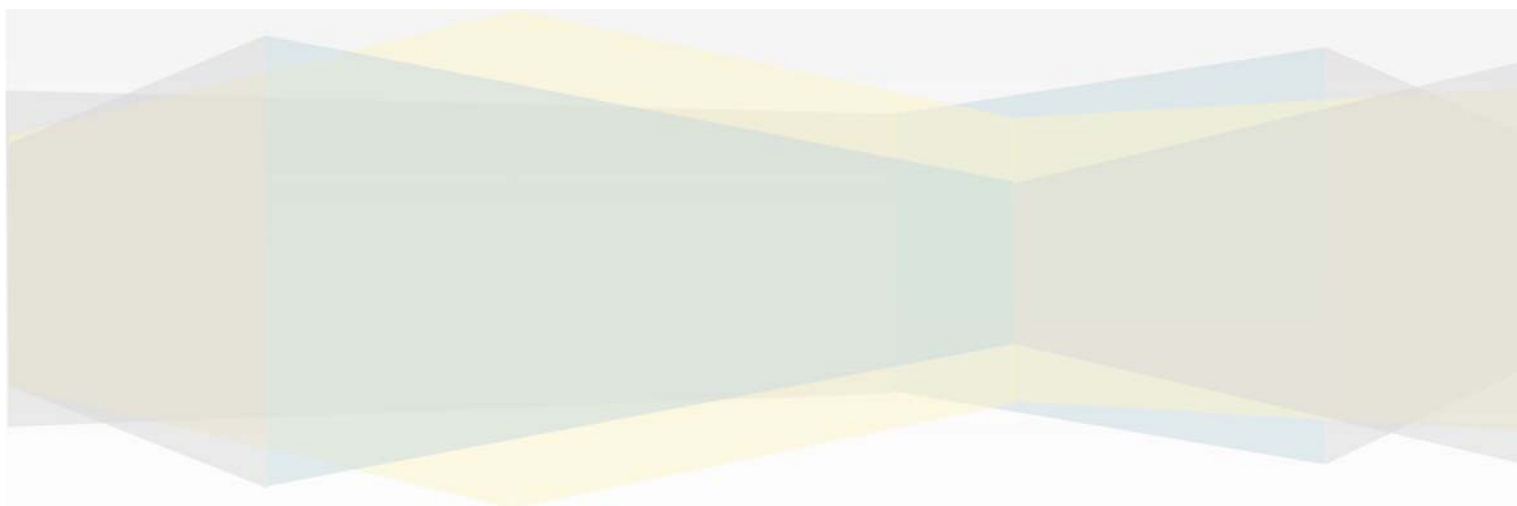


Hacia una minería sostenible

Protocolo de verificación para la prevención del trabajo infantil y forzado





PROTOCOLO DE VERIFICACIÓN HMS

Una herramienta para prevenir la utilización de trabajo infantil y forzado conforme a lo definido por los Convenios 29, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que se refiere a trabajo forzado, edad mínima y peores formas del trabajo infantil, respectivamente.

Objetivo

El objetivo del protocolo de verificación es brindar orientación a las empresas asociadas acerca de los requerimientos de verificación relativos a la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzado. El protocolo de verificación establece el enfoque general adoptado para verificar que haya procesos en vigencia para garantizar que en los establecimientos participantes de la iniciativa HMS no existan casos de trabajo infantil ni trabajo forzado según lo definido por los Convenios de la OIT.

Como sucede con cualquier evaluación de un sistema de gestión, se requiere la opinión profesional para evaluar el grado de implementación de un indicador del sistema y la calidad de los procesos de gestión y la intervención. La aplicación de este protocolo, por lo tanto, requerirá un nivel de experiencia en auditoría y evaluación de sistemas, y conocimientos y experiencia en la práctica laboral, incluidos los requerimientos y regímenes regulatorios relevantes. Este protocolo proporciona un indicador del enfoque de verificación para garantizar que no existan casos de trabajo infantil y forzado. Como tal, se lo debe usar junto con las Instrucciones recomendadas para proveedores del servicio de verificación de HMS. No es, de por sí, una garantía de eficacia de las prácticas laborales.

Compromiso de HMS respecto del trabajo infantil y forzado

Como parte de los principios rectores de HMS (“Hacia una minería sustentable”), los integrantes de la MAC se comprometen a *respetar los derechos de nuestros trabajadores y no adoptar prácticas que incluyan el trabajo infantil o forzado, según la definición en los Convenios 29, 138 y 182 de la OIT.*

Componentes clave del Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzado

[Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzado](#)

Este convenio define el trabajo forzado como *todo tipo de trabajo o servicio obtenido de cualquier otra persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente*. El convenio reconoce una cantidad de excepciones, entre ellas, el servicio militar, las obligaciones cívicas normales, trabajos ordenados por un tribunal debido a una condena y trabajo obtenido en situaciones de emergencia. El Artículo 4 del Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzado prohíbe específicamente la utilización de trabajo forzado para el beneficio de individuos, empresas o asociaciones privadas. Los artículos restantes abordan la utilización del trabajo forzado por parte de los gobiernos.

Componentes clave de las Convenciones 138 y 132 de la OIT sobre trabajo infantil

[Convenio 138 de la OIT sobre edad mínima](#)

Este convenio establece los requerimientos de edad mínima para el trabajo infantil. El convenio establece los 15 años como edad mínima de admisión al empleo y además establece los 18 años como edad mínima para trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la





moralidad de las personas jóvenes. Los tipos de trabajo que se consideran que pueden poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes son especificados por las leyes o reglamentaciones nacionales o por la autoridad competente. El Convenio 138 de la OIT contempla excepciones que admiten que menores de 15 años trabajen en ciertas circunstancias. Tales excepciones no son aplicables a la minería. Estos convenios de la OIT especifican, además, las medidas de mitigación que deben tomarse cuando existe trabajo infantil, entre ellas:

- Retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y procurar su rehabilitación e integración social.
- Proporcionar acceso a la educación básica y gratuita y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional.

[Convenio 182 de la OIT sobre peores formas del trabajo infantil](#)

Este convenio identifica cuatro tipos específicos de trabajo infantil que se consideran las “peores formas” y requiere que se tomen medidas para evitar involucrar niños en estas formas de trabajo. Dos de los cuatro tipos de peores formas de trabajo especificados son relevantes en el contexto de la minería:

- toda forma de esclavitud o de práctica similar a la esclavitud, como la venta o el tráfico de niños, la esclavitud por endeudamiento y la servidumbre, y el trabajo forzado u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados,
- el trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza, puede poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

Al igual que en el caso anterior, el Convenio 182 de la OIT depende de las leyes y reglamentaciones nacionales para determinar qué constituye un trabajo que pueda poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

Verificación del compromiso

Como el trabajo forzado y el trabajo infantil se aceptan como problemas que las empresas asociadas y sus cadenas de suministro deben evitar y eliminar en lugar de gestionar en pos de la mejora continua como hacen con la mayor parte de las demás cuestiones que se abordan a través de la iniciativa HMS, tampoco es apropiado abordar estos asuntos mediante la creación de un protocolo HMS centrado en sistemas de gestión. En este caso, el enfoque debe centrarse en garantizar que se cumpla el compromiso de no utilizar trabajo infantil o forzado, articulado en los principios rectores de HMS, y que tal cumplimiento pueda demostrarse en público.

Para lograr esto, se indica a los proveedores del servicio de verificación (PSV) de HMS que incorporen las preguntas que figuran en las secciones sobre trabajo infantil y trabajo forzado a continuación en cualquier verificación de HMS que efectúen para los miembros de la Asociación Minera de Canadá (MAC).





1. PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZADO

Requerimiento

Que las empresas asociadas hayan implementado procesos que sean proporcionales al riesgo jurisdiccional para garantizar que no se utilice el trabajo forzado.

Instrucciones de verificación

A través de entrevistas y de la revisión de documentos, determine lo siguiente:

1. Si se han implementado procesos que sean proporcionales al riesgo jurisdiccional para garantizar que no se utilice el trabajo forzado, lo que incluye esclavitud por endeudamiento, explotación o trabajo carcelario involuntario.
2. Si, en lugares en donde existe un alto riesgo de trabajo forzado, se han implementado procesos para supervisar las cadenas de suministro y las relaciones con las agencias de contratación de personal en relación con el tráfico de personas y el trabajo forzado.

2. PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZADO

Requerimiento

Que las empresas asociadas hayan implementado procesos que sean proporcionales a los riesgos jurisdiccionales para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice un trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de personas jóvenes, según lo establecido por las leyes y reglamentaciones nacionales, y que no se emplee a ningún niño menor de 15 años.

Instrucciones de verificación

A través de entrevistas y de la revisión de documentos, determine lo siguiente:

1. Si se han implementado procesos que sean proporcionales a los riesgos jurisdiccionales para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice un trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de personas jóvenes, según lo establecido por las leyes y reglamentaciones nacionales.
2. Si se han implementado procesos que sean proporcionales a los riesgos jurisdiccionales para garantizar que no se emplee a ningún niño menor de 15 años.





APÉNDICE 1: PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Cómo define HMS el trabajo forzado?

HMS utiliza la definición incluida en el Convenio 29 de la OIT, *Convenio sobre trabajo forzado*, que define a este como *todo tipo de trabajo o servicio obtenido de cualquier otra persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente*. El convenio reconoce una cantidad de excepciones, entre ellas, el servicio militar, las obligaciones cívicas normales, trabajos ordenados por un tribunal debido a una condena y trabajo obtenido en situaciones de emergencia. El Artículo 4 del Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzado prohíbe específicamente la utilización de trabajo forzado para el beneficio de individuos, empresas o asociaciones privadas. Los artículos restantes abordan la utilización del trabajo forzado por parte de los gobiernos.

2. ¿Qué ejemplos pueden citarse de los tipos de procesos utilizados para prevenir el uso de trabajo forzado?

Alguno de los procesos más comunes para prevenir el uso de trabajo forzado son aquellos que:

- Previenen las restricciones inaceptables de libertad de movimiento de los empleados en el lugar de trabajo o en el alojamiento in situ.
- Evitan la retención de copias originales de la documentación personal de los empleados, como documentos de identidad.
- Prohíben que se les solicite a los empleados cualquier tipo de depósito, cargo por contratación o adelanto por uso de equipos, ya sea de forma directa o a través de agencias de contratación.
- Evitan prácticas que impiden a los empleados renunciar a sus trabajos después de un preaviso razonable o según lo establecido por la ley aplicable.

Al buscar la evidencia de la existencia de estos tipos de procesos, es importante prestar atención al nivel de riesgo para que el trabajo forzado constituya un problema en la jurisdicción en donde se esté efectuando la verificación. En algunas jurisdicciones, el trabajo forzado es un problema mucho más común que en otras y requiere procesos más rigurosos que en otras, en donde el trabajo forzado no constituye riesgo.

3. ¿Cómo define HMS el trabajo infantil?

HMS utiliza la definición incluida en el Convenio 138 de la OIT, *Convenio sobre edad mínima*. Este convenio establece los requerimientos de edad mínima para el trabajo infantil. El convenio establece los 15 años como edad mínima de admisión al empleo y además establece los 18 años como edad mínima para trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes. Los tipos de trabajo que se consideran que pueden poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes son especificados por las leyes o reglamentaciones nacionales o por la autoridad competente. El Convenio 138 de la OIT contempla excepciones que admiten que menores de 15 años trabajen en ciertas circunstancias. Tales excepciones no son aplicables a la minería.

La iniciativa HMS incorpora, además, el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, que identifica cuatro tipos específicos de trabajo infantil que se consideran las “peores formas” y requiere que se tomen medidas para evitar involucrar niños en estas formas





de trabajo. Dos de los cuatro tipos de peores formas de trabajo especificados son relevantes en el contexto de la minería:

- toda forma de esclavitud o de práctica similar a la esclavitud, como la venta o el tráfico de niños, la esclavitud por endeudamiento y la servidumbre, y el trabajo forzado u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados,
- el trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza, puede poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

Al igual que el Convenio 138, el Convenio 182 de la OIT depende de las leyes y reglamentaciones nacionales para determinar qué constituye un trabajo que pueda poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

4. ¿Existen otras normas en el sector de la minería que se consideren equivalentes a HMS con respecto al trabajo infantil y forzado?

Sí, se considera que las empresas que auditan o verifican sus procesos de prevención de trabajo infantil o forzado en virtud de las Normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC) o del Consejo de Joyería Responsable (RJC) han demostrado que implementaron procesos a los efectos de este protocolo de verificación. Las normas de la Iniciativa para garantizar una minería responsable (IRMA) sobre trabajo infantil y forzado también se consideran equivalentes a los requerimientos de HMS. Sin embargo, no puede hacerse una determinación formal de equivalencia hasta que el proceso de garantía de IRMA haya finalizado.

5. ¿Existen documentos de orientación útiles en relación con la prevención del trabajo infantil y forzado?

Con respecto a la implementación de procesos para prevenir el trabajo infantil, hay dos documentos de orientación útiles:

1. Guía de recursos sobre trabajo infantil de UNICEF (versión en inglés):
https://www.unicef.org/csr/css/Child_labour_resource_Guide_UK_NatCom.pdf
2. Manual sobre derechos de los menores y minería de UNICEF (versión en inglés):
https://www.unicef.org/csr/files/FINAL_Child_Rights_and_Mining_Toolkit_060217.pdf
3. Herramienta de orientación comercial sobre trabajo infantil de la OIT: cómo hacer negocios respetando los derechos de los menores a no estar sujetos al trabajo infantil (versión en inglés):





http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

Con respecto a la implementación de procesos para prevenir el trabajo forzado, La OIT ha elaborado un documento de orientación muy útil:

1. Combatir el trabajo forzado: manual para empleadores y empresas (versión en inglés): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

6. ¿De qué manera los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil están en consonancia con las leyes laborales de Canadá?

Como se resume en la tabla 1, en la mayoría de los casos relacionados con las minas subterráneas, una empresa solo debería confirmar que cumple con las leyes sobre trabajo infantil aplicables, con excepción de las provincias de Alberta, Nuevo Brunswick y Nueva Escocia, en donde se debe demostrar que, en caso de tener trabajadores menores de 18 años de edad, se han implementado procesos para garantizar que no realicen trabajos que puedan *poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes*. Con respecto a las operaciones de superficie de todas las provincias y territorios, excepto en Columbia Británica, Saskatchewan y Manitoba, un asociado también debería garantizar que todo trabajador menor de 18 años, en caso de haberlo, no realice trabajos que puedan *poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes*. Téngase en cuenta que la noción de poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes por lo general coincide con las normas laborales provinciales para las personas jóvenes en Canadá. En la tabla 2 puede verse información detallada sobre cómo cada provincia aborda los requerimientos de edad mínima.

Tabla 1: Edad mínima de los mineros en Canadá

Provincia	Minas subterráneas	Minas de superficie
Columbia Británica	18	18
Alberta	16*	16*
Saskatchewan	18	18
Manitoba	18	18
Ontario	18	16
Quebec	18	16
Nuevo Brunswick	14	14
Nueva Escocia	16	16
Isla del Príncipe Eduardo	**	**
Labrador y Terranova	18	**
Nunavut	18	16
Territorios del Noroeste	18	16
Yukón	18	16

* - No hay una edad mínima establecida para trabajar en el sector de minería; sin embargo, la Ley del Sistema Escolar del Código de Normas Laborales (*Employment Standards Code School Act*) de la provincia de Alberta especifica que un niño menor de 16 años debe asistir a la escuela y no se lo puede contratar para trabajar durante el horario escolar normal, a menos que esté inscrito en un programa educativo fuera de las instalaciones escolares ofrecido en virtud de la Ley del Sistema Escolar.





** - No hay una edad mínima establecida para trabajar en el sector de minería, pero los requisitos reglamentarios limitan el trabajo que pueda poner en peligro la salud o la seguridad de los niños menores de 16 años.

Tabla 2: Reglamentos provinciales respecto del trabajo infantil

Jurisdicción	Legislación/reglamento	Restricciones al empleo de menores
Federal	Reglamentos y Normas Laborales de Canadá (Canada Labour Standards Regulations)	Prohíbe el trabajo de menores de 17 años en minas subterráneas.
Alberta	Reglamentos y Código de Normas Laborales (Employment Standards Code and Regulations) Ley del Sistema Escolar (School Act)	Prohíbe a los menores de 15 años realizar trabajos que sean o puedan ser perjudiciales para la vida, la salud, la educación o el bienestar del adolescente. Prohíbe la contratación de menores de 16 años para trabajar durante el horario escolar normal, a menos que estén inscritos en un programa educativo fuera de las instalaciones escolares ofrecido en virtud de la Ley del Sistema Escolar. Más allá de esta limitación, no existe regulación etaria para trabajar en una mina, ya sea en superficie o subterránea.
Columbia Británica	Código de Salud, Seguridad y Recuperación para Minas (Health, Safety and Reclamation Code for Mines) de la Ley de Minas (Mines Act)	Prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajar en una mina, excepto a los efectos de capacitación.
Manitoba	Código de Normas Laborales (Employment Standards Code)	Prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajar en condiciones subterráneas o en el frente de avance de un tajo abierto o una cantera. Los menores de 16 años no pueden trabajar en una empresa si, en opinión del Director, la seguridad, la salud o el bienestar del menor se verán afectados.
Nuevo Brunswick	Ley de Normas Laborales (Employment Standards Act) Ley de Educación (Education Act)	Prohíbe el trabajo de menores de 14 años en cualquier emprendimiento industrial que incluya minas, canteras y otras labores para la extracción de minerales del suelo. La Ley de Educación prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajar durante el horario escolar.
Terranova y Labrador	Ley de Salud y Seguridad Ocupacional y reglamentos	Prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajar en una mina subterránea.





PREVENTION OF CHILD AND FORCED LABOUR VERIFICATION PROTOCOL

	<p>al respecto (Occupational Health and Safety Act and Regulations)</p> <p>Ley de Normas Laborales (Labour Standards Act)</p>	<p>No se puede contratar a menores de 16 años para trabajos que sean o puedan ser perniciosos o peligrosos para la salud o el desarrollo normal del niño, o que perjudiquen su asistencia escolar o su posibilidad de beneficiarse de la enseñanza escolar.</p>
Territorios del Noroeste y Nunavut	<p>Reglamentos sobre Salud y Seguridad en Minas (Mine Health and Safety Regulations) de la Ley de Salud y Seguridad en Minas (Mine Health and Safety Act)</p>	<p>Prohíbe la contratación de menores de 16 años para trabajar en una mina o en sus alrededores.</p> <p>Prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajar en condiciones subterráneas o en el frente de avance de un tajo abierto, excavación o cantera.</p>
Nueva Escocia	<p>Ley de Normas Laborales (Labour Standards Act)</p>	<p>Prohíbe la contratación de menores de 16 años para trabajar en un emprendimiento industrial. Un emprendimiento industrial incluye minas, canteras y otras labores para la extracción de minerales del suelo.</p>
Ontario	<p>Reglamento para Minas y Plantas Mineras (Mines and Mining Plants Regulation) de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Act)</p>	<p>Prohíbe el trabajo de menores de 16 años en una planta minera o en minas de superficie.</p> <p>Prohíbe el trabajo de menores de 18 años en una mina subterránea o en el frente de avance de una mina de superficie.</p>
Isla del Príncipe Eduardo	<p>Ley de Empleo Juvenil (Youth Employment Act)</p> <p>Ley del Sistema Escolar (School Act)</p>	<p>Prohíbe a los menores de 16 años realizar trabajos que sean o puedan ser perjudiciales para la salud, la seguridad o el desarrollo moral o físico de las personas jóvenes.</p> <p>En relación con los emprendimientos industriales, el Director de Salud y Seguridad Laboral o un funcionario de la misma cartera pueden prohibir la contratación de personas jóvenes en un lugar en el que haya una sustancia tóxica o una maquinaria o equipos que sean potencialmente peligrosos para su integridad.</p>
Quebec	<p>Reglamento relativo a la salud y la seguridad ocupacional en minas</p>	<p>Prohíbe la contratación de menores de 16 años para trabajar en una mina de tajo abierto, en un concentrador o en una planta.</p> <p>Prohíbe la contratación de menores de 18 años para trabajar en una mina subterránea o en el frente de avance de una mina de tajo abierto.</p>





Saskatchewan	Reglamentos sobre Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Regulations) (1996) de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Act) de 1993	Prohíbe el trabajo de menores de 18 años en minas subterráneas o de tajo abierto.
Yukón	Reglamentos para Proyectos y Minas de Superficie y Subterráneas (Surface and Underground Mines and Projects Regulations) de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Act)	Prohíbe la contratación de menores de 16 años para trabajar en una mina o en sus alrededores. Prohíbe el trabajo de menores de 18 años en condiciones subterráneas o en el frente de avance de una mina de superficie.

7. ¿Hasta qué punto de la cadena de suministro las empresas miembros de MAC deberían llevar a cabo la debida diligencia con respecto al uso de trabajo infantil o forzado?

Para las instalaciones en cuyas jurisdicciones hay un riesgo bajo de uso de trabajo infantil o forzado en la cadena de suministro¹, no es necesario realizar procesos adicionales para supervisar las cadenas de suministro.

Para las instalaciones que obtienen materia prima (por ejemplo, concentrados para una fundidora o minerales comprados a terceros para una fábrica) de jurisdicciones donde hay riesgos de trabajo infantil o forzado, es necesario ir al menos un eslabón más allá en la cadena de suministro y tomar medidas para evaluar y reducir los riesgos de trabajo infantil. Una manera de demostrar que se llevó a cabo la debida diligencia es incorporar estándares relacionados con el trabajo infantil y forzado en los procesos de selección y la documentación contractual. Además, es una buena práctica para las instalaciones solicitar que sus proveedores apliquen la misma debida diligencia al menos un escalón más allá en el proceso.

Se les recomienda a las instalaciones que funcionan en jurisdicciones donde hay riesgos de uso de trabajo infantil o forzado en la cadena de suministro que empiecen a evaluar las fuentes locales de los bienes y los suministros recibidos, además de inspeccionar al menos un escalón más allá en el proceso.

8. ¿Cómo aplican estos requisitos a los diferentes niveles de la organización? ¿A los sitios (nacionales e internacionales) y a la empresa?

El protocolo está orientado a las instalaciones, como todos los protocolos de HMS, por lo que la elaboración de informes se realiza al nivel de las instalaciones; sin embargo, como

¹ UNICEF y Global Child Forum: atlas de los derechos de los niños y el comercio (versión en inglés): <https://www.unicef.org/csr/businessatlas.htm>





muchas empresas gestionan estos riesgos mediante controles empresariales, dichos controles pueden usarse como evidencia de haber abordado estos criterios.

9. ¿Cuáles son algunos de los métodos para verificar los aspectos del protocolo relacionados con la edad?

Los procedimientos de recursos humanos, los compromisos o las declaraciones de políticas empresariales pueden usarse para verificar este protocolo. Los departamentos de Recursos Humanos probablemente tengan una lista de la edad de los empleados en sus registros que se puede utilizar para examinar las edades. Los verificadores también pueden confirmar aspectos del protocolo mediante la inclusión de preguntas relacionadas con otros elementos de HMS durante las entrevistas. Si los verificadores están en el lugar, pueden realizar observaciones para analizar el riesgo potencial de trabajo infantil.

10. ¿Cuáles son algunos de los métodos para verificar los aspectos sobre el trabajo forzado del protocolo?

Los procedimientos de recursos humanos, los compromisos o las declaraciones de políticas empresariales pueden usarse para verificar este protocolo. Los manuales del empleado o los contratos laborales probablemente documenten la frecuencia de pago y los grupos salariales. Si los verificadores están en el lugar, pueden realizar observaciones para analizar el riesgo potencial de trabajo forzado.

11. En los países en desarrollo, verificar estos protocolos será más difícil que en los países donde las leyes laborales estén bien formuladas y sean respetadas. ¿Qué medidas adicionales deberían tomarse para verificar que no se use trabajo forzado?

Verificar este protocolo en algunos países en desarrollo puede ser un desafío. Se espera que las empresas que usan HMS desarrollen procesos acordes con el riesgo. Los verificadores deben anticipar que los procesos serán más rigurosos en las jurisdicciones asociadas a mayores riesgos de trabajo infantil y forzado. Esto puede significar que la instalación haya desarrollado controles o procesos internos más firmes. En las jurisdicciones de menores riesgos, es probable que los verificadores deban basarse en procesos, controles y en un entorno normativo, en contraposición a las jurisdicciones de mayores riesgos, en donde deban buscar evidencia de que los procesos se lleven a cabo. Los verificadores deben enfocarse en determinar si dichos proceso o controles fueron desarrollados y buscar evidencia para determinar si están siendo implementados.



APÉNDICE 2: LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA INICIATIVA HMS

Protocolo de verificación para la prevención del trabajo infantil y forzado

Nombre de la instalación:		Nombre de la compañía:	
Evaluable por:		Fecha de presentación:	

Documentación o evidencia de respaldo:	
NOMBRE DEL DOCUMENTO	UBICACIÓN

Entrevistados:			
NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO



	PREGUNTA	SÍ	NO	DESCRIPCIÓN Y EVIDENCIA
INDICADOR 1: PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZADO				
Indicador 1	¿Se han implementado procesos que sean proporcionales al riesgo jurisdiccional para garantizar que no se utilice el trabajo forzado, lo que incluye esclavitud por endeudamiento, explotación o trabajo carcelario involuntario?			
	En los lugares donde existe un alto riesgo de trabajo forzado, ¿se han implementado procesos para supervisar las cadenas de suministro y las relaciones con las agencias de contratación de personal en relación con el tráfico de personas y el trabajo forzado?			
	Si ha respondido "Sí" a todas las preguntas, asigne un "Sí" para este indicador. En caso contrario, asigne un "No".			
NIVEL EVALUADO DEL DESEMPEÑO PARA EL INDICADOR 1				S / N: _____

	PREGUNTA	SÍ	NO	DESCRIPCIÓN Y EVIDENCIA
INDICADOR 2: PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZADO				
Indicador 2	¿Se han implementado procesos que sean proporcionales a los riesgos jurisdiccionales para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice un trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de personas jóvenes, según lo establecido por las leyes o reglamentaciones nacionales?			
	¿Se han implementado procesos que sean proporcionales a los riesgos jurisdiccionales para garantizar que no se contrate ningún niño menor de 15 años?			
	Si ha respondido "Sí" a todas las preguntas, asigne un "Sí" para este indicador. En caso contrario, asigne un "No".			
NIVEL EVALUADO DEL DESEMPEÑO PARA EL INDICADOR 2				S / N: _____





Para obtener más información acerca de la iniciativa Hacia una minería sostenible (HMS), visite:

Asociación Minera de Canadá
www.mining.ca/tsm

Asociación Minera de Quebec
www.amq-inc.com

Asociación Minera Finlandesa (FinnMin)
www.kaivosvastuu.fi/in-english

Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM)
www.caem.com.ar/hms/

Cámara de Minas de Botsuana
www.bcm.org.bw

Confederación nacional de empresarios de la minería y de la metalurgia (CONFEDEM)
www.confedem.com

Queda autorizada la reproducción de esta publicación para fines educativos o no comerciales, sin necesidad de un permiso previo por escrito emitido por la Asociación Minera de Canadá, siempre que se reconozca por completo la fuente. Queda prohibida la reproducción de esta publicación para su reventa u otros fines comerciales sin el permiso previo por escrito emitido por la Asociación Minera de Canadá.

© 2019 Asociación Minera de Canadá. Las marcas registradas, entre las que se encuentran (sin carácter restrictivo) Hacia una minería sostenible®, (HMS)® y los diseños de arcos y cuadriláteros con forma de diamante, son marcas registradas o marcas comerciales de The Mining Association of Canada (Asociación de Minería de Canadá) en Canadá o en otros países.

