar de trabajo. Algunos de los aspectos a tener en cuenta pueden ser la ubicación de baños para mujeres, infraestructura sin denominación de género, equipos de protección personal adecuados para los distintos géneros, tipos de cuerpo y necesidades físicas o espacios privados para atender necesidades como dar de amamantar u orar. Estas necesidades serán propias de cada lugar de trabajo y deberán identificarse a través de la participación de los trabajadores y las comunidades de interés pertinentes, así como mediante evaluaciones o auditorías internas.

Las empresas deben dialogar con los trabajadores y las comunidades de interés pertinentes para identificar y evaluar los peligros físicos y psicosociales que podrían obstaculizar sus esfuerzos de fomentar lugares de trabajo inclusivos y respetuosos. Por ejemplo, los establecimientos pueden identificar y evaluar los impedimentos físicos que obstaculizan la seguridad, la equidad y la accesibilidad, como instalaciones adecuadas para cada género y equipos de protección personal que cubran una amplia variedad de tipos de cuerpo y necesidades. Los comportamientos interpersonales, como la violencia o el acoso, también pueden afectar a los trabajadores. Se deben elaborar e implementar medidas para hacer frente a los peligros y riesgos identificados.

### **33. ¿Qué recursos hay para ayudar a las empresas a hacerle frente al acoso sexual?**

El Consejo de Minerales de Australia ha elaborado un Código Industrial para poner en práctica su compromiso por eliminar el acoso sexual. Dicho Código delinea las expectativas para que las empresas desarrollen una cultura de respeto, centrándose en una comunicación honesta, respetuosa y abierta. En el documento, se esbozan medidas clave para prevenir y responder al acoso sexual.

Para obtener más información, consulte:

Consejo de Minerales de Australia. 2021. Código Industrial sobre la Erradicación del Acoso Sexual [https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment\\_Industry%20Code%20of%20Conduct\\_March%202021.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment_Industry%20Code%20of%20Conduct_March%202021.pdf)

Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera. 2022. *Safe Workplaces for All Report: Addressing Sexual Harassment in Canadian Mining* (Informe lugares de trabajo seguros para todos: cómo abordar el acoso sexual en la minería canadiense). <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-EN.pdf>

Vea también:

Asociación minera Me Too Mining (Yo también en minería). 2019. Capacitación del programa DIGGER.

<https://www.metoomining.com/training.html>

### 34. ¿Qué supone un programa de asistencia para la salud mental de los trabajadores?

Hay muchos recursos útiles que proporcionan orientación y recomendaciones para formar programas de salud mental de los trabajadores. Por ejemplo:

Organización Mundial de la Salud. 2022. Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

Comisión de Salud Mental de Canadá. 2023. *13 Factors: Addressing Mental Health in the Workplace* (Trece factores: cómo abordar la salud mental en el lugar de trabajo).

<https://mentalhealthcommission.ca/13-factors-addressing-mental-health-in-the-workplace/>

Centro para las Adicciones y la Salud Mental (CAMH). 2020. *Workplace Mental Health: Workplace Mental Health: A Review and Recommendations* (Salud mental en el lugar de trabajo: análisis y

recomendaciones). <https://www.camh.ca/-/media/files/workplace-mental-health/workplacentalhealth-a-review-and-recommendations-pdf.pdf>

Centro Canadiense de Higiene y Seguridad en el Trabajo (*Canadian Centre for Occupational Health and Safety*). 2022. *Workplace Health and Well-being* (Salud y bienestar en el trabajo).

[https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/wh/mentalhealth\\_work.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/wh/mentalhealth_work.html)

*Workplace Strategies for Mental Health* (Estrategias para la salud mental en el lugar de trabajo). 2023.

*Mental Health Policies and Programs* (Políticas y programas de salud mental).

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/mental-health-policies-and-programs>

### 35. ¿Cómo puede un establecimiento colaborar con las comunidades de interés pertinentes para fomentar un comportamiento psicológicamente seguro, saludable y respetuoso en los entornos comunitarios?

Los establecimientos podrían colaborar con los trabajadores y las comunidades locales para identificar varias formas de promover un comportamiento psicológicamente seguro, saludable y respetuoso en los entornos comunitarios. Por ejemplo, mediante programas de capacitación contra el racismo compartidos con organizaciones comunitarias o mediante apoyo financiero a una línea de atención telefónica regional para mujeres que sufren maltrato.

### 36. ¿Cómo puede una empresa demostrar que ha evaluado la competencia y eficacia de los capacitadores?

Se debe tomar en cuenta lo siguiente para determinar si la persona está calificada o no, entre otros:

- Experiencia de capacitación anterior.
- Experiencia previa en la realización de la tarea o actividad.
- Examen o reconocimiento del establecimiento de la competencia del capacitador.
- Conocimientos y capacitación específicos relacionados con higiene y seguridad, educación formal, capacitación y credenciales de terceros.

- Antecedentes comprobables de haber realizado la tarea objeto del programa de capacitación.

### **37. ¿Cómo se pueden evaluar la seguridad psicológica y el comportamiento respetuoso en el desempeño general de la empresa?**

A diferencia de lo que ocurre con la salud y la seguridad físicas, en las que se comunican ampliamente los datos sobre incidentes de higiene y seguridad de la industria y están disponibles para su análisis, actualmente es posible encontrar limitantes a la hora de establecer parámetros de referencia de seguridad psicológica y comportamiento respetuoso dada la acotada disponibilidad de algunos de estos datos. A medida que las empresas empiecen a dar seguimiento y realicen informes sobre estas cuestiones, podría mejorar la disponibilidad de datos.

### **38. ¿Qué tipo de información pueden facilitar los establecimientos sobre el desempeño en materia de seguridad psicológica y respeto?**

Los establecimientos pueden colaborar con sus empleados y las comunidades de interés pertinentes para determinar el tipo de información que podría ser más pertinente notificar respecto del desempeño en materia de seguridad psicológica y respeto. La iniciativa mundial de presentación de informes (GRI, en inglés) 403: salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo, cubre cuestiones como violencia en el lugar de trabajo y acoso sexual en su definición de incidente laboral, así como peligros psicosociales como abuso verbal, acoso y intimidación en su definición de peligro laboral. Entre otras revelaciones, la GRI 403 exige que las empresas informen:

- los procesos utilizados para investigar incidentes laborales;
- los procesos utilizados para identificar los peligros laborales y evaluar los riesgos;
- los procedimientos para que los trabajadores notifiquen los riesgos laborales y las situaciones peligrosas;
- la capacitación impartida a los trabajadores sobre riesgos laborales específicos;
- los riesgos laborales que suponen un riesgo de lesión con consecuencias graves.
- las medidas adoptadas o en curso para eliminar otros riesgos laborales.
- los riesgos laborales que suponen un riesgo de afección médica.

Para obtener más información, consulte:

Iniciativa mundial de presentación de informes (GRI). 2018. GRI 403: salud y seguridad laboral:

<https://www.globalreporting.org/standards/media/2090/spanish-gri-403-occupational-health-and-safety-2018.pdf>

### **39. ¿Qué grado de comparación con la competencia es adecuado?**

Tomando en cuenta las limitaciones de hacerlo, en el indicador 6: desempeño en materia de higiene y seguridad física (nivel AA), se espera que el establecimiento o empresa compare regularmente su desempeño en materia de higiene y seguridad con el desempeño de otros (es decir, dentro de los

últimos tres años). Los establecimientos o las empresas pueden utilizar cualquiera de los diferentes métodos o fuentes para obtener tales datos comparativos, como, por ejemplo, usar datos publicados de la industria (cuando los haya), recopilar datos de acceso público, participar en estudios de evaluación comparativa o iniciar estudios de evaluación comparativa.

#### **40. ¿Puede el hecho de haber tenido una víctima fatal impedir que un establecimiento alcance el nivel A en el indicador 6?**

Los establecimientos que hayan tenido una víctima fatal en el trabajo en el año de referencia no reúnen los requisitos para el nivel A o superior en el indicador 6 (desempeño). Un accidente laboral fatal es la muerte de un empleado, contratista o visita a causa de un incidente laboral derivado de una actividad bajo el control de la dirección.

### **AUDITORÍAS**

#### **41. ¿Qué es una «auditoría»?**

Una auditoría es un examen formal, sistemático y documentado del cumplimiento de criterios explícitos, acordados y prescritos. En ellas, se evalúan y realizan informes sobre el grado de cumplimiento de los criterios estipulados mediante una recopilación y documentación sistemáticas de las pruebas pertinentes. Implican cierto grado de juicio, pero no están diseñadas para determinar la causa raíz de las deficiencias. Las pueden efectuar profesionales internos o externos.

A una auditoría interna la ejecutan empleados de la empresa con los conocimientos y competencias adecuados. Dichos empleados deben ser imparciales, objetivos e independientes de la dirección del establecimiento auditado. Por ejemplo, podrían trabajar en otra sede o a nivel corporativo.

A una auditoría externa la llevan a cabo auditores ajenos a la empresa auditada. Dichos auditores mantienen un punto de vista objetivo durante todo el proceso de auditoría para garantizar que los resultados y las conclusiones se funden únicamente en las pruebas.

Para el indicador 5: supervisión e información. Se espera que en las actividades de auditoría se evalúen los procesos establecidos para recopilar, compilar y notificar datos e información de higiene y seguridad con el fin de confirmar que hay procesos definidos y comprobar que se los aplique de forma coherente.

Para el indicador 6: desempeño (nivel AAA). Se espera que en las actividades de auditoría externa se comprueben la solidez y la exactitud de los datos de desempeño en materia de higiene y seguridad recopilados. Para esto, se analizan los datos de base que se recopilan, se evalúa si se preseleccionaron dichos datos con precisión y si se los ingresó a una base de datos y se analizan los datos de las cifras combinadas.

**42. ¿Puede una empresa o establecimiento alcanzar un nivel AAA con una auditoría externa satisfactoria sin haber completado una auditoría interna de nivel AA?**

Sí, porque la evaluación del indicador de desempeño en HMS es una imagen congelada de la situación de una empresa o establecimiento respecto de cada indicador de desempeño específico. La asignación de una calificación AA o AAA tiene en cuenta si una auditoría es interna o externa. No es necesario que una empresa o establecimiento realice una auditoría interna (que le permita obtener una calificación de nivel AA) antes de recibir una calificación AAA con una auditoría externa.

**43. ¿Por cuánto tiempo son válidas las auditorías internas y externas?**

Una auditoría interna o externa realizada en los últimos tres años cumple los requisitos de auditoría interna o externa para el nivel AA o AAA en muchos de los indicadores de este Protocolo.

# ANEXO 2: LISTA DE COMPROBACIÓN PARA AUTOEVALUACIÓN DE HMS

## PROTOCOLO DE LUGARES DE TRABAJO SEGUROS, SALUDABLES Y RESPETUOSOS

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>		<b>NOMBRE DE LA EMPRESA:</b>	
<b>EVALUADO POR:</b>		<b>FECHA DE PRESENTACIÓN:</b>	

0B DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA O PRUEBAS:	
1B NOMBRE DEL DOCUMENTO	LUGAR

ENTREVISTADOS:			
NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO



	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 1: COMPROMISOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>					
<b>INDICADOR 1 NIVEL B</b>	1. ¿Hay un compromiso demostrado con la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo?				
	2. ¿Hay uno o más directivos de alto nivel responsable de la seguridad, salud y respeto en el lugar de trabajo?				
	3. ¿Desarrolló el establecimiento un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 1 NIVEL A</b>	1. Los directivos de alto nivel ¿están claramente comprometidos a tener un lugar de trabajo seguro, saludable y respetuoso, en consonancia con la intención del Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos?				
	2. ¿Hay un proceso para garantizar que los empleados, contratistas y proveedores que trabajan en el establecimiento estén al tanto de los compromisos de la empresa en torno a la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	a. ¿Se entienden las responsabilidades de los directivos y empleados en todos los niveles?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i>				
INDICADOR 1 NIVEL AA	1. ¿Se realizó una auditoría interna para determinar lo siguiente?				
	a. Con qué grado de coherencia se aplican los compromisos referentes a la intención del Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos.				
	b. Si la dirección y los empleados comprenden las obligaciones y responsabilidades.				
	c. Si se han comunicado a los empleados, contratistas y proveedores del establecimiento los compromisos de higiene y seguridad, y si hay procesos establecidos para garantizar que estén al tanto de ellos.				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	2. ¿Demuestran los empleados del establecimiento su compromiso con la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo?				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i></p>				
INDICADOR 1 NIVEL AAA.	1. ¿Se realizó una auditoría externa para determinar lo siguiente?				
	2. Con qué grado de coherencia se aplican los compromisos referentes a la intención del Marco de HMS para Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos.				
	a. Si la dirección y los empleados comprenden las obligaciones y responsabilidades.				
	b. Si se han comunicado los compromisos a los empleados, contratistas y proveedores del establecimiento.				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	c. Si el proceso establecido para garantizar que los empleados, contratistas y proveedores que trabajan en el establecimiento estén al tanto de los compromisos es eficaz.				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA. Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i>				
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 1</b>			<b>NIVEL _____</b>	



	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 2: SISTEMAS DE GESTIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD</b>					
<b>INDICADOR 2 NIVEL B</b>	1. ¿Se instauraron algunos elementos de los sistemas de gestión de higiene y seguridad física, incluido un proceso claro de notificación e investigación de incidentes?				
	2. ¿Se identificaron herramientas de control de riesgos, y estas están disponibles?				
	3. ¿Identificó el establecimiento las tareas más habituales?				
	4. ¿Hay procedimientos operativos normalizados y prácticas de trabajo seguras para las tareas más habituales del establecimiento?				
	5. ¿Desarrolló la empresa un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 2 NIVEL A</b>	1. ¿Hay un sistema de gestión de higiene y seguridad documentado, se lo ha implementado y se lo mantiene actualizado? ¿Incorpora, como mínimo, lo siguiente?				
	a. Objetivos y metas con planes de apoyo para alcanzarlos				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	b. Identificación de peligros, evaluación de riesgos (IPER) y procesos de control				
	c. ¿Identificación de peligros con consecuencias graves y controles críticos pertinentes?				
	d. Un programa de higiene industrial				
	e. Funciones y responsabilidades definidas para gestionar la salud y seguridad física				
	f. Inspecciones en el lugar de trabajo				
	g. Registros de higiene y seguridad física				
	2. ¿Se asignan recursos para establecer, implantar, mantener y mejorar el sistema de gestión de higiene y seguridad física y validar la eficacia de los controles?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i>				
INDICADOR 2 NIVEL AA	1. ¿Se realizó una auditoría interna para determinar si la planificación e implementación del sistema de gestión de higiene y seguridad física satisface los requisitos del nivel A?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	2. ¿Evaluó los riesgos y controles de higiene industrial un higienista calificado?				
	3. ¿Verificó el establecimiento que haya implementados controles críticos y que estos funcionen, y en la definición se distingue entre controles críticos, de mitigación y de respaldo?				
	4. El establecimiento ¿identificó los peligros psicosociales y los comportamientos nocivos, y se evalúan, gestionan y controlan los posibles riesgos?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
INDICADOR 2 NIVEL AAA.	1. ¿Se realizó una auditoría externa para determinar si la planificación e implementación del sistema de gestión de higiene y seguridad física satisface los requisitos del nivel A?				
	2. El programa de higiene industrial ¿está supervisado por un higienista calificado?				
	3. ¿Se identificaron las tareas específicas del establecimiento y especialmente peligrosas, y se identificaron los controles críticos para esas tareas mediante una metodología de identificación de controles reconocida (por ejemplo, análisis de corbata de moño)?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA.</i></p> <p><i>Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i></p>				
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 2</b>				<b>NIVEL: _____</b>

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 3: SEGURIDAD PSICOLÓGICA Y COMPORTAMIENTO RESPETUOSO</b>					
<b>INDICADOR 3 NIVEL B</b>	1. ¿Desarrolló el establecimiento un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	2. ¿Dispone el establecimiento de un mecanismo para que los trabajadores notifiquen incidentes relacionados con la seguridad psicológica y el respeto?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 3 NIVEL A</b>	1. ¿Se reconsideran los procesos y políticas actuales para incorporar el fomento de la seguridad psicológica y de comportamientos respetuosos?				
	2. ¿Cuenta el establecimiento con programas para fomentar e incentivar la salud y el bienestar, incluidos la salud mental y un estilo de vida saludable?				

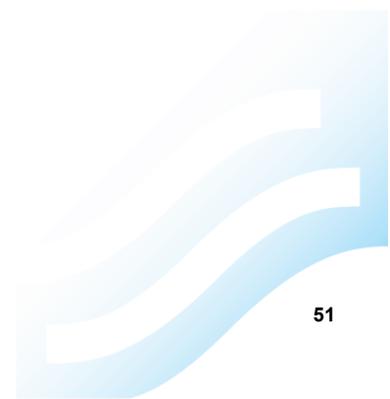
	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	3. El establecimiento ¿les comunica a los trabajadores sus políticas y procesos de fomento de la seguridad psicológica y de comportamientos respetuosos?				
	4. ¿Hay procesos respetuosos del trauma para informar y responder a incidentes de comportamientos psicológicamente inseguros, dañinos o irrespetuosos en el lugar de trabajo y abarcan lo siguiente?				
	a. Capacitación y recursos para apoyar la resolución informal de incidentes entre compañeros de trabajo, con el objetivo de fomentar una cultura de mejora y aprendizaje continuos en el lugar de trabajo respecto de la seguridad psicológica y el respeto.				
	b. Un mecanismo rápido, confidencial e imparcial para informar y responder a inquietudes, quejas o sugerencias que requieran apoyo o investigación más allá de los procesos informales de resolución de incidentes.				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i>				
INDICADOR 3 NIVEL AA	1. ¿Colabora el establecimiento con las comunidades de interés internas o externas oportunas para analizar sus procesos de notificación y respuesta respetuosos del trauma en el nivel A y, si correspondiera, para desarrollar procesos alternativos?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	2. ¿Le comunica el establecimiento sus políticas y procesos de fomento de la seguridad psicológica y del respeto a su cadena de suministro más amplia?				
	3. El establecimiento ¿traza objetivos de desempeño, o aplica objetivos de desempeño establecidos en toda la empresa, en lo referente a seguridad psicológica y respeto, y abarcan lo siguiente?				
	a. Planes de acción elaborados para alcanzar los objetivos de desempeño.				
	b. Muestra de avance hacia los objetivos de desempeño e informes internos sobre dichos avances				
	4. ¿Se desarrolló un programa para favorecer la salud mental de los trabajadores y ayudarlos cuando sea necesario?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
<b>INDICADOR 3 NIVEL AAA</b>	1. ¿Se realiza una auditoría interna de los criterios de los niveles A y AA al menos cada tres años?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	a. ¿Abarca dicha auditoría interna una muestra representativa de perspectivas y experiencias que cubre grupos laborales o de trabajadores pertinentes y personas que están infrarrepresentadas en la industria minera?				
	b. ¿Se comunican los resultados de la auditoría interna a los trabajadores y se los informa al público?				
	2. ¿Colabora el establecimiento con las comunidades de interés pertinentes para fomentar la seguridad psicológica y el respeto en los entornos comunitarios?				
	3. ¿Integra el establecimiento los principios de seguridad psicológica y respeto en sus procesos de contratación y relaciones con los contratistas?				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA.</i></p> <p><i>Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i></p>				
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 3</b>			<b>NIVEL:</b> _____	

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 4: CAPACITACIÓN, COMPORTAMIENTO Y CULTURA</b>					
<b>INDICADOR 4 NIVEL B</b>	1. ¿Se ha impartido capacitación básica en el establecimiento sobre los peligros y riesgos para la seguridad y la salud, incluidas las tareas de alto riesgo, y se guardan registros de dicha capacitación?				
	2. ¿Se ha impartido capacitación básica en el establecimiento sobre seguridad psicológica, comportamiento respetuoso, identificación de peligros psicosociales y evaluación de riesgos psicosociales, y se guardan registros de dicha capacitación? ¿Se llevan registros de capacitación?				
	3. ¿Desarrolló el establecimiento un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 4 NIVEL A</b>	1. ¿Hay programas de capacitación y concienciación planificados, documentados y funcionales sobre seguridad, salud y respeto en el lugar de trabajo, incluidos los siguientes?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	a. Análisis de las necesidades de capacitación de los empleados, en el que se toman en cuenta las aptitudes y competencias necesarias.				
	b. Capacitación in situ para empleados y contratistas.				
	c. Orientación para visitas.				
	d. Orientación para visitas.				
	e. Programa de capacitación aplicado que incluye un mecanismo de reajuste.				
	f. ¿Se llevan registros de capacitación?				
	g. Asignación de recursos para aplicar y ejecutar el programa de capacitación.				
	h. Evaluación de la competencia de los trabajadores tras completar los programas de capacitación requeridos.				
	i. Procesos para garantizar que los capacitadores sean competentes o para garantizar la calidad de los programas de capacitación.				



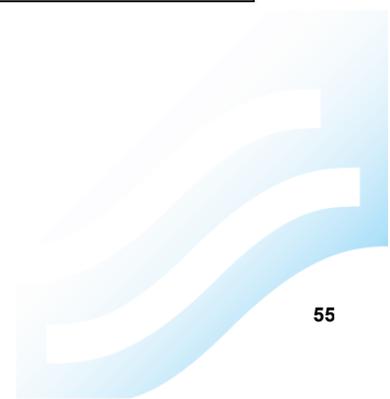
	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	<p>j. Un programa de observación de tareas de higiene y seguridad física que respalda y refuerza la capacitación para garantizar que se realicen comprobaciones de seguridad y que se de orientación en forma regular para fomentar comportamientos y prácticas de trabajo seguros.</p>				
	<p>k. Mecanismos implementados en el establecimiento para que participen los trabajadores en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles, así como también se toman en cuenta los aportes de los trabajadores en el establecimiento de objetivos de higiene, seguridad y respeto en el lugar de trabajo.</p>				
	<p>2. ¿Abarca el programa de capacitación y concienciación la identificación y el control de peligros, con especial atención a las medidas preventivas y proactivas? Debe abordar los peligros físicos y psicosociales y proporcionar mecanismos internos y externos para abordar estas cuestiones.</p>				
<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i></p>					

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
INDICADOR 4 NIVEL AA	1. ¿Fomenta el establecimiento el compromiso de la organización mediante la integración de criterios de higiene, seguridad y respeto en el lugar de trabajo en los procesos y prácticas empresariales básicos, incluidos los siguientes?				
	a. La estrategia empresarial anual y el plan de acción.				
	b. ¿Decisiones de compra?				
	c. ¿Procesos de evaluación de desempeño?				
	d. Un sistema de remuneración (es decir, la remuneración se ve afectada por los resultados en materia de higiene y seguridad).				
	2. ¿Se implementan directrices para el diseño y la cultura del lugar de trabajo que dan prioridad a la seguridad física y psicológica, el respeto y la accesibilidad?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
INDICADOR 4 NIVEL AAA	1. ¿Está el compromiso con la seguridad, la salud y el respeto en el lugar de trabajo visiblemente incorporado en todo el establecimiento?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	2. ¿Demuestra visiblemente la dirección del establecimiento su compromiso con un comportamiento y cultura seguros, saludables y respetuosos en sus interacciones con los empleados?				
	3. ¿Hay procesos para supervisar y evaluar la eficacia de los programas de capacitación?				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA.</i></p> <p><i>Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i></p>				
	<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 4</b>			<b>NIVEL:</b> _____	

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 5: SEGUIMIENTO E INFORMES</b>					
<b>INDICADOR 5 NIVEL B</b>	1. ¿Se controlan y comunican periódicamente a la dirección del establecimiento algunos parámetros básicos de capacitación, higiene y seguridad, más allá de las exigencias reglamentarias?				
	2. ¿Se comunican o publican en el establecimiento los indicadores clave de desempeño?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	3. ¿Desarrolló el establecimiento un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
INDICADOR 5 NIVEL A	1. ¿Hay una supervisión y notificación documentada de la salud y la seguridad física y psicológica, incluidos los siguientes?				
	a. Se definen claramente las métricas de desempeño, se las aplica de forma coherente, se las evalúa regularmente (incluso en comparación con el desempeño del sector en general) y se las comunica internamente.				
	b. Se usan las métricas de desempeño para analizar tendencias con el fin de dar fundamento a las decisiones y orientar la mejora continua.				
	c. Se recopilan datos sobre la cantidad y los tipos de problemas informados relacionados con la seguridad psicológica y el comportamiento respetuoso, y se realiza un seguimiento y análisis continuos de estos datos.				



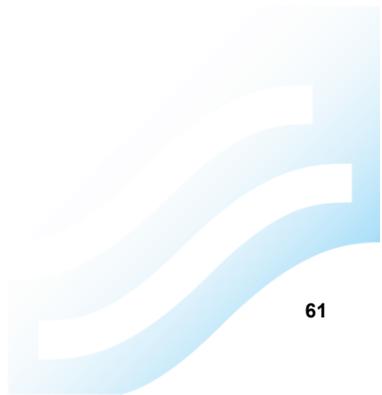
	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	<p>d. Hay un programa de supervisión de la higiene y seguridad física, con seguimiento y elaboración de informes internos de indicadores retrospectivos y de tendencia, inspección y seguimiento de la salud, higiene y seguridad industrial, vigilancia sanitaria e investigación y seguimiento de incidentes.</p>				
	<p>e. Hay un programa de auditorías de higiene y seguridad física y se realizan auditorías de cumplimiento y del sistema de gestión conforme al plan de auditorías.</p>				
	<p>f. Los programas de vigilancia y auditoría de la higiene y seguridad física se enfocan en los peligros con consecuencias graves.</p>				
	<p>g. El establecimiento evalúa anualmente la adecuación y eficacia de su sistema de gestión de higiene y seguridad y formula recomendaciones para una mejora continua.</p>				
	<p>h. La dirección repasa regularmente el desempeño en materia de higiene y seguridad física y psicológica con el fin de mejorar continuamente y brindar fundamento para la toma de decisiones.</p>				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	i. Se registran y comunican dentro del establecimiento los resultados de la supervisión del lugar de trabajo, de las inspecciones y de las medidas de seguimiento.				
	j. Se comunica al público el rendimiento en materia de higiene y seguridad física y psicológica al menos una vez al año.				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i>				
INDICADOR 5 NIVEL AA	1. ¿Se realizó una auditoría interna para determinar si los datos y la recolección, compilación y comunicación de información sobre higiene y seguridad física satisfacen los requisitos del nivel A?				
	2. ¿Se están elaborando e implementando umbrales y activadores para que se realicen controles críticos de higiene y seguridad física, y algunos de ellos ya están en uso?				
	3. ¿Se centran los programas de vigilancia y auditoría de higiene y seguridad física en los controles críticos?				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
	4. ¿Analiza el establecimiento la información agregada y anonimizada sobre la respuesta, resolución o corrección de los problemas de respeto en el lugar de trabajo y de seguridad psicológica notificados al mecanismo de respuesta del establecimiento, y realiza un seguimiento y análisis continuos?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i>				
INDICADOR 5 NIVEL AAA	1. ¿Se realizó una auditoría externa para determinar si los datos y la recolección, compilación y comunicación de información sobre la higiene y seguridad satisfacen los requisitos del nivel A?				
	2. ¿Se llevó a cabo una evaluación interna de la eficacia y hay un proceso de seguimiento de las oportunidades de mejora identificadas? ¿Abarca una evaluación de la calidad de las investigaciones y el cierre de las medidas, lo que contribuye a una cultura de mejora continua?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA. Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i>				
<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 5</b>				<b>NIVEL: _____</b>	

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
<b>INDICADOR 6: DESEMPEÑO EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD FÍSICA</b>					
<b>INDICADOR 6 NIVEL B</b>	1. ¿Se delinearán metas de desempeño en materia de higiene y seguridad física para los empleados del establecimiento?				
	2. ¿Se comunican las metas a los empleados?				
	3. ¿Desarrolló el establecimiento un plan de acción para cumplir todos los requisitos del nivel A?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, continúe con las preguntas del nivel A. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel B, evalúe el establecimiento como nivel C.</i>				
<b>INDICADOR 6 NIVEL A</b>	1. ¿Incluyen las metas de desempeño a los contratistas que trabajan en el lugar?				
	2. ¿Participa la dirección del establecimiento en el análisis y la mejora del desempeño correspondiente a las metas?				
	3. ¿Se comunican los resultados de desempeño a los empleados y a los contratistas que trabajan en el lugar?				
	4. ¿No ha tenido el establecimiento ninguna víctima fatal en el año de referencia?				
	<i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, continúe con las preguntas del nivel AA. Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel A, evalúe el establecimiento como nivel B.</i>				

	PREGUNTA	S	N	NC	DESCRIPCIÓN Y PRUEBAS
INDICADOR 6 NIVEL AA	1. ¿Hay metas de desempeño tanto para los indicadores retrospectivos como de tendencia?				
	2. ¿Revisan los directivos de alto nivel el desempeño en lo referente a las metas del establecimiento y los planes de mejora pertinentes?				
	3. ¿Compara el establecimiento (o la empresa) su desempeño en materia de higiene y seguridad física con el de sus pares?				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, continúe con las preguntas del nivel AAA.</i></p> <p><i>Si no respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AA, evalúe el establecimiento como nivel A.</i></p>				
INDICATEUR 6 AAA	1. ¿Cumplió el establecimiento sistemáticamente sus metas de mejora continua (al menos en tres de los últimos cuatro años) y no ha tenido accidentes fatales en todo el cuatrienio?				
	2. ¿Realiza el establecimiento auditorías externas de su desempeño en materia de higiene y seguridad física para garantizar precisión y fiabilidad?				
	<p><i>Si respondió «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como nivel AAA.</i></p> <p><i>Si no ha respondido «Sí» a todas las preguntas del nivel AAA, evalúe el establecimiento como de nivel AA.</i></p>				
<b>NIVEL DE DESEMPEÑO EVALUADO PARA EL INDICADOR 6</b>				<b>NIVEL:</b> _____	





The Mining Association of Canada | L'association minière du Canada

Para obtener más información sobre la iniciativa hacia una minería sustentable (HMS), consulte::

[HMSinitiative.com](https://www.hmsinitiative.com)

o

Asociación Minera de Canadá (The Mining Association of Canada).

[mining.ca/tsm](https://www.mining.ca/tsm)



*Se autoriza la reproducción de la presente publicación sin la autorización previa por escrito de la Asociación Minera de Canadá, siempre que sea con fines educativos u otros fines no comerciales y que se cite la fuente. Queda prohibida toda reproducción de esta publicación para su reventa u otros fines comerciales sin el permiso previo por escrito de la Asociación Minera de Canadá.*

*©2023 Asociación Minera de Canadá. Las marcas comerciales, incluidas, entre otras, Towards Sustainable Mining®, HMS®, y los diseños de arcos y cuadriláteros en forma de rombo son marcas registradas o marcas comerciales de la Asociación Minera de Canadá (The Mining Association of Canada) en Canadá y/o en otros países.*