

GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA PARA ACTIVIDADES MINERAS

*Versión preliminar pre-publicada para recepción de
comentarios*



«La presente publicación ha sido financiada por la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de CooperAcción y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea.»

Guía de debida diligencia para actividades mineras

TABLA DE CONTENIDO

Acrónimos	2
Introducción	3
1. Principios y aspectos generales de la debida diligencia aplicados a las actividades mineras ..	8
2. ¿De qué manera las empresas mineras deben aplicar la debida diligencia en su relacionamiento con la población del área de influencia?	15
3. ¿De qué manera las empresas deben informar a la población sobre sus actividades?.....	22
4. ¿De qué manera las empresas deben asumir su responsabilidad por las consecuencias negativas que sus actividades puedan ocasionar sobre los derechos humanos?	28
5. ¿De qué manera las empresas mineras deben aplicar la debida diligencia al relacionarse con pueblos indígenas u originarios?.....	38
6. ¿De qué manera las empresas mineras deben incorporar el enfoque de género como parte de la debida diligencia?.....	43
7. ¿De qué manera se aplica la debida diligencia en las acciones que las empresas mineras realizan para garantizar la seguridad de sus operaciones?	47
Bibliografía	52

Acrónimos

CER	Conducta empresarial responsable
CLPI	Consentimiento Libre, Previo e Informado
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas del Perú
EIA	Estudio de Impacto Ambiental
EITI	Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas
ICMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIP	Oficina de Información Permanente
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PNA	Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos
PNP	Policía Nacional del Perú
PR	Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos
PV	Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
RSE	Responsabilidad social empresarial
SENACE	Servicio Nacional de Certificación Ambiental
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
TDR	Términos de referencia

Introducción

En el Perú, como en muchas otras partes del mundo donde existen grandes asentamientos mineros, los impactos negativos que ocasionan las actividades mineras colocan a las poblaciones que habitan en los alrededores en una doble situación de vulnerabilidad.

Para explicar este punto de forma clara, primero se tiene que señalar que la minería en el Perú se suele desarrollar en contextos asimétricos respecto a la situación de las poblaciones que habitan en los territorios de interés para las empresas mineras. Estas empresas tienen los recursos para identificar cuántos minerales existe en el subsuelo de estos territorios, o cuál es la rentabilidad probable que se obtendrá con la explotación de esos minerales. También tienen la capacidad de conocer cuáles son las normas y procedimientos existentes que les permite explotar formalmente. También tienen la posibilidad de contactar e incidir con altos funcionarios gubernamentales, que son los tomadores de decisión, bajo métodos que en muchos casos pueden llegar a ser éticamente reprobables e incluso hasta ilegales.

A partir de ahí, cualquier persona o grupo de personas que habitan en territorios de interés de empresas mineras, siempre van a estar en una situación de desigualdad respecto a estas empresas, en términos de información y posibilidades de ejercer sus derechos con eficacia (sin importar su condición étnica o cultural). En ese escenario, las empresas mineras se encuentran en una situación privilegiada para entablar cualquier proceso de negociación con estas poblaciones.

Pero existe además un segundo nivel de vulnerabilidad que afecta a las poblaciones que habitan en los alrededores de las operaciones mineras. Esto tiene que ver con las características mismas de estas poblaciones, que son principalmente comunidades campesinas, quechua hablantes, que han habitado esas zonas durante mucho tiempo. Estas comunidades conservan prácticas y tradiciones culturales propias, y además tienen una particular conexión con el territorio donde habitan, y dependen de los recursos naturales existentes en él (principalmente las mujeres y las personas adultas mayores).

Esto podría llevar a argumentar, que las comunidades que habitan en los contornos de las operaciones mineras en el Perú reúnen los atributos para ser considerados como pueblos indígenas u originarios, de acuerdo a la normatividad internacional vigente. La presente Guía no pretende plantear un debate en torno a si estas comunidades son o no son “pueblos indígenas u originarios”. Pero sí busca resaltar que las características de estas comunidades las hace particularmente vulnerables (o doblemente vulnerables) frente a los impactos ocasionados por las actividades mineras.

El ingreso de un proyecto minero de envergadura en un territorio en el que habitan estas comunidades, ocasiona profundas transformaciones sociales entre sus integrantes. La valoración que se pueda tener en torno a la mina (a favor o en contra), o la competencia generada para tratar de beneficiarse (económicamente) lo más posible de ella, originan en el tiempo, un grave deterioro de los lazos colectivos en las comunidades que forman parte del área de influencia de la mina (en un sentido amplio). Esta degradación del sentido de pertenencia étnico/cultural, ocurre tanto entre los miembros de una misma comunidad, como entre los miembros de una o más comunidades de estas características.

A ello se agrega que, la gran minería en el Perú -por ser de gran tamaño e intensiva en el uso de recursos- tiene la capacidad de afectar numerosos y diversos componentes ambientales de los que dependen estas comunidades para su subsistencia, como son fuentes hídricas superficiales

y subterráneas; suelo; aire (emisión de material particulado); flora y fauna silvestre. La minería también puede producir contaminación acústica, por ejemplo, a través del ruido y los temblores ocasionados por la extracción y transporte del mineral, esto último mediante camiones.

Estos problemas se han podido evidenciar de forma dramática, en el denominado corredor sur andino, que se ubica entre los departamentos de Apurímac y Cusco. En este amplio territorio se han asentado grandes minas de empresas transnacionales, cuyas actividades vienen ocasionando severos impactos negativos sobre las comunidades vecinas.

Los organismos estatales encargados de prevenir y dar respuesta a los impactos negativos ocasionados por estas grandes empresas mineras, no han sido eficaces para proteger adecuadamente los derechos de la población, para encontrar un adecuado equilibrio entre los intereses de las empresas mineras y los derechos de las comunidades. No se trata solamente de preservar los recursos naturales y prevenir la contaminación, sino también hacer partícipes a la población de los procesos de toma de decisiones trascendentes.

A partir de las acciones desarrolladas por *CooperAcción* en el corredor sur andino y su larga experiencia de trabajo en la zona, se ha podido evidenciar que varias de las empresas mineras que operan en este territorio no han desarrollado las capacidades necesarias para evitar que sus operaciones produzcan graves impactos negativos sobre los derechos humanos de las comunidades (a nivel individual y a nivel colectivo). Las acciones desplegadas por las empresas tampoco han permitido brindar respuestas adecuadas frente a los daños causados (medidas de reparación).

Lo particular es que todas estas empresas mineras se han adscrito voluntariamente a los principales instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos. Estos instrumentos regulan, en un sentido amplio, lo que se entiende por debida diligencia y conducta empresarial responsable (CER). Con ellos nos referimos particularmente a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y sus guías complementarias, los lineamientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), entre otras guías y principios rectores que buscan regular la actividad minera para que esté en armonía con el respeto a los derechos humanos.

A nivel global es creciente el número de empresas de todo tipo y tamaño (particularmente transnacionales) y sus respectivas asociaciones o gremios, que vienen adhiriéndose a estos instrumentos internacionales. La necesidad de preservar una correcta imagen corporativa (frente a las crecientes presiones de financistas responsables, *shareholders* o de los mismos consumidores de sus productos/servicios, que demandan a estas empresas el cumplimiento de los más altos estándares de derechos humanos) presiona a las empresas a declarar públicamente, su compromiso con el respeto a los derechos humanos, y a tomar acciones internas que respalden este compromiso.

El cumplimiento de los principios y pautas procedimentales que se desarrollan en estos instrumentos sobre empresas y derechos humanos, debería llevar a todas las empresas mineras a identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a todas las consecuencias negativas que sus actividades pueden ocasionar sobre los derechos humanos.

Empero, estos instrumentos son voluntarios, por lo que su aplicación depende en última instancia de la buena voluntad de las empresas que los suscriben (autorregulación). Se han registrado avances a nivel de la Unión Europea y a nivel de algunos países europeos específicos,

para contar con un marco normativo que sea vinculante (obligatorio) para las empresas. Sin embargo, todavía se está lejos de contar con un marco legal e institucional global (o incluso regional) sobre debida diligencia que sea de carácter obligatorio para las empresas.

Tal como se señaló líneas arriba, las empresas mineras que operan en el corredor sur andino se han adscrito a estos importantes instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos. Estas empresas resaltan siempre su compromiso con el respeto de los derechos de las comunidades que se ubican en sus zonas de influencia, presentándose como empresas transparentes y que actúan de buena fe. También dicen ser respetuosas de las formas de vida tradicionales de las comunidades con las cuáles interactúan.

Sin embargo, la experiencia de trabajo desarrollada por *CooperAcción* en el corredor sur andino, a partir del acompañamiento sistemático a la situación de diversas comunidades (líderes y lideresas) que habitan en los contornos de las operaciones mineras, permite evidenciar una realidad muy distinta a las declaraciones y discursos de buena voluntad expresados por las empresas mineras. Existe abundante y variada información recogida a través de un trabajo sostenido por muchos años en el corredor sur andino, que ha permitido caracterizar una serie de malas prácticas desarrolladas por empresas mineras, que van en contra de la conducta socialmente responsable que se espera de ellas y de los principios éticos que estas se comprometieron a adoptar.

En ese contexto, una de las premisas sobre las cuales se construye esta Guía, es que todavía existe un claro desfase entre los compromisos y las declaraciones a los cuales se han adscrito varias empresas mineras que operan en el Perú, respecto a su real accionar y sus impactos sobre los derechos humanos. El rol adoptado por muchas de estas empresas mineras difiere de las tendencias existentes, que apuntan a una mayor consolidación de un marco legal e institucional global que busca establecer pautas de comportamiento a las actividades empresariales para que no vulneren derechos humanos.

Lo que viene ocurriendo en el corredor sur andino, expresa claramente que los principales instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos no vienen siendo lo suficientemente eficaces para modificar el comportamiento de las empresas mineras que operan en esa zona. Entonces, ¿por qué contar con una Guía Nacional sobre debida diligencia y conducta empresarial responsable para regular las actividades mineras?

Sin perjuicio de la urgente necesidad de avanzar hacia el establecimiento de un marco regulatorio que sea obligatorio para las empresas, desde *CooperAcción* consideramos que los instrumentos vigentes sobre empresas y derechos humanos no permiten comprender en un sentido amplio los particulares problemas que aquejan a las comunidades afectadas por las actividades mineras.

Varios de los contenidos, propuestas o pautas que se desarrollan en estos instrumentos, se quedan en un plano muy general y abstracto, y no detallan todas las dimensiones de los problemas que surgen en la interacción entre actividad minera y derechos humanos. En el caso del corredor sur andino, estos problemas se derivan tanto de los impactos generados por la actividad minera en sí (al agua, aire, suelo, etc.), como también de las formas utilizadas por las empresas mineras para comunicarse con las comunidades y tratar de llegar a acuerdos que les permitan avanzar en el desarrollo de sus operaciones.

En el contexto descrito es que se justifica la elaboración de la presente Guía, que tiene como propósito principal caracterizar y desarrollar los principios éticos y pautas procedimentales de

lo que implica una minería responsable y respetuosa de los derechos humanos, en contraposición con los problemas, demandas y reclamos que en la práctica se producen en el ejercicio de la minería en el corredor sur andino. Así, la Guía presenta una síntesis de los principales postulados sobre debida diligencia y CER para las actividades mineras, en contraste con la situación real y los problemas reales que afectan a las comunidades del corredor sur andino.

En función a las fuentes de información encontradas, algunos de estos problemas y malas prácticas que afectan a las comunidades, comprenden no solamente a aquellas que se ubican en el corredor sur andino, sino que tienen un alcance nacional; es decir, que afectan a todas las comunidades o localidades rurales que conviven con asentamientos mineros.

Para el análisis y propuestas planteadas en la presente Guía, se han tomado en cuenta los principales instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos, como los Principios Rectores de la ONU, las Líneas Directrices de la OCDE y sus guías complementarias, y otras guías que tienen carácter más sectorial y regulan específicamente las actividades mineras, como el caso de las guías de la ICMM.

A nivel del Estado peruano, los sectores energía y minas y ambiente han publicado guías y herramientas de gestión social y participación ciudadana que desarrollan diversos contenidos de lo que se debe entender como CER en el ejercicio de actividades mineras. Por tales motivos, los aportes de estas publicaciones también se han recogido en función a los temas tratados en la Guía.

Como parte del análisis, también se introduce bibliografía variada y especializada en función a los diversos temas que comprende la Guía. Estas fuentes permiten comprender con un alcance más amplio lo que implica la CER y la aplicación de la debida diligencia. También permiten caracterizar la situación y los problemas de grupos vulnerables específicos (como las mujeres o los pueblos indígenas) frente a los impactos ocasionados por las actividades empresariales, tanto a nivel global como específicamente en el caso peruano.

La Guía se estructura en siete secciones. La primera establece los principios generales de lo que implica la debida diligencia en el contexto de actividades mineras. La segunda y tercera sección desarrollan las pautas de relacionamiento social y los mecanismos de transparencia y acceso a la información. Por su parte, la sección cuarta aborda el tema de las reparaciones, y cuáles son los criterios que se deben tomar en cuenta para que estas sean eficaces y reparatorias en derechos.

Las últimas tres secciones de la Guía desarrollan temas específicos de la debida diligencia, que, por su vínculo con la situación de los derechos humanos en el corredor sur andino, son de suma importancia. La sección quinta describe los alcances de la debida diligencia con relación a los pueblos indígenas u originarios, lo cual es absolutamente pertinente considerando que la mayor parte de comunidades afectadas por actividades mineras reúnen las características objetivas y subjetivas para ser consideradas como parte de pueblos indígenas u originarios.

La sección sexta aborda la incorporación del enfoque de género, centrando el análisis en los impactos negativos sufridos por las mujeres de las comunidades que habitan en los contornos de las operaciones mineras. Por último, la sección séptima desarrolla el concepto de seguridad y derechos humanos en el contexto de actividades mineras, tomando además en consideración los altos niveles de conflictividad social existentes alrededor de las actividades mineras en el país.

Desde *CooperAcción*, reiteramos que los pareceres, emociones, miedos y sensaciones, de los líderes y lideresas del corredor sur andino, requieren ser recogidos y sistematizados, de forma tal que sean útiles a las empresas mineras y también para los organismos gubernamentales y tomadores de decisión. El debate sobre empresas y derechos humanos es un proceso en incipiente construcción, que requiere alimentarse con información recogida desde los mismos territorios que enfrentan los impactos directos de actividades empresariales tales como la explotación minera.

1. Principios y aspectos generales de la debida diligencia aplicados a las actividades mineras

Desde hace varios años se viene generando en organismos internacionales, la academia y la sociedad civil, un intenso debate sobre la responsabilidad que tienen las empresas en el respeto por los derechos humanos. Plantear estos temas no ha sido nada fácil, porque establecer limitaciones a las empresas genera fuertes resistencias, sea por parte de las empresas que no quieren que se regulen sus actividades; y también por parte de diversos gobiernos, que son bastante flexibles con el comportamiento de ciertas empresas (principalmente multinacionales) que puede estar en discordancia con el respeto a los derechos humanos.

Como parte de este debate, han ido surgiendo propuestas de marcos regulatorios que buscan establecer parámetros y estándares para las empresas, de modo que sus actividades no generen vulneraciones de derechos humanos. El antecedente más remoto son las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE¹) para empresas multinacionales (en adelante, Líneas Directrices de la OCDE). Estas fueron aprobadas por primera vez en 1976, y desde entonces se han revisado y actualizado en varias oportunidades, hasta su última actualización en 2023.

Pero sin duda el más importante instrumento internacional sobre empresas y derechos humanos, y que constituye el punto de referencia para el desarrollo posterior de propuestas normativas y orientaciones para las empresas, son los denominados Principios Rectores de las Empresas y Derechos Humanos (en adelante, PR). Los PR fueron adoptados oficialmente por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en el 2011.

Con los PR y las Líneas Directrices de la OCDE se logra plantear a un nivel declarativo -frente a Estados, corporaciones y organismos internacionales en el mundo-, que la actividad empresarial sí tiene efecto en los derechos humanos, que las empresas sí pueden violar y afectar derechos humanos, y que deben hacerse responsables de ello.

Así, los PR establecen 31 directrices que deben guiar el comportamiento de todas las empresas, así como de los Estados nacionales en la forma cómo regulan el comportamiento de las empresas y toman acciones frente a ello en beneficio de los derechos de la población.

Estas 31 directrices se articulan en tres pilares:

- **Pilar I:** El deber de los Estados de **proteger** a la población frente a los abusos de derechos humanos ocasionados por las empresas. En función a estos fines, los Estados deben hacer cumplir las leyes que obligan a las empresas a respetar los derechos humanos, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas, y realizar los ajustes o modificaciones normativas pertinentes de darse el caso.

¹ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es un organismo de cooperación internacional compuesto por 38 de los Estados más desarrollados del mundo. Tiene como finalidad ofrecer una plataforma a los países socios para que se compartan y enriquezcan experiencias de gestión público, identificar mejores prácticas y coordinar políticas a nivel nacional e internacional. El Perú se encuentra en proceso para ser admitido a la OCDE, para lo cual se ha suscrito al Programa País OCDE – Perú, que se construye en torno a cinco ejes estratégicos: crecimiento económico; gobernanza pública, anticorrupción y transparencia; capital humano y productividad; y medio ambiente.

Parte de la labor de los Estados consiste también en asesorar a las empresas sobre cómo deben respetar los derechos humanos en sus actividades. Este asesoramiento debe establecer los resultados esperados, y explicar cómo tratar eficazmente cuestiones relacionados con poblaciones vulnerables (mujeres, pueblos indígenas, minorías nacionales, étnicas o lingüísticas, niños y niñas, personas con discapacidad, personas migrantes, entre otros).

Esta labor de sensibilización y concientización a las empresas puede formar parte de los procesos de adquisición/licitación que impulsan los Estados. De esa manera, en los contratos con empresas se pueden incluir cláusulas que condicionen un comportamiento respetuoso y responsable con los derechos humanos por parte de las empresas.

- **Pilar II:** La responsabilidad de las empresas de **respetar** derechos humanos. Para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben implementar tres principales líneas de acción:
 - Asumir un compromiso político por el que se obligan a actuar conforme a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Este compromiso debe ser suscrito por los niveles más altos de la empresa, y ser comunicado interna y externamente a todo el personal de la empresa, socios comerciales y otros actores relevantes. Además de ello, el compromiso debe materializarse a nivel transversal en todas las políticas y procedimientos de todas las áreas y departamentos que conforman la empresa.
 - Realizar una constante labor de **diligencia debida** en materia de derechos humanos, que les permita detectar, prevenir y mitigar las consecuencias que sus acciones puedan provocar sobre los derechos humanos, y rendir cuentas por ellas.
 - Reparar las consecuencias negativas que sus actividades tengan sobre los derechos humanos, si las empresas involucradas consideran que han provocado o contribuido a provocar tales consecuencias.
- **Pilar III:** La necesidad de los Estados de **reparar** a las víctimas los daños ocasionados por las empresas. Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar que los afectados por actividades empresariales puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

¿Qué significa la debida diligencia en materia de empresas y derechos humanos?

Para que las empresas cumplan con su deber de respeto a los derechos humanos, conforme al Pilar II de los PR, estas deben implementar mecanismos de debida diligencia.

Los PR definen a la debida diligencia de la siguiente manera (Principio 17):

“Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”. (ONU, 2011, p. 20).

En el caso de las Líneas Directrices de la OCDE, la debida diligencia se encuentra incorporada en los Principios Generales y sus respectivos comentarios, en el capítulo IV Derechos Humanos, y en el Capítulo VII sobre la Lucha contra la corrupción. En este instrumento se entiende la debida diligencia de la siguiente manera:

“el proceso a través del cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por sus impactos negativos reales y potenciales como parte integral de la toma de decisiones comerciales y los sistemas de gestión de riesgos (...) Los impactos potenciales deberían abordarse mediante la prevención o la mitigación, mientras que los impactos reales deberían abordarse mediante la reparación” (OCDE, 2023, pág. 17 y 18).

Por su parte, la denominada “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (Declaración de la OIT), desarrolla la debida diligencia en los literales ‘d’ y ‘e’ del principio 10. La Declaración de la OIT entiende la debida diligencia como el conjunto de acciones que deben adoptar las empresas para:

(...) detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT, literal ‘d’ del Principio 10, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias. (OIT, 2022, p. 10).

De acuerdo a estas definiciones sobre la debida diligencia, todas las empresas se encuentran en la obligación (moral) de detectar y resolver las consecuencias que sus acciones puedan tener sobre el ejercicio y vigencia de los derechos humanos.

¿Qué características y alcances tiene la debida diligencia en el marco regulatorio sobre empresas y derechos humanos?

Tanto los PR, las Líneas Directrices de la OCDE y sus guías complementarias, y la Declaración de la OIT, desarrollan algunos conceptos, principios y pautas procedimentales de lo que se debe entender como debida diligencia. A continuación, se presenta una síntesis de los principales:

- I. La debida diligencia implica para las empresas mineras evaluar los riesgos que sus operaciones pueden ocasionar sobre todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. De acuerdo a los PR, estos derechos abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos (que incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros). También incluye los derechos laborales regulados por los Convenios OIT.

En función a las circunstancias y el entorno social en el cual las empresas desarrollan sus actividades, también resulta posible que estas tengan que considerar otras normas y convenios internacionales que regulan la protección de poblaciones vulnerables, como los pueblos indígenas u originarios, las mujeres, niños, personas con discapacidad, minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, personas migrantes, entre otros. Además de ello, en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario (comentario del Principio 12 de los PR).

- II. La debida diligencia debe incorporarse en los sistemas generales de gestión de riesgos de las empresas. Las Líneas Directrices de la OCDE recomiendan incorporar los mecanismos de debida diligencia en los sistemas generales de gestión de riesgos de las empresas, “siempre que vaya más allá de la simple identificación y gestión de riesgos relevantes para la propia empresa e incluya los riesgos para los titulares de derechos” (OCDE 2023, p. 29).

En lo que respecta a las actividades mineras, el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) desarrolla una serie de pasos que las empresas mineras pueden seguir para evaluar las cuestiones más relevantes en derechos humanos, identificando y evaluando los impactos reales y potenciales, y la integración de los hallazgos en medidas específicas de debida diligencia (ICMM 2023, pág. 23):

- Evaluar la línea de base en materia de derechos humanos. Ello implica evaluar el contexto de los derechos humanos en torno al territorio donde se planea instalar el proyecto minero. Incluye el contexto país, el contexto local y sectorial, y particularmente la identificación de las personas potencialmente afectadas, con énfasis en sus niveles de vulnerabilidad y cómo estos niveles se pueden entrecruzar entre sí.
- Identificar los impactos sobre los derechos humanos ocasionados por las actividades de la empresa minera, tanto reales o potenciales. A partir de ahí, la empresa debe tomar medidas distintas en función a la valoración de los impactos (gravedad y probabilidad de ocurrencia).
- Evaluar la potencial participación y responsabilidad de la empresa minera en cada impacto negativo sobre los derechos humanos identificado (sea real o potencial). Distinguir la responsabilidad de la empresa conforme a si “causó”, “contribuyó”, o tuvo alguna relación directa con el impacto negativo ocasionado.
- Desarrollar medidas de gestión para cada impacto, garantizando que las medidas se encuentren vinculadas a la jerarquía y valoración de los impactos previamente identificados.

- III. La debida diligencia se tiene que realizar durante todo el ciclo de vida de la actividad de la empresa, considerando los cambios internos o externos que se pueden producir en el tiempo.

Los PR señalan que la aplicación de la debida diligencia “debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas” (Principio 17 de los PR; ONU, 2011, p. 21). Por su parte, las Líneas Directrices de la OCDE también entienden a la debida diligencia como un “ejercicio continuo, que reconoce que los riesgos relativos a los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las operaciones de la empresa y el contexto operativo” (OCDE, 2023, pág. 29).

En el caso de las actividades mineras, esto implica que la debida diligencia no debe entenderse como una acción puntual que no requiere continuidad (como podría ser el momento de la elaboración de un EIA). La debida diligencia debe aplicarse durante todo el ciclo de vida del proyecto minero, lo cual conlleva tomar en consideración todos los cambios que se pueden producir en la mina, como ampliaciones (en el uso del territorio) y un mayor uso de los recursos naturales disponibles en el área.

- IV. La debida diligencia implica una comunicación y transmisión de información de forma continua por parte de las empresas, destinada a aquellas personas o grupos de personas cuyos intereses o derechos pueden verse afectados por las actividades empresariales.

Respecto a este punto, tanto los PR y las Líneas Directrices de la OCDE (y sus guías complementarias), subrayan la necesidad de que las empresas fomenten lo que ellas denominan “la participación significativa de las partes interesadas”. Las partes interesadas pueden ser definidas como “personas o grupos que tienen intereses que están o podrían verse afectados por las actividades de la empresa” (OCDE, 2018a, p. 52). Asimismo, cuando las afectaciones se relacionan con derechos humanos individuales o colectivos, “las partes interesadas cuyos derechos humanos estén o podrían verse afectados pueden denominarse titulares de derechos” (OCDE, 2018a, p. 52).

De acuerdo a los PR, los procesos de evaluación de los impactos que implementan las empresas, “deben tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva” (ONU 2011, p. 24). Las empresas deben comunicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias que sus actividades tienen sobre los derechos humanos, particularmente cuando los afectados -o sus representantes- planteen sus inquietudes.

En la misma línea, para la OCDE (2018a), promover una participación significativa de las partes interesadas, implica para las empresas brindar toda la información necesaria a las primeras. Ello con la finalidad de que puedan tomar una decisión informada respecto a aquellas decisiones de las empresas que podrían afectar sus intereses o sus derechos.

A partir de ahí, en el contexto de la realización de actividades mineras, cuando se habla de “partes interesadas”, se hace referencia principalmente a aquellas comunidades o localidades que habitan en las áreas de influencia de las actividades de la mina, y que en el caso peruano corresponden principalmente a comunidades campesinas y rurales, que pueden reunir los atributos para ser considerados como pueblos o comunidades indígenas u originarias de acuerdo al marco normativo internacional.

Estas cuestiones relacionadas con la comunicación y transparencia, se desarrollan con mayor detalle en la tercera sección de la presente Guía.

- V. Las medidas de debida diligencia que adopta una empresa deben ser proporcionales al riesgo de impactos negativos que generan sus operaciones (OCDE 2018b). Cuanto mayor sea el riesgo de afectación, más amplia debe ser la debida diligencia, lo cual incluye también, un mayor nivel de participación y consulta con la población involucrada.

En el caso de las actividades mineras, existen situaciones que pueden determinar un alto riesgo de impactos negativos sobre los derechos humanos. Por ejemplo, cuando un proyecto minero requiere el desplazamiento territorial de una o más comunidades, puesto que en el territorio donde habitan estas comunidades se encuentran los yacimientos minerales a explotar.

Todo proceso de desplazamiento de estas características, debe estar acompañado del reasentamiento de las comunidades desplazadas. Un principio básico de todo proceso

de reasentamiento es que las comunidades desplazadas deben ser reubicadas en un espacio que tenga similares o mejores condiciones que el espacio original en el cual habitaban.

El principal problema con el reasentamiento de las comunidades que habitan en los alrededores de los proyectos mineros, es que estas comunidades dependen -para su subsistencia- del territorio en el que habitan y los recursos naturales existentes. En esa medida, un desplazamiento sin adecuados estándares de debida diligencia puede provocar la fragmentación (y eventual desaparición) de la o las comunidades reasentadas. Como señala la OCDE (2018b, p. 20), “cuando las operaciones extractivas impliquen el reasentamiento de comunidades, posiblemente será necesario un mayor grado de consulta, negociación y difusión de información en comparación con una situación con impactos más limitados”.

- VI. La debida diligencia debe incluir medidas de seguimiento y monitoreo, para verificar si las medidas que se vienen adoptando cumplen en la práctica con el deber de respeto a los derechos humanos, y sí se pueden adoptar a partir de ahí mejoras continuas. Este sistema debe basarse en adecuados indicadores cualitativos y cuantitativos, tomar en cuenta comentarios de fuentes externas (auditorías), y además realizar consultas permanentes a la población sobre su efectividad.

El sistema de seguimiento y monitoreo también debe incluir la realización de evaluaciones periódicas de las relaciones y/o vínculos comerciales con las empresas externas que forman parte de la cadena de valor de la empresa principal, con la finalidad de verificar que estas empresas subsidiarias también cumplan con aplicar eficazmente la debida diligencia.

- VII. La debida diligencia implica que las empresas mineras deben reparar todas las consecuencias negativas que sus actividades generan sobre los derechos humanos, si es que consideran que las han provocado o contribuido a provocar.

Para cumplir tales fines, las empresas deben contar con canales de reclamación internos para canalizar y dar una solución (reparadora) a los problemas de afectación a los derechos humanos que ocasionaron sus actividades. Este tema se desarrolla con mayor profundidad en la sección cuarta de la presente Guía.

- VIII. En el proceso de aplicación de la debida diligencia, las empresas deben prestar particular atención a las consecuencias concretas de sus actividades sobre personas o grupos que tienen un mayor nivel de vulnerabilidad o marginación (como las mujeres o los pueblos indígenas) y, además, tomar en cuenta “los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres” (ONU 2011, p. 23).

Por su parte, para las Líneas Directrices de la OCDE, “algunos derechos humanos pueden estar más expuestos a sufrir impactos negativos que otros en determinadas industrias o contextos y, por lo tanto, serán objeto de una mayor atención” (OCDE, 2023, p. 28).

Lo anterior quiere decir que las empresas deben adoptar medidas adicionales respecto a personas que pertenecen a categorías específicas y que tienen una mayor condición de vulnerabilidad, como son los pueblos indígenas u originarios, las mujeres, personas con discapacidad, entre otros. En las secciones quinta y sexta de la Guía, se desarrolla con mayor detalle, la manera en que se descompone la debida diligencia en relación a los derechos de los pueblos indígenas u originarios y los derechos de las mujeres.

- IX. La debida diligencia se extiende a toda la red de proveedores y socios comerciales de las empresas que forman parte de su cadena de valor. De esa manera, la debida diligencia no solo incluye aquellas consecuencias negativas sobre los derechos humanos en los cuales puedan estar involucradas las empresas como consecuencia de sus actividades, sino también como resultado de sus relaciones comerciales.

Respecto a las actividades mineras, la ICMM (2023) ha identificado impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro de las empresas mineras y metalúrgicas, incluidos los servicios de construcción, los servicios mineros, la gestión de instalaciones, el transporte, los equipos y las cadenas de suministro de materias primas. Los problemas en cada área se encuentran asociados a impactos en las comunidades y derechos laborales.

Frente a estos problemas, la ICMM considera que las empresas mineras deben extender sus mecanismos de debida diligencia en sus cadenas de suministro, aplicando un enfoque sistemático de evaluación y gestión continua de los impactos sobre los derechos humanos, garantizando medidas de prevención, mitigación y reparación.

Para la OCDE (2018a), incorporar la debida diligencia en las relaciones con los proveedores y otros socios comerciales que forman parte de la cadena de valor, conlleva lo siguiente:

- a. Informar sobre los aspectos clave de la debida diligencia y la CER a los proveedores y socios comerciales que correspondan.
 - b. Incorporar condiciones y expectativas sobre debida diligencia y CER en los contratos o procesos de precalificación con proveedores o socios comerciales, o en otras formas de acuerdo. Ello con la finalidad de que las empresas elijan trabajar con aquellos proveedores o empresas externas que han demostrado un comportamiento respetuoso de los derechos humanos.
 - c. Facilitar recursos y capacitación adecuados a los proveedores y socios comerciales, para que puedan entender y aplicar las políticas pertinentes de CER e implementar la debida diligencia.
 - d. Abordar las barreras que pueden llegar a impedir la capacidad de los proveedores y socios comerciales para llevar a cabo de diligencia; por ejemplo, mediante prácticas de incentivos comerciales.
- X. La debida diligencia va más allá del mero cumplimiento de las normas nacionales. Tanto los PR como las Líneas Directrices de la OCDE, coinciden en que la aplicación de la debida diligencia por parte de las empresas no siempre coincide con el cumplimiento de las normas nacionales. Ello aplica particularmente en aquellos países en los cuales ciertas leyes o regulaciones pueden ser contrarias a los derechos humanos. Por tales motivos, los PR señalan que:

“(…) si bien hay contextos nacionales y locales que pueden determinar el riesgo de que la actividad o las relaciones comerciales de una empresa afecten a los derechos humanos, todas las empresas tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos dondequiera que operen. Cuando el contexto nacional impida asumir plenamente esta responsabilidad, las empresas deben respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos en la mayor medida de lo posible dadas las circunstancias, y ser capaces de demostrar sus esfuerzos a este respecto”. (ONU 2011, p. 30).

Por su parte, para las Líneas Directrices:

“El hecho de que un Estado no haga cumplir las leyes nacionales pertinentes o no implemente las obligaciones internacionales de derechos humanos o el hecho de que pueda actuar en contra de dichas leyes u obligaciones internacionales no menoscaba la expectativa de que las empresas respeten los derechos humanos. En los países en los que las leyes y las regulaciones nacionales entren en conflicto con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, las empresas deberían buscar formas de respetarlos, en la medida en que no las sitúe en violación de la legislación nacional” (OCDE 2023, págs. 27 y 28).

- XI. La debida diligencia no es igual a la responsabilidad social empresarial (RSE). La RSE se encuentra más vinculada a la filantropía corporativa, al voluntarismo y a las expectativas de las responsabilidades que se espera de las empresas en la sociedad (PNUD 2021). Si bien la RSE puede considerar cuestiones de justicia social en sus acciones, estas no necesariamente cuentan con un enfoque de derechos.

A partir de ahí, los PR señalan que las empresas no pueden compensar impactos negativos causados sobre los derechos de personas o grupos “haciendo el bien”, aplicando medidas de RSE.

Por ejemplo, una empresa no puede compensar el hecho de que se utilice mano de obra infantil en sus cadenas de suministro construyendo una escuela. En ese caso, la obra social que financia la empresa no aborda y otorga una acción reparadora a la situación violatoria de derechos identificada (el trabajo forzado de los niños y niñas). De esa manera, las acciones de RSE no necesariamente se conjugan con el respeto a los derechos humanos, y con las medidas que tienen que tomar todas las empresas para identificar, prevenir, mitigar y reparar todas las consecuencias negativas que ocasionan sobre los derechos humanos.

2. ¿De qué manera las empresas mineras deben aplicar la debida diligencia en su relacionamiento con la población del área de influencia?

Con la finalidad de que las empresas puedan cumplir con su deber de respetar los derechos humanos, estas deben incorporar la debida diligencia en sus sistemas de gestión de riesgos y procedimientos internos. La aplicación correcta de la debida diligencia conlleva estar en la capacidad de identificar y hacer frente a todos los impactos negativos que sus operaciones/actividades pueden generar sobre los derechos humanos. Esto incluye reparar todos los daños o afectaciones producidas.

Para que las empresas mineras puedan cumplir con tales fines, resulta indispensable que estas se encuentren en la capacidad de construir y mantener relaciones positivas con las comunidades de su área de influencia.

Pero mantener una relación “tranquila” con las comunidades no significa necesariamente que la empresa esté cumpliendo con la debida diligencia. Puede darse el caso que una empresa minera utilice métodos poco éticos y hasta ilegales para mantener aplacada o apaciguada a la población, y evitar así cualquier oposición en su contra.

En el contexto de la actividad minera en el Perú, se pueden encontrar algunos ejemplos de estas malas prácticas llevadas a cabo por empresas mineras: 1) la promoción de divisiones entre los miembros de una comunidad, o entre miembros de dos o más comunidades; 2) la poca transparencia en los procesos de negociación y diálogo, la falta de acceso de las comunidades a información certera sobre los alcances del proyecto minero y los impactos que este traerá en términos de afectación de derechos humanos; 3) la cooptación de los principales líderes o voceros a cambio de un pago económico (que va en la línea de promover los divisionismos).

Si bien este tipo de medidas pueden funcionar temporalmente para una empresa, la experiencia de las actividades extractivas en el Perú refleja que este tipo de relaciones “tóxicas” construidas entre empresa y población, siempre están aparejadas con la concurrencia sistemática de conflictividad social. Si la empresa minera opta por llevar sus relaciones sociales sobre la base de la mentira (o la media verdad), la manipulación y el secretismo, probablemente en algún momento esto le pase factura por la oposición social que puede generarse en respuesta a estas malas prácticas realizadas.

En este contexto, resulta entendible que las operaciones de la empresa minera se encuentren en riesgo permanente debido a la reacción de las comunidades, que demandan que se respeten sus derechos, que no se les engañe o se les manipule.

De tal manera que, construir una relación positiva en el marco de la aplicación de la debida diligencia, conlleva para las empresas mineras poner en práctica una auténtica voluntad de querer contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades de su área de influencia. Solo de esa manera las operaciones de una minera pueden adquirir lo que se denomina “licencia social”, que en otras palabras implica que esta cuente con la legitimidad y aceptación social necesarias para realizar sus operaciones en un entorno de paz social.

A partir de ahí, **¿cuáles son los principios éticos que deberían guiar el comportamiento de las empresas mineras en su relacionamiento con la población?** De acuerdo a una guía elaborada por el MINEM de 2018, un relacionamiento positivo por parte de una empresa minera se basa en una serie de consideraciones éticas y de sentido común que deben ser aplicadas por toda empresa minera:

- Ser respetuoso en el contacto y la forma cómo se comunica con las comunidades. La empresa debe tomar en cuenta la vestimenta y la forma de expresar el lenguaje, siempre planteando una relación de tipo horizontal con la población, en la cual existe un respeto mutuo.
- Ser honesto en la información que se transmite, lo cual incluye brindar una información integral en lo que respecta a las características del proyecto minero y los impactos que se pueden generar.
- Ser inclusivo, lo cual implica integrar a todas las voces, sin importar si estas tienen una posición favorable o contraria al proyecto minero. Los integrantes de las comunidades deben sentir que la empresa minera brinda las mismas oportunidades a todos y todas, y que no relega a determinado grupo.
- Ser transparente, lo cual abarca todos los aspectos del proceso de asentamiento de una minera en un territorio determinado.
- Ser comunicativo, y plantear un diálogo genuino y activo que no se base simplemente en la transmisión de información puntual.

Tomando en cuenta estas consideraciones éticas, **¿qué medidas concretas pueden adoptar las empresas mineras para impulsar y mantener en el tiempo relaciones positivas con las poblaciones vecinas en el marco de la aplicación de la debida diligencia?** En esta Guía se presentan algunas propuestas, construidas sobre la base de una amplia revisión bibliográfica y algunos problemas identificados en el desarrollo de las actividades mineras en el corredor sur andino:

i. Promover un Relacionamiento temprano:

Cuando una empresa minera ingresa en un nuevo territorio, con el fin de explotar los recursos minerales que se encuentran en el subsuelo, esto puede generar diversas reacciones entre la población que habita en las zonas adyacentes.

Simplificando, estas reacciones se pueden dividir en dos categorías principales: i) aquellas personas que manifiestan temores o preocupaciones sobre los impactos negativos que puede generar la actividad minera, principalmente sobre los recursos naturales existentes de los cuales dependen como medio de vida; ii) y, aquellas personas que tienen expectativas (principalmente económicas) sobre los beneficios que genera la actividad minera a los que podrían acceder. Esto último considerando además que las zonas donde se desarrollan proyectos mineros en el país, son por lo general zonas donde habitan comunidades de niveles socioeconómicos bajos y con muchas carencias en términos de servicios públicos esenciales.

También se puede dar el caso que existan sensaciones entrecruzadas entre los integrantes de una misma comunidad o de un grupo de comunidades: por un lado, se puede manifestar una preocupación sobre los impactos negativos que puede generar la minera; pero, al mismo tiempo, se pueden tener legítimas expectativas respecto a los beneficios que pueden obtener de la mina. Ello determina también que las posiciones de los integrantes de una o más comunidades pueda ir cambiando en el tiempo, conforme a su valoración de los efectos positivos que se pueden obtener de la mina frente a sus impactos negativos.

En el marco de la aplicación de la debida diligencia por parte de una empresa minera - que implica prevenir, mitigar y dar respuesta a todos los impactos negativos que sus actividades pueden ocasionar sobre los derechos humanos- toda empresa minera debe desarrollar las capacidades que le permitan manejar y dar respuesta a los temores, preocupaciones y expectativas de las poblaciones con las cuáles interactúan; tengan estas una mirada positiva o negativa (o ambas), frente al proyecto minero.

Estas capacidades se deben desarrollar desde el primer momento que una empresa minera ingresa a un territorio, que por lo general corresponde a las fases de prospección y exploración, y que tiene como finalidad evaluar la dimensión del o los yacimientos mineros existentes, para así proyectar su rentabilidad y eventual viabilidad.

El período inicial de contacto es un momento clave para definir cómo serán las relaciones entre la empresa minera y la población, puesto que es el período en el cual se delinearán las condiciones de asentamiento de la empresa minera en el territorio. Si la empresa es poco transparente sobre las actividades que proyecta realizar, o no tiene la capacidad de convencer a la población de que los beneficios que se van a obtener con la mina van a ser muy superiores a los eventuales impactos negativos, su permanencia en el territorio podría tornarse conflictiva en el corto o mediano plazo.

Respecto a este punto, la OCDE (2018a) considera que la participación de la población (*partes interesadas*) se debe dar de forma temprana por parte de las empresas, porque permite a estas anticipar los problemas y construir relaciones sólidas con los actores involucrados. Este es un proceso que toma tiempo.

Además de ello, el SENACE (2016a, págs. 94 y 95) plantea la necesidad de que el titular de la actividad (la empresa) deba contar con una estrategia de relacionamiento temprano. Esto permite construir desde los primeros momentos “una relación de reciprocidad basada en la transparencia y el manejo adecuado de las expectativas, preocupaciones y temas de interés de la población en torno al proyecto y del proyecto en relación con la población”.

ii. Respetar los mecanismos de toma de decisiones por parte de la población, sin presiones o coacciones indebidas

En el contexto de la realización de actividades mineras en el Perú, que principalmente involucra una interacción con comunidades rurales asentadas en esos territorios -, la aplicación de la debida diligencia implica que las empresas mineras deben mantenerse neutrales en la vida política y social de las comunidades. Ello incluye no interferir en sus procesos internos de toma de decisiones y sus formas organizacionales.

Esta cuestión es muy importante en el contexto de la minería en el Perú puesto que una de las principales causas de conflictos sociales relacionados con actividades mineras, se relaciona -de forma directa o indirecta- con prácticas poco éticas o inescrupulosas por parte de algunas empresas.

Estas malas prácticas se suelen utilizar como mecanismo para llegar a acuerdos con una o más comunidades de su área de influencia, para poder desarrollar sus operaciones con normalidad.

Resulta posible caracterizar algunas de estas malas prácticas, que están en oposición al necesario respeto que las empresas mineras deben tener hacia las formas organizativas de las comunidades:

- **La empresa contribuye, de forma intencionada o no, a generar divisiones entre los miembros de una comunidad o entre dos o más comunidades.** Esta situación ocurre cuando la empresa despliega una estrategia en dos frentes para negociar con una comunidad: 1) por un lado, negociando a nivel colectivo (con las juntas directivas y, por extensión, con las asambleas comunales), utilizando los canales institucionales de las comunidades para que tomen una decisión colectiva respecto a la venta de sus tierras (considerando su condición de comunidad campesina y, a la vez, pueblo indígena/originario); 2) de otro lado, promoviendo negociaciones individuales -y de forma casi siempre encubierta o poco transparente- con familias posesionarias en las áreas de interés del proyecto minero, atrayéndolos y cooptándolos con ofrecimientos de trabajo u otros apoyos económicos.

Estas formas de negociación aplicadas por empresas mineras, también se reproducen a nivel de dos o más comunidades. En esos casos los problemas se suelen producir cuando la empresa favorece arbitrariamente a una comunidad en perjuicio de otra u otras, generando asimetrías y recelos entre todas las comunidades involucradas. Por ejemplo, existen casos que una comunidad recibió un monto mayor por la venta de sus tierras que otra comunidad cercana (precio por hectárea). La negociación con cada comunidad se realizó de forma bilateral y

reservada. En este caso el conflicto se produce cuando la comunidad que recibió menos se entera que su comunidad vecina recibió más dinero de la empresa minera por la venta de sus tierras.

La experiencia indica que este tipo de prácticas contribuyen a promover las divisiones y el conflicto a nivel intercomunal (entre comunidades) o a nivel intracomunal (dentro de una misma comunidad), por los intereses y expectativas generadas. Esta situación contribuye a crear frentes internos al interior de una o más comunidades, formando facciones entre aquellos que apoyan a la empresa minera frente a los que están en contra. Estas divisiones son alentadas por las prácticas de la empresa minera de negociar de forma separada y encubierta.

- **La empresa realiza presiones indebidas para que los miembros de las comunidades se vean forzados a alquilar o vender sus tierras en las condiciones propuestas por la empresa, en un estado de miedo e intimidación.** Esto se puede dar, por ejemplo, en el caso que los representantes de la empresa amenacen con retirarse (y dejar sin trabajo a muchas personas), si es que las comunidades no aceptan sus pretensiones. La empresa puede aplicar diversos mecanismos de presión para que las comunidades acepten su propuesta. Por ejemplo, mediante el envío de cartas o comunicaciones a las comunidades en las cuales propone la entrega de un aporte económico desinteresado (una “tinka”²), pero a cambio de que estas comunidades acepten negociar con ellos la venta de sus tierras.
- **La empresa realiza acciones de amedrentamiento y hostigamiento contra aquellos integrantes de comunidades que manifiestan una posición contraria a la presencia de la mina.** El otro lado de la cooptación de miembros de las comunidades, con apoyos económicos y promesas futuras, son los actos de desprestigio o deslegitimación que ciertas empresas promueven contra los líderes e integrantes influyentes de las comunidades que tienen una posición crítica o contraria sobre el proyecto minero.

Esto se puede hacer, por ejemplo, mediante el uso de los medios de comunicación locales, que tienen la posibilidad de desacreditar públicamente a uno o más miembros de las comunidades que tienen una posición crítica o contraria a la mina. Una práctica común es difundir falsamente de que el integrante de una comunidad (al cual se quiere desacreditar) “trabaja o recibe dinero de la empresa minera”; cuando la realidad es que este integrante es molesto para las intenciones de la empresa por diversos motivos.

Las empresas también pueden hacer uso de las vías judiciales para denunciar a los líderes y lideresas contrarios a sus posiciones. En esos casos podría no importar tanto la presunta culpabilidad de los líderes y lideresas procesados, sino la posibilidad de distraerlos de sus labores dirigenciales (por el tiempo que le toma acudir a citaciones judiciales y defenderse en un eventual juicio). A un nivel

² Tinka o “t'inka” es un término quechua que alude a un obsequio o regalo que sirve para pedir un favor. También alude al inicio de relación o contrato entre dos partes. Por lo tanto, tiene mucho sentido que una empresa pueda hacer alusión a este término para referirse al “regalo” que quieren entregar a los integrantes de una o más comunidades para condicionarlos a que negocien la venta de sus tierras.

agregado, este tipo de prácticas terminan debilitando todas las posiciones contrarias o críticas al proyecto minero.

Frente a estos problemas evidenciados, la OCDE señala que las empresas deben brindar el apoyo necesario, libre de influencias indebidas, para garantizar que las comunidades puedan determinar y representar adecuadamente sus propias perspectivas e intereses (OCDE 2018b).

iii. Transparentar los acuerdos alcanzados con las comunidades y monitorear el cumplimiento de los compromisos adquiridos

Cuando una empresa minera ingresa en un territorio con la finalidad de explotar los yacimientos mineros existentes, necesariamente tiene que llegar a una serie de acuerdos con las comunidades que habitan en dicho territorio y que son las dueñas (propietarias o posesionarias) del suelo donde se piensa instalar la operación minera.

Estos acuerdos entre empresa y comunidades, devienen por lo general en la adopción de una serie de compromisos tangibles y promesas a futuro por parte de la empresa minera, dirigidas a todas las comunidades involucradas que se encuentran en su área de influencia.

Estos acuerdos y compromisos pueden ir variando en el tiempo, conforme las operaciones de la mina se amplíen, o las expectativas de las comunidades varíen y esta busque renegociar las condiciones de permanencia social de la mina en su territorio.

Pero en el contexto peruano, ocurre de forma frecuente que una de las principales causas de conflictividad social relacionadas con actividades mineras, tiene que ver con los procesos y el resultado de las negociaciones que se llevan a cabo entre las empresas y la población de su área de influencia.

Por ejemplo, un caso recurrente en espacios de desarrollo minero, es que se realicen negociaciones asimétricas entre una empresa minera y una o más comunidades. Por una propia iniciativa de las empresas mineras, estas negociaciones se caracterizan por ser bilaterales (sin la participación de ningún tercero) y poco transparentes en cuanto a lo discutido y los resultados de las negociaciones. El argumento formal para evitar cualquier intromisión de un tercero externo, es que se trata de una negociación privada entre dos actores privados (una empresa y una comunidad campesina, por ejemplo).

En el contexto descrito, una situación recurrente es que se produzcan conflictos porque una o más comunidades alegan que la empresa minera viene incumpliendo sus compromisos, o que los viene cumpliendo parcialmente.

Dado que estos acuerdos no son públicos y se han realizado en un marco de poca transparencia, resulta difícil para un actor externo que quiera mediar en un conflicto de estas características (como pueden ser los órganos del Estado u organizaciones de sociedad civil), determinar cuál ha sido el grado de ejecución o el nivel de cumplimiento de los compromisos que la empresa asumió con una o más comunidades.

Respecto a esta problemática -que tal como se señaló constituye una fuente continua de conflictos sociales en espacios de desarrollo minero-, el Informe Final de la denominada "Comisión para el Desarrollo Minero Sostenible"³ describe en uno de sus

³ La Comisión Consultiva denominada "Comisión para el Desarrollo Minero Sostenible" fue creada por Resolución Suprema N° 145-2019-PCM, luego modificada por Resolución Suprema N°190-2019-PCM. En el 2020 se publicó el

apartados que los acuerdos sociales entre empresas mineras y comunidades no vienen cumpliendo los fines previstos: mejorar las relaciones entre ambos actores y promover beneficios concretos y sostenibles en las comunidades. Ello se debe a que 1) estos acuerdos son voluntarios; 2) no se fiscalizan; y 3) y tampoco se articulan con los diferentes planes de desarrollo territorial que pueden existir.

Por ello, para que estos acuerdos tengan mayor eficacia y contribuyan a garantizar la paz social, la Comisión considera indispensable garantizar el cumplimiento de los acuerdos, lo cual conlleva para las empresas mineras implementar mecanismos de monitoreo y cumplimiento de estos compromisos sociales.

Esta Comisión también considera fundamental que el contenido de los acuerdos se debe orientar a lograr el bienestar colectivo y sostenible de las comunidades, y que las comunidades requieren fortalecer sus capacidades de negociación, como medio para reducir las asimetrías con las empresas.

En la misma línea, organismos como la OCDE también han enfatizado sobre la necesidad de que las empresas puedan incorporar internamente un registro de compromisos, que les permita medir el nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos con la población. Conocer los contenidos de estos acuerdos permitiría a los gobiernos anfitriones u organismos autónomos (como la Defensoría del Pueblo), intermediar en las disputas producidas entre las empresas y la población, debido a compromisos presuntamente incumplidos por los primeros.

De acuerdo a la OCDE (2018b, pág. 95), este registro de compromisos debería incluir:

- Plazos para la implementación de los compromisos acordados con la población (mediante previa comunicación con ellas), lo cual incluye la ejecución de eventuales reparaciones por daños ocasionados a los derechos humanos.
- Identificación a nivel interno de la empresa de la persona o el equipo responsable de la implementación de los compromisos.
- La forma cómo se va a implementar los compromisos asumidos, previa comunicación y acuerdo con la población (por ejemplo, al construir una carretera, por dónde va a pasar, a qué proveedores locales se recurrirá para su ejecución, etc.).
- Estado actual de la implementación de compromisos asumidos.
- Registro de los acuerdos finales alcanzados con la población y sus implicaciones para la planificación del proyecto empresarial.
- Registro de las negociaciones en curso y los temas sobre los cuales aún no se alcanzan acuerdos (y qué implicancias tiene para la planificación del proyecto empresarial)

Siguiendo con la OCDE (2018b), esta recomienda a las empresas que -de manera oportuna- estas presenten a la población de su área de influencia, informes que den cuenta sobre el estado de avance y cumplimiento de los compromisos asumidos. La

población debe tener la oportunidad de expresar su nivel de satisfacción con la implementación de los compromisos asumidos por las empresas.

iv. Evitar rotar y cambiar continuamente a los relacionistas comunitarios

Para una empresa minera, ganarse la confianza de la población y hacer que sus operaciones tengan la legitimidad necesaria para operar con normalidad, es una tarea compleja que -en los casos exitosos- demanda un tiempo significativo y grandes esfuerzos en términos de capital humano invertido y recursos invertidos.

Los relacionistas comunitarios son los principales encargados de establecer los vínculos necesarios con la población. Una práctica frecuente que se ha podido identificar en algunas minas en etapa de ejecución en el Perú, tiene que ver con la rotación continua de los relacionistas comunitarios, o de aquellas personas que tienen un vínculo más constante con la población.

En el contexto del corredor sur andino, se han manifestado posiciones contrarias de representantes de las comunidades, sobre estos cambios continuos entre los relacionistas comunitarios. Esto produce un efecto sobre los acuerdos o negociaciones que se pueden tener con los representantes de las comunidades. Ha ocurrido situaciones en las cuales, el nuevo relacionista comunitario ha negado o relativizado compromisos asumidos ante las comunidades, las cuales fueron planteadas en un primer momento por el relacionista comunitario que lo precedió. Esta situación también se ha evidenciado en el contexto de las negociaciones realizadas en las mesas de diálogo, creadas a partir de un conflicto social.

La rotación continua de relacionistas comunitarios genera quiebres y desfases en la curva de aprendizaje que toda empresa debe seguir para construir y mantener relaciones positivas con la población. Este tipo de problemas se expresan de forma práctica en el retraso en el cumplimiento de los compromisos sociales asumidos por la empresa. Estas situaciones generan frustración y desconfianza entre las comunidades, las cuales no perciben que sus demandas y peticiones sean realmente atendidas por la empresa minera. A partir de ahí, el riesgo de que se produzca un conflicto social es bastante más alto.

3. ¿De qué manera las empresas deben informar a la población sobre sus actividades?

Un componente esencial de la debida diligencia es que las empresas mineras mantengan una comunicación permanente con la población de su área de influencia. Esta comunicación debe permitir a las empresas mineras informar, de manera integral, qué acciones vienen realizando o planean realizar con la finalidad de identificar, prevenir, reducir, o reparar, todas las consecuencias negativas que sus actividades pueden tener sobre los derechos humanos.

Conforme a la legislación minera peruana, los momentos en los cuales se requiere que la empresa minera realice mayores esfuerzos para informar a la población, se produce en los períodos de evaluación de los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) o sus modificaciones en el tiempo. Las leyes obligan a las empresas a realizar talleres participativos e implementar otras medidas orientadas a informar a la población sobre los alcances del proyecto minero (como, por ejemplo, establecer Oficinas de Información Permanente – OIP).

Pero las normas mineras actuales en el Perú, obligatorias para las empresas mineras, son bastante ambiguas y poco eficaces para garantizar que las empresas mineras cumplan en la

práctica con transmitir información sobre temas sensibles o de particular interés para la población, en un marco de transparencia y buena fe.

Por lo tanto, que la población se mantenga adecuadamente informada, que tenga la capacidad de hacerse una real impresión de las consecuencias del proyecto minero sobre sus derechos, depende totalmente de la buena voluntad de las empresas mineras. Estas deben tener la disposición de establecer adecuados canales de comunicación con la población, así como atender de buena fe y con transparencia, todas las inquietudes y dudas que se puedan plantear sobre el proyecto minero.

Sin embargo, la experiencia peruana revela que muchas empresas mineras son bastante reacias y herméticas respecto a brindar información que pueda afectar en lo más mínimo sus intereses corporativos.

Esta información es la que justamente suelen demandar las comunidades de su área de influencia, puesto que abarca cuestiones complejas y sensibles, cómo la utilización de los recursos hídricos o los recursos naturales adyacentes, el impacto sobre las actividades económicas tradicionales de la población, entre otros temas.

Como resalta el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos en su informe sobre Perú de 2018 (numeral 23), y otros organismos internacionales como la CEPAL y la OCDE en su Evaluación sobre el Desempeño Ambiental de Perú de 2017 (págs. 99 y 100), una de las principales causas subyacentes de conflictos sociales en el Perú, se relaciona con problemas de transparencia, acceso a la información, y la escasa capacidad de los mecanismos de participación ciudadana para que las poblaciones aledañas a los proyectos extractivos puedan tener alguna injerencia en el proceso de toma de decisiones.

De esa manera, en el contexto peruano, una deficiente comunicación o una falta de transparencia por parte de las empresas mineras, puede generar graves problemas de convivencia con las comunidades o localidades cercanas.

Respecto a este punto, en el marco de la aplicación de la debida diligencia, los PR (2011) son enfáticos en señalar que las empresas deben comunicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias que sus actividades tienen sobre los derechos humanos, particularmente cuando los afectados —o sus representantes— planteen sus inquietudes (Principio 21 de los PR).

Por su parte, la OCDE señala que las empresas deben fomentar lo que denominan “participación significativa de las partes interesadas”. Esta se caracteriza por una comunicación en ambos sentidos, en un marco de buena fe y transparencia, en el cual la empresa se compromete genuinamente, a comprender cómo los intereses de las partes interesadas se ven afectados por sus actividades. Fomentar la participación de las partes interesadas implica que la empresa brinde toda la información necesaria para que las primeras puedan tomar una decisión informada respecto a aquellas decisiones de la empresa que podrían afectar sus intereses (OCDE, 2018a).

A partir del contexto descrito, ¿cuál es la información relevante que las empresas deberían comunicar a la población?

Los PR y las Líneas Directrices de la OCDE, sostienen que existe cierta información sensible de las empresas que podría negarse a ser compartida con la población. Por ejemplo, temas de confidencialidad comercial o información protegida por la propiedad intelectual.

En el caso de las actividades mineras en el Perú, la normativa nacional y otras guías internas omiten señalar cuáles son los temas que toda empresa minera debería transparentar con la población de su área de influencia.

Se pueden encontrar más referencias en las Líneas Directrices de la OCDE y sus guías. Para este organismo, en ocasiones se tendrá que conseguir un equilibrio entre el compromiso con la transparencia y los criterios de privacidad por parte de las empresas. A partir de ahí, los temas que las empresas podrían divulgar -en el marco de la implementación de la debida diligencia y como medio para garantizar una participación informada de la población-, son los siguientes (OCDE 2023, págs. 22 y 23; 2018b, págs. 37 y 64):

- Declaraciones de valores o de conducta empresarial responsable creados por la empresa para su divulgación pública.
- Políticas corporativas (por ejemplo, políticas medioambientales y sociales) y códigos de conducta suscritos por la empresa.
- Objetivos de la empresa y sus actividades actuales y planificadas (cuánta tierra y agua se utilizará y dónde se obtendrá, infraestructura planificada, ciclo de vida previsto para el proyecto, planes para la rehabilitación de las tierras, etc.).
- Información de las medidas adoptadas para integrar la debida diligencia y la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión internos de la empresa.
- Las áreas de riesgos o de impacto significativo sobre los derechos humanos identificadas por la empresa, así como los criterios de priorización.
- Las acciones o medidas adoptadas para prevenir o mitigar los riesgos o impactos identificados sobre los derechos humanos
- Información sobre el proceso de participación de la población (partes interesadas) y acerca de la forma cómo pueden presentarse las quejas y reclamos.
- Las previsiones adoptadas por la empresa para reparar o colaborar en la reparación.
- Información sobre sistemas de auditoría interna, gestión de riesgos y aplicación de la ley
- Compromisos y obligaciones relativas a la operación, como contratos y acuerdos relevantes con las partes interesadas.
- Evaluación de impacto social, medioambiental y sobre los derechos humanos, y estudios de referencia al respecto.
- Información sobre las actividades de subcontratistas, proveedores, socios de empresas conjuntas u otras personas con las que la empresa tenga una relación comercial.
- Información relativa a la forma en que se prevé que el proyecto contribuya a los ingresos nacionales y los ingresos regionales y locales, y sobre cuál ha sido su contribución, de acuerdo con los criterios de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).

Respecto a este punto, en el contexto peruano, en general no existe mucha claridad ni información respecto al momento en el cual las empresas mineras comienzan a pagar canon o regalías mineras. A partir de ahí, pueden presentarse problemas cuando empresas mineras se acogen a beneficios que retrasan el pago de tributos; y, por lo tanto, que retrasan la transferencia de recursos a los territorios donde se ubican las actividades mineras. En los ámbitos locales donde operan las mineras, el no tener claridad sobre cuándo comenzarán a llegar estos recursos genera incertidumbre,

fastidio, y puede ser un factor causal muy significativo para elevar los niveles de conflictividad social.

Como se puede verificar, la OCDE define algunos temas que deberían ser puestos en conocimiento de la población con la finalidad de garantizar una participación informada.

De otro lado, a partir de una revisión de los más importantes instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos, así como diversas guías de entidades estatales como el MINEM o el SENACE, resulta posible categorizar algunos principios y parámetros que deberían guiar el comportamiento de las empresas mineras cuando transmiten información a la población sobre sus actividades:

i. La información transmitida debe comunicar claramente las acciones que la empresa viene adoptando para respetar los derechos humanos

De acuerdo a lo señalado por los PR (2011), la información transmitida por parte de las empresas, debe ser lo suficientemente amplia y adecuada para evaluar si las respuestas que viene adoptando le permiten cumplir con su deber de respeto a los derechos humanos.

Para tales propósitos, la OCDE recomienda que la información pueda ser construida de forma participativa con la población. La OCDE considera que la población puede aportar información importante para ayudar a identificar impactos reales o potenciales sobre sí misma y sobre el entorno. Para la OCDE, “los valores y las prioridades de las partes interesadas afectadas constituyen consideraciones cruciales en la evaluación de los impactos y la identificación de las medidas adecuadas de prevención y mitigación” (2018b, pág. 19).

ii. La información se tiene que dar de forma continua, a lo largo del ciclo de vida de la operación o actividad de la empresa

La debida diligencia contempla que las empresas mantengan mecanismos de comunicación, transmisión de información, consulta y participación ciudadana, durante todo el período que dure la actividad.

En esa línea, uno de los principios establecidos en el Reglamento de participación ciudadana para el sector minero, es el **principio de diálogo continuo** que conlleva que todas las partes (Estado, empresa y población) deben mantener un diálogo continuo a fin de promover y mantener un adecuado relacionamiento social” (numeral 5.6).

En el caso de la actividad minera en Perú, los grandes proyectos pueden tener una duración de 20, 30 o más años. Durante todo ese período pueden surgir modificaciones, ampliaciones, o diversos cambios en el diseño original del proyecto minero. Resulta necesario que todos estos cambios puedan ser comunicados a la población de forma oportuna, sin esperar a que esta tome conocimiento a través de otras fuentes informales. Esta situación podría repercutir en un escenario de conflicto social entre empresa y población.

iii. La información se debe transmitir en un formato claro y accesible para la población

Las empresas deben transmitir la información en un formato que resulte comprensible y accesible para la población, para garantizar que esta pueda participar de un modo informado.

Esta cuestión es importante en el contexto del desarrollo de la minería en el Perú. Por lo general, los principales momentos en los cuales se produce un traspaso de información de la empresa a las comunidades, ocurre en el período de evaluación de los EIA. Las normas peruanas obligan a las empresas a implementar diversos mecanismos que le permitan transmitir la información contenida en los EIA a la población.

Sin embargo, los EIA son documentos que casi en su totalidad están compuestos por información técnica y con muchos contenidos que solo pueden ser entendibles por personas especializadas (como un ingeniero o un geólogo).

En ese contexto, la debida diligencia obliga a las empresas a adoptar acciones que permitan clarificar la información que presentan, adecuándolo al contexto de la población receptora, considerando sus características socioeconómicas o culturales.

Las Líneas Directrices de la OCDE señalan que las empresas pueden verse en la necesidad de tomar medidas especiales, con la finalidad de informar adecuadamente a la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad (como los pueblos indígenas u originarios), y que no tiene mayor acceso a medios de comunicación impresos o digitales.

Algunas guías sectoriales nacionales establecen pautas de las acciones que deben realizar las empresas para hacer más clara y accesible la información que desea transmitir a la población.

Por un lado, el MINEM (2010) recomienda a las empresas conocer de forma anticipada todos los aspectos socioeconómicos y culturales relacionados con la población que será afectada por sus actividades, como medio para que la información se transmita en un formato claro y accesible. Ello permitirá adaptar el mensaje y la forma de transmitirlo al público objetivo.

El MINEM (2010) también recomienda a las empresas mineras utilizar medios alternativos y didácticos para transmitir la información, como por ejemplo videos didácticos, fotografías, o usos y costumbres locales, que permitan a la población entender temas técnicos y complejos como los contenidos de los EIA, entre otros.

Por su parte, el SENACE (2016b) considera que los resúmenes ejecutivos de los EIA deben elaborarse en un formato simple y fácilmente comprensible, considerando ilustraciones, lenguas locales, y niveles de alfabetización de la población. También se debe brindar a la población material didáctico (trípticos o folletos) que sinteticen los puntos principales de los resúmenes ejecutivos. También se debe considerar el uso de material audiovisual (cortometrajes, radionovelas) que expliquen los alcances del proyecto minero y que incluyan las respuestas a las preocupaciones manifestadas por la población.

iv. La información debe ser actualizada

La debida diligencia implica para las empresas, el deber de actualizar constantemente la información que se transmite a la población. En ese sentido, todos los cambios efectuados en el desarrollo del proyecto minero deben ser informados a los actores sociales a la brevedad posible. Estos cambios pueden incluir modificaciones en el diseño del proyecto (y en el EIA), modificación de los plazos de ejecución del proyecto minero, o cambios en las estrategias de relacionamiento social.

v. La información transmitida debe ser proporcional a los riesgos o impactos que la operación puede causar sobre los derechos humanos

Las medidas de debida diligencia a ser adoptadas por las empresas deben ser proporcionales al riesgo sobre los derechos humanos que pueden ocasionar sus actividades. Por lo tanto, a mayor nivel de riesgo, se requiere una debida diligencia más amplia.

En la misma línea, las actividades de comunicación y transmisión de información por parte de las empresas, deben ser proporcionales a los riesgos o impactos que las operaciones de las empresas pueden causar sobre los derechos humanos.

Por ejemplo, como señala la OCDE (2018b), cuando las operaciones extractivas impliquen el reasentamiento de comunidades, posiblemente será necesario un mayor grado de consulta, negociación y difusión de información en comparación con una situación con impactos más limitados.

Por su parte, los PR (2011) recomiendan a las empresas que elaboren informes oficiales cuando existan riesgo de graves violaciones a los derechos humanos como consecuencia de sus operaciones, los cuales deberían ser comunicados a la población. Estos informes deberían incluir la forma cómo las empresas planean encarar y responder sobre las consecuencias negativas que sus actividades pueden causar sobre los derechos humanos.

Los PR plantean incluso que estos informes elaborados por las empresas puedan ser verificados por un tercero independiente, con la finalidad de mejorar su contenido y credibilidad.

vi. La información transmitida debe ser fiable

La información debe ser veraz, lo cual implica que se debe tener certeza sobre la información que se va a transmitir.

De acuerdo a la OCDE (2018b), las empresas deben reconocer los riesgos de divulgar información especulativa o no confirmada, lo cual puede generar expectativas poco realistas entre los miembros de la población (como estimaciones de reservas de minerales sobrevaloradas).

En ese sentido, las empresas deben tener bastante cautela con transmitir información sobre lo cual no se tiene plena seguridad, pues ello puede generar expectativas infundadas entre la población. De acuerdo al MINEM, si el objetivo del titular de una actividad minera es actuar de forma responsable, con debida diligencia, debe contar con un sistema “que le permite asegurarse que realmente está haciendo aquello que comunica, y que esto se ajusta a sus actividades y a las necesidades y expectativas de los actores interesados” (2018, pág. 40).

Las empresas deben evaluar toda la información que recaban, para evaluar su precisión y credibilidad. En el caso de las actividades mineras, esta cuestión resulta particularmente necesaria en el caso de una empresa que toma el control de un proyecto minero que anteriormente estaba en manos de otra empresa.

Las Líneas Directrices de la OCDE sugieren que cierta información transmitida por las empresas puede estar sujetas a evaluaciones externas, por parte de entidades competentes y calificadas. Estas evaluaciones externas permitirían corroborar y aumentar la confianza en la información transmitida y contribuir a que los informes sean de mayor calidad y más comparables.

vii. La información transmitida debe tomar en cuenta los tiempos de reflexión, análisis y deliberación de la población destinataria

Se debe brindar suficiente tiempo para la difusión de la información sobre el proyecto minero, y para que la población pueda reflexionar, analizar y sopesar los alcances de la información proporcionada.

4. ¿De qué manera las empresas deben asumir su responsabilidad por las consecuencias negativas que sus actividades puedan ocasionar sobre los derechos humanos?

La institución de la reparación se encuentra en las bases mismas del derecho internacional de los derechos humanos. Los más importantes tratados internacionales sobre derechos humanos⁴ reconocen el derecho de todas las personas a acceder a mecanismos de reparación cuando sus derechos son vulnerados.

A nivel regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce en su artículo 25 el derecho de toda persona a un “recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales”.

El acceso a reparación no constituye solo un derecho en sí mismo, sino que ha sido reconocido como un prerrequisito para el ejercicio y disfrute de otros derechos humanos. Solamente cuando las personas pueden acceder a justicia y reparación frente a la vulneración de sus derechos, estos derechos cobran significado y sentido.

Por su parte, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Nash 2009), la reparación consiste en restablecer la situación de la víctima al momento anterior al hecho que produjo la vulneración del derecho. En caso no se pueda alcanzar una restitución plena del derecho afectado o de los daños causados (sean de carácter patrimonial o extrapatrimonial), se deben adoptar otras medidas compensatorias.

¿Cuáles son las formas de reparación existentes de acuerdo a Naciones Unidas?

En una Resolución de 2005, la ONU distingue varias formas a partir de las cuales se puede brindar una reparación. Estas son las siguientes:

- **Restitución:** implica devolver a la víctima a la situación anterior a la violación de sus derechos. Esto puede comprender, por ejemplo, el restablecimiento de su libertad, el regreso a su lugar de trabajo, la restitución de sus bienes, entre otras medidas.
- **Indemnización:** esta se concede en compensación por los perjuicios -económicamente medibles- que sean consecuencia de la violación a uno o más derechos. La indemnización debe ser proporcional a la gravedad de la violación o del perjuicio causado. Los perjuicios pueden ser de distintos tipos, como el daño físico o mental, la pérdida de oportunidades (en términos de empleo, educación o prestaciones sociales),

⁴ Como es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros.

daños materiales y la pérdida de ingresos (incluido el lucro cesante), perjuicios morales, gastos de asistencia jurídica, médica o de otro tipo.

- **Rehabilitación:** puede incluir una variedad de temas, como la atención médica y psicológica, servicios jurídicos y sociales, entre otros. La rehabilitación, como forma de reparación, resulta fundamental para abordar la situación de las personas que han sido afectadas en su derecho a la salud y a un ambiente sano, como consecuencia de actividades empresariales.
- **Satisfacción:** incluye una serie de medidas orientadas a dicho fin y para que cesen las violaciones, como por ejemplo la revelación pública de la verdad (en la medida que esa revelación no implique más daños a la víctima), la búsqueda de personas desaparecidas, una declaración judicial u oficial que reconozca los daños cometidos y restituya la dignidad o reputación de la víctima, una disculpa pública, la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones, entre otros.
- **Garantías de no repetición:** implica la adopción de medidas para que los hechos que causaron la vulneración no se vuelvan a producir. Estas medidas casi siempre incluyen la promoción de propuestas normativas o de políticas públicas con un carácter preventivo, como, por ejemplo: la adecuación normativa conforme a estándares de derechos humanos, el fortalecimiento de la independencia del poder judicial, medidas de protección para un grupo humano en particular (defensores ambientales, pueblos indígenas, etc.), entre otros.

¿Y cómo este marco conceptual sobre reparación vincula a las empresas?

El desarrollo internacional de los derechos humanos ha ido evolucionando en el reconocimiento del rol y las responsabilidades que les corresponden a las empresas en materia de violaciones a los derechos humanos.

Los PR establecen una serie de principios y pautas procedimentales para viabilizar que las violaciones a los derechos humanos ocasionadas por empresas puedan ser reparadas, tanto por el Estado como por las mismas empresas que ocasionaron las violaciones.

En el caso de los Estados, estos tienen la obligación de garantizar el acceso a una reparación eficaz. Este cometido va más allá de solamente reforzar su marco legal y su sistema de justicia. Además de ello, los Estados también deben garantizar la existencia de vías administrativas y mecanismos de reparación extrajudiciales, que cuando resulte procedente, deben atender y resolver las quejas relacionadas con los efectos de las actividades empresariales en los derechos humanos.

Los mecanismos de reparación que puede brindar el Estado son básicamente de dos tipos, conforme a los PR y la OCDE:

- Mecanismos de reclamación estatales judiciales:** como su nombre lo indica, estas comprenden las vías del sistema de justicia, para que cualquiera que sienta sus derechos vulnerados pueda acudir. De acuerdo a los PR, “Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación” (2011, pág. 35).

- ii. **Mecanismos de reclamación estatales no judiciales:** de acuerdo a los PR, “Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas” (2011, pág. 37).

Estos mecanismos pueden basarse en la mediación, tener carácter decisorio, o regirse por otros procesos culturalmente apropiados y compatibles con los derechos (o presentar una combinación de estas modalidades)” (ONU 2014, págs. 43 y 44).

De esa manera, un mecanismo no judicial de reclamación puede ser cualquier procedimiento o proceso del que los afectados puedan valerse para presentar una queja contra una empresa, de modo que la queja sea escuchada y que cuente con un trámite para resolver el asunto.

En el contexto peruano, estos mecanismos estatales no judiciales se refieren principalmente a dos tipos:

- Aquellos mecanismos que derivan de los órganos de supervisión y fiscalización administrativas del Estado en diferentes ámbitos (ambiental, laboral, servicios públicos, etc.), y que cuentan con sus propios mecanismos de reclamación, con procedimientos estandarizados y etapas preclusivas. Las personas o grupos de personas que no estén de acuerdo con las decisiones en estas vías administrativas, tienen la posibilidad de acudir a las vías judiciales (mediante los denominados procesos contenciosos administrativos);
- Aquellos mecanismos con un mandato explícito en materia de derechos humanos y que requieren el concurso de las partes (empresa y población afectada) para su activación. Se basan en el diálogo y en la toma de consensos entre las partes para resolver los problemas que dieron origen a la disputa. Para los PR o la OCDE, estos mecanismos son los que pueden brindar entidades como el Punto Nacional de Contacto (PNC) o la Defensoría del Pueblo, conforme a sus mandatos establecidos.

Por su parte, para que las empresas puedan cumplir con su deber de reparar todas las violaciones a los derechos humanos producidas como consecuencia de sus actividades, deben establecer los denominados **mecanismos de reclamación a nivel operacional**. Estos mecanismos consisten en canales de atención que permitan atender y dar respuesta a todas las quejas y reclamos de la población que considera que sus derechos han sido vulnerados por las actividades empresariales. Estos canales de atención deben incluir medidas de reparación, en caso se identifique que la empresa es responsable -de forma directa o indirecta- por la vulneración de uno o más derechos.

De esa manera, los PR y las Líneas Directrices de la OCDE, coinciden en señalar que un componente esencial de la debida diligencia es la necesidad de que las empresas tengan que reparar aquellas afectaciones a derechos humanos cometidas como consecuencia de sus actividades, si es que consideran que las han provocado o contribuido a provocar.

¿Qué requisitos deben tener los mecanismos de reclamación a nivel operacional de las empresas?

De acuerdo a los PR en su Principio 31 (ONU 2011), tanto los mecanismos de reclamación estatales no judiciales, como los mecanismos de reclamación a nivel operacional de las

empresas, deben cumplir una serie de requisitos como medio para garantizar su eficacia. Estos requisitos son los siguientes:

- **Legítimos:** suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- **Accesibles:** ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- **Predecibles:** disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- **Equitativos:** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- **Transparentes:** mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- **Compatibles con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- **Una fuente de aprendizaje continuo:** adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

En el caso específico de los mecanismos de reclamación a nivel operacional que deben ser implementados por las empresas, el Principio 31 de los PR agrega también que estos deben “basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados, a los que están destinados, sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios” (ONU, 2011, p. 41).

En una orientación similar, las Líneas Directrices de la OCDE consideran que los mecanismos de reclamación de las empresas deben contar con los siguientes requisitos:

legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, compatibilidad con las Líneas Directrices, transparencia, compatibilidad con los derechos humanos, y fuente de aprendizaje continuo. Estos mecanismos están igualmente basados en el diálogo y el involucramiento de las partes, con miras a buscar soluciones consensuadas. Dichos mecanismos pueden ser administrados por la empresa, sola o en colaboración con otras partes interesadas, y pueden ser una fuente de aprendizaje continuo (OCDE 2023, pág. 30).

Tanto los PR como las Líneas Directrices resaltan que los mecanismos de reclamación a nivel operacional de las empresas, deben basarse en la participación y el diálogo. Esto se justifica en la medida de que estos mecanismos solo podrán cumplir su función si las personas que buscan remediar el daño que se les ha causado los conocen, confían en ellos y son capaces de usarlos de manera efectiva.

Como se señala en el Comentario del Principio 31 de los PR: “un mecanismo de reclamación mal diseñado o mal aplicado puede intensificar el sentimiento de agravio de las partes afectadas, al aumentar su sensación de impotencia y falta de respeto del proceso” (ONU 2011, págs. 41 y 42).

De esa manera, los mecanismos de reclamación implementados por las empresas deben fomentar la confianza entre la empresa y la población, sobre la base de un procedimiento previsible, transparente y confiable para todas las partes. Esto se expresa en resultados que son percibidos como justos, eficaces y sostenibles.

Incluso, la ICMM (2015) considera que, si los niveles de desconfianza son altos entre las partes (empresa y comunidad), las empresas deberían considerar la posibilidad de establecer un mecanismo de reclamación que sea dirigido en gran parte, por un organismo respetado e independiente.

En términos de procedimientos, el MINEM (2018) define algunos requisitos y lineamientos que debería cumplir todo mecanismo de reclamación implementado por las empresas mineras:

- Se debe comunicar expresamente a la población que existe un sistema de atención de reclamos y cuáles son los pasos que se deben seguir para utilizarlo
- Una vez la empresa recibe un reclamo, se debe mantener informado al solicitante sobre el estado de su reclamo, y la respuesta formal por escrito no debería tomar más de 72 horas.
- En todo momento se debe buscar un diálogo que aborde las causas raíz que causan la inconformidad, generando alternativas de solución.
- Se debe monitorear o dar seguimiento a la forma cómo se da cumplimiento al reclamo del solicitante, según corresponda.

¿Cuáles son las principales barreras que impiden el acceso a mecanismos de reparación para las personas cuyos derechos han sido vulnerados por actividades empresariales?

De acuerdo a los PR, la responsabilidad del Estado para implementar mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales que sean eficaces en la práctica (es decir, que garanticen el acceso a la reparación), conlleva remover todas las barreras u obstáculos que limitan la accesibilidad de la población y que pueden conducir a una denegación del acceso a estos mecanismos de reparación.

Para los PR, “muchos de estos obstáculos [para acceder a mecanismos de reparación] vienen dados o se ven agravados por las frecuentes desigualdades entre las partes de las causas de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular por lo que respecta a los recursos financieros, el acceso a la información y las competencias profesionales. Además, ya sea por discriminación activa o como consecuencia involuntaria de la estructura y funcionamiento de los mecanismos judiciales, las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestas a un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación enfrentan a menudo obstáculos culturales, sociales, físicos y financieros adicionales para acceder a estos mecanismos, utilizarlos y aprovecharlos” (ONU 2011, págs. 36 y 37).

A partir de la revisión de diversa literatura sobre el tema, se han podido identificar algunos factores que limitan los alcances y la eficacia de los mecanismos de reclamación judicial y extrajudicial en el Perú, y que particularmente afectan a los sectores de la población más vulnerables:

- Persistencia de una cultura judicial formalista que no incorpora un enfoque de derechos humanos en sus resoluciones:

En el diagnóstico sobre mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales elaborado por el MINJUSDH para el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

(PNA), se advierte que una de las principales barreras jurídicas para el acceso a mecanismos de reparación, se relaciona con la falta de perspectiva de derechos humanos en ciertos procedimientos judiciales, “cuya segmentación invisibiliza el vínculo existente entre la afectación material sufrida y la afectación a los derechos humanos” (MINJUSDH 2021, pág. 19). Esto puede ser expresión de una legislación que no está suficientemente armonizada con estándares internacionales de derechos humanos. Asimismo, este problema también se vincula con la inaplicación de enfoques de derechos humanos en los procedimientos realizados, con pertinencia de género, intercultural o étnica, o de otro tipo en función al tipo de población con la cual se trate.

➤ Falta de conocimiento sobre normas y sobre mecanismos de reclamación judiciales y extrajudiciales:

Una barrera importante en Perú para acceder a mecanismos de reparación, consiste en la falta de conocimiento o el insuficiente conocimiento de un importante sector de la población sobre las normas que pueden protegerlos, así como los medios que pueden activar para proteger sus derechos y exigir una eventual reparación. Estas cuestiones plantean importantes desafíos para el Estado, que tiene el reto de promover acciones de difusión y concientización a la población sobre la existencia de estos mecanismos y los procedimientos para acceder a ellos. El PNA, aprobado en 2021⁵, contempla acciones para la difusión los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la protección de los derechos humanos en las actividades empresariales (Actividades 8 y 95 del Objetivo 2 del PNA).

➤ Accesibilidad e idioma:

Las barreras idiomáticas constituyen otro factor fundamental que limitan sustantivamente el acceso a mecanismos de reparación. Esto reviste particular importancia en el caso peruano, por la existencia de numerosas comunidades campesinas y nativas (también consideradas como pueblos indígenas u originarios) que cuentan con sus propios idiomas. Como señala el informe sobre pueblos indígenas u originarios elaborado por el MINJUSDH para el PNA: “el acceso a los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales resulta más complicado, e incluso imposible, si no se cuenta con intérpretes o traductores, lo cual también es relevante en los contextos de consulta previa, libre e informada” (MINJUSDH 2021, pág. 24).

Igualmente, otro problema relacionado tiene que ver con el acceso físico a los lugares donde se tramitan las reclamaciones (sean de tipo judicial o no judicial), que por lo general se ubican en centros urbanos y capitales de provincia o distritos. Esto constituye un problema para quienes residen en zonas periféricas o en áreas rurales y tienen que gastar cuantiosos recursos (monetarios y de tiempo) para trasladarse. Ese es el caso de las comunidades que habitan en las zonas donde se realizan actividades extractivas, como la minería.

Estos problemas de accesibilidad también se reproducen en el mundo digital, debido a las brechas de conectividad existentes entre las áreas urbanas y las áreas rurales. Buena parte de la población rural (donde se ubican los asentamientos mineros) no tiene acceso o no tiene acceso adecuado (permanente y estable) al internet y la conectividad digital.

⁵ Mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS.

Además de ello, carecen de competencias digitales. Esto constituye una serie barrera para que estas poblaciones puedan hacer un ejercicio efectivo de sus derechos.

➤ Criminalización de la protesta social y acoso judicial a defensores de derechos humanos

Existen ciertos instrumentos legales que son utilizados por el Estado como herramientas de disuasión o criminalización de la protesta social, que en la práctica terminan creando barreras para el acceso a mecanismos de reparación y justicia. Esto se debe al potencial que tienen para desincentivar el ejercicio de determinados derechos humanos, como el derecho a la libertad de expresión, opinión, y de reunión (MINJUSDH 2021, pág. 22).

Estos instrumentos legales son, por ejemplo, las normas aprobadas que criminalizan la protesta social; el convenio entre la PNP y las empresas mineras, las declaratorias de estado de emergencia; entre otros. Estos temas se retomarán en la sección séptima de esta Guía.

¿Cuál es el principal mecanismo de reclamación no judicial utilizado en el Perú en el contexto de actividades mineras?

En el día a día, las mineras que tienen operaciones activas en el país, tienen que lidiar con diversos reclamos que surgen de su necesaria interacción con la población que habita en las áreas cercanas adyacentes.

Estos reclamos se pueden producir por distintos motivos. Para simplificar la cuestión, estos se pueden categorizar en hasta 4 tipos:

- Reclamos que surgen a partir del presunto incumplimiento de compromisos asumidos por la empresa con determinados sectores de la población (como una o más comunidades).
- Reclamos que surgen como consecuencia de las mismas operaciones de la empresa minera y sus impactos negativos sobre la población y/o el medio ambiente: afectación a la calidad y cantidad de los recursos hídricos, reducción de flora y fauna existente, contaminación de aire y acústica, etc.
- Reclamos relacionados con transparencia y acceso a información relacionada con distintos aspectos de la operación minera, como los beneficios económicos o los impactos negativos que puede generar sobre el ambiente y los recursos naturales.
- Reclamos que surgen de forma contingente o circunstancial: por ejemplo, cuando los vehículos de la empresa minera ocasionan un accidente que daña la propiedad de algún ciudadano de la zona.

Estos son algunos de los tipos de reclamos más recurrentes que pueden surgir en espacios de desarrollo de la gran minería en el Perú. Mientras la población sea más amplia y diversa (segmentada en comunidades), los esfuerzos de las mineras deberán ser mayores para mantener la paz social. Ello implica contratar un mayor número de relacionistas comunitarios y gastar más dinero en apoyo social (en términos amplios).

La mayor cantidad de estos reclamos cotidianos que enfrentan las empresas mineras, pueden y son manejadas por los mismos funcionarios de estas empresas, a través de sus mecanismos de reclamación a nivel interno previamente definidos. De hecho, la mayoría de las incidencias o problemas que surgen en una zona de desarrollo minero (y que pueden dar lugar a reclamos) suelen pasar totalmente desapercibidas para alguien que no habita en la zona o no trabaja para la misma empresa.

Sin embargo, existen situaciones en las cuales los mecanismos de reclamación internos de las empresas son insuficientes para dar solución al o a los problemas que dieron origen a un reclamo específico. Esto se puede deber a la gravedad de la afectación producida por la empresa (en términos de vulneración de derechos o su reincidencia), o debido a la cantidad de población (y diversidad) de población involucrada.

En esos casos más extremos -frente a reclamos de la población que no se hayan resuelto o se hayan resuelto de forma inadecuada por la empresa minera- pueden surgir situaciones de conflicto social. La Defensoría del Pueblo define el conflicto social como un “proceso complejo en el que los actores principales (sociedad, Estado y empresas) perciben que sus objetivos, intereses valores o necesidades son contradictorios, generándose una situación que podría derivar en violencia” (Defensoría del Pueblo 2019a, pág. 15).

De esa manera, cuando los conflictos escalan, estos pueden terminar desencadenando alteraciones al orden público. En esos casos, el Estado tiene que intervenir para gestionar y desactivar el conflicto producido.

En los últimos 20 años en el país, el principal mecanismo de gestión de este tipo de conflictos sociales han sido las denominadas “**mesas de diálogo**”.

¿En qué consisten las mesas de diálogo?

Las mesas de diálogo se han concebido como espacios multiactor de concertación y construcción de consensos, donde participan representantes del Estado, de la población, y en muchos casos también representantes de empresas. Estas tienen por finalidad construir soluciones pacíficas que permitan satisfacer a todas las partes involucradas, y resolver las diferencias que dieron motivo al conflicto.

En la medida que, las mesas de diálogo buscan ser una vía para canalizar los reclamos y demandas de la población que se siente vulnerada como consecuencia de actividades de empresas, estas constituyen en la práctica mecanismos de reclamación estatal no judicial, de acuerdo al marco conceptual descrito previamente.

Frente a la poca visibilidad o ineficacia de otros mecanismos de reclamación no estatal (como las vías administrativas o entidades como el PNC), las mesas de diálogo han surgido y se han posicionado como el principal mecanismo no judicial de resolución de conflictos en el país.

Pero, la experiencia en la implementación de mesas de diálogo en el Perú, revela que estas no han cumplido en la práctica con la mayoría de los requisitos establecidos por los PR para el adecuado funcionamiento de los mecanismos de reclamación estatales no judiciales.

Un adecuado funcionamiento implica que el mecanismo de reclamación tenga la capacidad de dar una respuesta satisfactoria a aquellas personas o grupos de personas cuyos derechos hayan sido vulnerados como consecuencias de actividades de empresas. Para fundamentar este punto, cabe mencionar algunos aspectos críticos de las mesas de diálogo:

- **Las mesas de diálogo no necesariamente son compatibles con la restitución de los derechos vulnerados.** Las soluciones planteadas para resolver un conflicto en las mesas de diálogo, por lo general obedecen a criterios pragmáticos y circunstanciales. Todo lo que sea mejor para destrabar el conflicto y tratar de llegar a acuerdos que garanticen (por lo menos temporalmente) la paz social. Este enfoque puede terminar colocando en un segundo plano todos los aspectos relacionados con la identificación y análisis de los

derechos vulnerados. Por lo tanto, no necesariamente los acuerdos alcanzados en los espacios de diálogo se conjugan con un respeto irrestricto de los derechos de la población.

- **En las mesas de diálogo no se usa el término “reparación”, ni de forma verbal o escrita.** Esta cuestión se relaciona con el sentido pragmático que tienen las mesas de diálogo, de querer resolver los conflictos sin ponerles un calificativo. En el caso de las empresas, incluir este término podría interpretarse como una admisión de responsabilidad en la vulneración de derechos, lo cual podría luego ser utilizado en su contra en un proceso de reclamación por otra vía (probablemente judicial). En ese sentido, hacer referencia a “reparaciones” en estos espacios de diálogo podría complicar las negociaciones y la posibilidad de alcanzar acuerdos entre las partes de forma consensuada.
- **Las mesas de diálogo no son predecibles.** Estas suelen ser creadas de forma reactiva, frente a un conflicto social que ha escalado en intensidad y genera alteraciones al orden público. Es decir, la creación de mesas de diálogo no obedece a una planificación seria, sino que es circunstancial. Por lo tanto, no existen protocolos formales o criterios comunes que permitan determinar qué actores intervienen en las mesas de diálogo, quién hace las convocatorias de las reuniones, cuál es su período de duración, cada cuánto tiempo se realizan las sesiones de trabajo, de qué manera se toman las decisiones o quiénes las presiden. Incluso algunas mesas de diálogo han sido creadas por normas específicas, mientras que otras carecen de respaldo legal. De tal modo que, las mesas de diálogo varían entre la formalidad e informalidad. Las reglas de juego varían en cada caso, dependiendo de la gravedad del conflicto o de la actitud de los actores participantes (sean del Estado, la empresa o la población).
- **Las mesas de diálogo no constituyen espacios de negociación equitativos entre las partes.** En los espacios de desarrollo de la gran minería en el país, existen grandes asimetrías/desequilibrios entre la empresa y la población en términos de poder y acceso a la información. Las empresas mineras que entran en un territorio tienen la posibilidad de contratar a especialistas (ingenieros, geólogos, etc.) para investigar cuánto mineral existe en la zona y qué tan rentable puede ser la explotación. También tienen la posibilidad de contratar a los mejores estudios abogados del país para tramitar todos los permisos correspondientes para comenzar a operar y defenderse, además, de eventuales acusaciones en su contra. Distinta es la realidad de la población que habita en estas zonas de desarrollo minero, que son principalmente comunidades campesinas, pueblos indígenas. Estas poblaciones no tienen ni remotamente las mismas posibilidades de acceder a información sobre temas relacionados con su propio territorio, así como tampoco la misma posibilidad de incidir en los tomadores de decisiones.

Todas estas asimetrías y desequilibrios de poder entre empresa y población, se trasladan a las mesas de diálogo. La parte de la población que participa en estos espacios, que considera que sus derechos han sido afectados por la actividad de una empresa, no tiene acceso a un asesoramiento adecuado para negociar en términos equitativos con la empresa, con plena información y de buena fe. El Estado no tiene la capacidad de reducir estas disparidades, lo cual podría hacerse mediante acciones de fortalecimiento de capacidades de la población.

- **Las mesas de diálogo han sido poco eficaces para garantizar condiciones de paz social en espacios de desarrollo minero.** Estas no han tenido la capacidad de generar

confianza entre la población, que perciba que sus reclamos frente a la empresa son entendidos y van a ser resueltos satisfactoriamente.

Uno de los principales motivos que explican este resultado tiene que ver con los bajos niveles de cumplimiento de los compromisos asumidos en estos espacios. En las mesas de diálogo, las autoridades gubernamentales y las empresas suelen asumir muchos compromisos de diverso tipo; pero una práctica recurrente en el país ha sido el retraso o incumplimiento de estos compromisos.

Sobre la base de información proporcionada por la PCM, la Defensoría elaboró el Informe 187-2021-DP, dando cuenta de lo siguiente: entre 2010 y 2019 se pudieron identificar 6876 compromisos asumidos en mesas de diálogo. De este total, 3768 (55%) eran compromisos que atendían demandas sociales y 3108 (45%) eran procedimentales. 54.5% de los compromisos que atendían demandas sociales estaban pendientes de cumplimiento, de los cuales 79.9% estaban a cargo de entidades estatales, y el 18.7% correspondían a empresas privadas.

El incumplimiento de compromisos puede generar la reactivación de conflictos sociales, por el descontento de la población frente a los compromisos incumplidos. Al final, genera una situación cíclica en la cual los conflictos se vuelven a activar cada vez que la población reclama por el incumplimiento de los compromisos asumidos en mesas de diálogo creadas anteriormente (y que, al menos en teoría, ya habían finalizado satisfactoriamente).

Otro motivo que explica la baja eficacia de las mesas de diálogo, tiene que ver con la dispersión sectorial de su gestión al interior de la estructura estatal. Muchos sectores estratégicos cuentan con sus propias oficinas de diálogo (ambiente, energía y minas, transporte). En los últimos años se han realizado esfuerzos para que las funciones rectoras en torno al tratamiento de los conflictos sociales en el país se concentren en la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la PCM. Sin embargo, todavía existen muchas mesas de diálogo y se siguen creando otras nuevas, que se encuentran bajo la coordinación de otros sectores, como son los casos del MINEM y el MINAM.

Otro motivo se relaciona con la alta rotación de funcionarios que asisten a las reuniones de las mesas de diálogo, o que gestionan de alguna manera el cumplimiento de los compromisos que se asumen. Esto se constata en los retrasos en el cumplimiento de los compromisos, que ante la población son percibidos como una parcialización del Estado con los intereses de la empresa.

¿De qué manera las empresas mineras participan en las mesas de diálogo?

De acuerdo a lo señalado por los PR, las Líneas Directrices de la OCDE y sus respectivas guías, las empresas tienen el deber de colaborar y/o participar en los mecanismos de reclamación estatales no judiciales (que en el caso peruano son las mesas de diálogo principalmente).

De esa manera, forma parte de la debida diligencia de una empresa, que esta contribuya a que el mecanismo de reclamación (sea cual sea el que se trate) cumpla con su finalidad: brindar una solución reparadora a las personas o los grupos humanos cuyos derechos hayan sido impactados negativamente por actividades empresariales.

Pero a partir de la experiencia peruana, particularmente de lo ocurrido en el corredor sur andino, resulta posible identificar algunas prácticas negativas de empresas mineras, que van en

contra de este deber de colaboración con mecanismos de reclamación estatales (como son las mesas de diálogo):

- **La negativa a entregar información de carácter esencial para la población.** Un reclamo frecuente en las mesas de diálogo se relaciona con la negativa de las empresas que participan en estos espacios, para brindar información de carácter sensible para la población. Información sensible podría ser, por ejemplo, aspectos relacionados con los impactos negativos que la explotación minera va a generar sobre el ambiente y sus recursos naturales; otra cuestión sensible para la población tiene que ver con los aportes económicos que brinda la empresa minera, su periodicidad y uso.

Tal como se indicó previamente, parte fundamental de la debida diligencia es que las empresas informen a la población sobre las acciones adoptadas para identificar, prevenir y reducir, todos los impactos negativos sobre los derechos humanos que ocasionan sus actividades. De esa manera, este principio establece restricciones frente a cualquier reserva de confidencialidad que pueden plantear las empresas para no brindar información de algún tipo.

- **Los representantes de la empresa no tienen capacidad de decisión sobre las demandas planteadas por la población.** De forma intencionada o no, muchas empresas que participan en mesas de diálogo (que se originan por sus propias actividades) deciden enviar a funcionarios de menor rango o con escasa capacidad de decidir respecto a los reclamos de la población. De esa manera, las empresas que participan en mesas de diálogo se suelen mostrar renuentes a aceptar compromisos bajo su responsabilidad (con frases como “vamos a analizar la propuesta”). De esa manera, el diálogo se dilata excesivamente, sin visos de solución, lo cual puede constituirse en una poderosa causal para reactivar el conflicto entre las partes (que supuestamente la mesa de diálogo está tratando de solucionar).

A ello cabe agregar la alta rotación de funcionarios de las empresas mineras que participan en las mesas de diálogo. En ese sentido, los compromisos adoptados por el representante de la empresa en una reunión específica (en el marco de una mesa de diálogo) podrían ser luego desconocidos o minimizados en una siguiente reunión por otro representante de la empresa.

5. ¿De qué manera las empresas mineras deben aplicar la debida diligencia al relacionarse con pueblos indígenas u originarios?

Tal como se indicó previamente en la sección 1 de esta guía, aplicar la debida diligencia por parte de una empresa conlleva prestar atención especial a los impactos que sus actividades pueden ocasionar sobre ciertos grupos humanos en situación de vulnerabilidad: mujeres, pueblos indígenas u originarios, entre otros.

Esta sección aborda la situación específica de los pueblos indígenas u originarios, describiendo cuáles son los principios y pautas procedimentales que toda empresa minera debería tomar en cuenta cuando interactúa con estos grupos humanos, en el marco de la aplicación de la debida diligencia.

¿Por qué razones el marco regulatorio sobre debida diligencia y conducta empresarial responsable toman en especial consideración a los pueblos indígenas u originarios?

Muchas de las actividades empresariales en el mundo, particularmente las que conllevan una explotación de recursos naturales limitados (minerales, hidrocarburos), se desarrollan en territorios donde habitan pueblos indígenas u originarios (ICMM 2015).

Los pueblos indígenas u originarios se suelen definir como grupos humanos tradicionales (que en el caso peruano descienden de las sociedades precolombinas), que mantienen en todo o parte una lengua (idioma) y prácticas culturales distintas del resto de las sociedades nacionales en la cuales habitan. Estos tienen una especial conexión con el territorio en el cual habitan, y los recursos naturales existentes, de los cuales dependen para su subsistencia como *pueblos*; como sujetos colectivos cuyos integrantes tienen un sentido de pertenencia común.

A lo largo del tiempo, y con mayor intensidad a partir del último siglo, las actividades empresariales (de tipo extractivas) desarrolladas en territorios de pueblos indígenas u originarios, han contribuido significativamente a degradar sus modos de vida tradicionales y su particular conexión con el territorio. Los impactos de la actividad empresarial se reflejan también en la contaminación de los recursos hídricos, el aire, el suelo, y la flora y fauna circundante, que estos pueblos requieren para preservar sus formas de vida tradicionales.

En su Guía sobre pueblos indígenas y minería, la ICMM (2015, pág. 19) describe algunos de los impactos negativos que puede ocasionar la actividad minera sobre estos grupos humanos:

- Desplazamiento y reasentamiento físico o económico.
- Disminución de las capacidades para continuar usando los medios de subsistencia tradicionales, debido a la pérdida de acceso a la tierra o al daño o destrucción de los recursos más importantes (los bosques, el agua, la pesca).
- Destrucción o daños a sitios y paisajes importantes desde el punto de vista cultural, sagrado o espiritual, tanto tangibles como intangibles.
- Dislocación social y erosión de los valores culturales como resultado de rápidos cambios económicos y sociales (por ejemplo, el pasar de una economía de subsistencia a una economía de dinero en efectivo).
- Conflictos sociales sobre la distribución y el valor de las prestaciones relacionadas con la minería (por ejemplo, las regalías, el empleo).
- Un aumento del riesgo de exposición a enfermedades como el SIDA, la tuberculosis y otras enfermedades transmisibles y no transmisibles, trastornos de salud mental, accidentes y lesiones y trastornos de la nutrición.
- Mayor marginación de determinados grupos (por ejemplo, las mujeres).
- Gente foránea (entre ellas mineros artesanales o informales) que se asientan en las tierras tradicionales (debido a las zonas que están siendo abiertas por la construcción de carreteras).
- Aparición de problemas asociados (por ejemplo, la salud de la comunidad y los riesgos de seguridad, aumento de problemas sociales como el alcoholismo, el consumo de drogas, el juego, la prostitución, etc.).
- Inmigración incontrolada de gran escala que contribuye a aumentar la competencia por recursos y las tensiones sociales.

En el caso de los pueblos indígenas u originarios que habitan en territorio peruano, estos enfrentan además otras amenazas a sus territorios tradicionales: la deforestación, causada por la tala indiscriminada; la expansión de la frontera agrícola para la implantación de monocultivos;

el narcotráfico; la minería artesanal aluvial; el consumo y contaminación de sus fuentes hídricas; la construcción de caminos; la instalación de industrias; entre otros (CEPAL 2020). A ello cabe agregar que la mayor parte de sus integrantes viven con niveles bajos de satisfacción de sus necesidades básicas, y siguen enfrentando serios obstáculos en la materialización efectiva de su participación y representatividad en los espacios de decisión.

Así mismo, en el Perú existe una marcada discriminación histórica contra los pueblos indígenas u originarios. La última experiencia que permite fundamentar esta afirmación, tuvo lugar en las graves protestas sociales que se dieron entre fines de 2022 e inicios de 2023, y que produjeron más de 50 fallecidos y muchísimos heridos como consecuencia del accionar arbitrario de la Policía Nacional del Perú (PNP) y las Fuerzas Armadas. La mayor parte de la población movilizada se dio en las regiones andinas y tuvo una altísima participación de integrantes de estos pueblos (integrados en comunidades campesinas o nativas).

Sobre estos graves incidentes, la CIDH emitió un informe el 2023, en el cual resalta que en el Perú persiste una fuerte estigmatización y discriminación hacia los pueblos indígenas u originarios, que deshumanizan a sus integrantes, tildándolos de “terroristas”, “salvajes”, “están en contra del desarrollo”, etc. La discriminación hacia estos grupos se hace visible en diversos aspectos y espacios, como la poca representación política, la falta de desarrollo e inversión social en los territorios donde habitan, las desigualdades en el ejercicio y disfrute de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, entre otros.

¿Qué implica para una empresa minera aplicar la debida diligencia cuando interactúa con pueblos indígenas u originarios?

A partir del contexto descrito, el marco regulatorio sobre empresas y derechos humanos que se ha ido construyendo en el tiempo, no puede ser indiferente a esta realidad. Los principales instrumentos -como los PR o las Líneas Directrices- no desarrollan mucho los alcances y las dimensiones de los impactos que las actividades empresariales pueden causar sobre los pueblos indígenas u originarios. Pero sí se pueden encontrar referencias más precisas y descriptivas en guías complementarias, y otras de carácter más sectorial, como es el caso de los principios y directrices emitidas por la ICMM.

Para las empresas mineras, aplicar la debida diligencia con pueblos indígenas u originarios, parte por reconocer que los impactos que generan sus actividades pueden afectar de manera particular a estos grupos humanos culturalmente diferenciados. Las empresas deben reconocer que estos grupos humanos tienen derechos colectivos propios, que se derivan de su condición de *pueblos* con identidad cultural y prácticas tradicionales propias.

La ICMM reconoce en sus principios y lineamientos, que las empresas mineras deben “respetar los derechos, los intereses, las aspiraciones, la cultura y los medios de subsistencia basados en recursos naturales de los pueblos indígenas en el diseño, el desarrollo y la ejecución de los proyectos; debe aplicar la jerarquía de mitigación para hacer frente a los efectos adversos; y obtener beneficios sostenibles para los pueblos indígenas” (ICMM 2020, p. 4).

En el contexto peruano, los principios y lineamientos de debida diligencia que regulan la interacción de empresas con pueblos indígenas, se pueden expresar de distintas maneras:

- i. **En sus evaluaciones de impacto ambiental, las empresas deben analizar los posibles impactos negativos que sus operaciones pueden ocasionar sobre los derechos colectivos de los pueblos indígenas u originarios.**

Estas evaluaciones incluyen la línea de base socioambiental que se realiza en el período de planeación del proyecto minero, así como las sucesivas modificaciones que se efectúen en los EIA en el tiempo. Se debe aplicar un enfoque intercultural en el recojo de la información, de forma tal que se establezca una interacción respetuosa con la población, de forma horizontal y de buena fe, y tomando en cuenta aspectos idiomáticos y de accesibilidad.

La información obtenida a través de estas evaluaciones periódicas, debe orientar las acciones de debida diligencia que decida adoptar la empresa minera con los pueblos indígenas u originarios que forman parte de su zona de influencia.

La normativa nacional obligatoria para las actividades mineras también prevé que las empresas deban incluir en sus EIA información sobre la posible afectación de derechos colectivos. La Sexta Disposición Final del Reglamento de la Ley de consulta previa (Decreto Supremo N° 001-2012-MC), señala que los EIA y otros instrumentos de gestión ambiental, deben incluir “información sobre la posible afectación de los derechos colectivos de los pueblos indígenas que pudiera ser generada por el desarrollo del proyecto de inversión”.

Por su parte, en los Términos de Referencia (TDR) para actividades de explotación minera, se obliga a los titulares de actividad minera a que incluyan en sus EIA información sobre la existencia de pueblos indígenas, o comunidades campesinas y nativas, en caso correspondiera (dentro del ítem “Descripción del proyecto”). Asimismo, para la caracterización de los impactos que va a ocasionar el proyecto minero, se debe tener en cuenta que, si estos impactos afectan a pueblos indígenas o comunidades campesinas y nativas, los EIA deben incluir y describir los derechos colectivos que serán afectados.

ii. Las empresas deben adecuar sus estrategias de intervención con un enfoque intercultural

Esta cuestión se relaciona principalmente, con las acciones realizadas por la empresa minera para comunicarse con la población y transmitirle información de diverso tipo. Los procesos de interacción de las empresas con los pueblos indígenas u originarios, deben apuntar a que estos últimos comprendan integralmente en qué consiste el proyecto minero y cómo este puede influir positiva o negativamente en sus vidas.

De acuerdo al SENACE (2018), las empresas deben respetar la tradición oral de los pueblos indígenas u originarios. Esto implica que en las comunicaciones e información que se difunda se debe promover el uso de medios orales (además de los medios escritos y formales). También se debe considerar la comunicación verbal, lo cual conlleva cuidar las actitudes corporales y movimientos durante el uso de la palabra por parte de los representantes de la empresa minera.

En la misma guía, el SENACE plantea que las empresas deben realizar todos los esfuerzos necesarios para que los contenidos técnicos de los EIA, que tienen un elevado nivel de complejidad, puedan ser comprendidos por estos grupos humanos. Para cumplir tales fines, recomienda a las empresas que traduzcan los EIA a los idiomas de los pueblos indígenas u originarios que correspondan, además de utilizar especialistas que puedan interpretar los contenidos de los EIA de acuerdo a los requerimientos de esta población.

Conforme a lo que señala esta guía, “un intérprete es clave en los procesos pues adapta los mensajes originales a la visión y a los códigos de razonamiento del público receptor,

usando analogías culturalmente adecuadas” (2018, pág. 18). De esa manera, las empresas deben contar con intérpretes y/o traductores en el marco de las reuniones o sesiones realizadas en el proceso de participación ciudadana, cuando se discuten los EIA u otra información que puede ser sensible para los pueblos indígenas u originarios.

iii. Las empresas deben realizar todos los esfuerzos necesarios para obtener el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas u originarios que se ubican en los contornos de sus operaciones

La debida diligencia contempla que las empresas deben realizar todos los esfuerzos necesarios para obtener el Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) de los pueblos indígenas u originarios. Esto aplica tanto para el caso de nuevos proyectos mineros, o cambios en los proyectos que se vienen modificando.

De acuerdo a la ICMM (2015, págs. 28 y 29), el CLPI, comprende un proceso y un resultado. Mediante este proceso, los pueblos indígenas u originarios: (i) deben ser capaces de tomar decisiones libremente, sin coerción, intimidación o manipulación; (ii) deben contar con el tiempo suficiente para que, antes de que se tomen decisiones fundamentales y se generen impactos, participen en el proceso de toma de decisiones del proyecto; y (iii) deben estar plenamente informados sobre el proyecto y sus potenciales efectos y beneficios.

El resultado debe ser que los pueblos indígenas u originarios puedan conceder o negar su consentimiento para un proyecto minero determinado, con base en un proceso de negociación y diálogo de buena fe, debidamente fundamentado, que respete sus derechos reconocidos internacionalmente.

Desde el punto de vista del ICMM, cuando las empresas trabajan para obtener el CLPI de los pueblos indígenas u originarios, deben seguir algunos lineamientos (ICMM 2015, p. 84): 1) el proceso para obtener el CLPI debe ser congruente con el plan general del proyecto y lo que fue acordado inicialmente con estos pueblos, antes de que estos sean expuestos a cualquier impacto negativo del proyecto minero; 2) los pueblos no deben ser sujetos de ningún tipo de coerción, intimidación, manipulación, soborno o excesiva presión, en el marco del proceso de negociación para obtener la CLPI; 3) las empresas deben tomar las medidas necesarias para garantizar que los pueblos puedan comprender integralmente, los alcances del proyecto minero y sus posibles impactos.

iv. Las empresas pueden contribuir en la formación de capacidades dentro de los pueblos indígenas u originarios

Cuando se requiera, y en función a las necesidades identificadas entre los pueblos indígenas u originarios, las empresas mineras pueden brindar apoyo para la creación de capacidades comunitarias (ICMM 2015). Esta formación de capacidades permitiría que estos grupos estén en condiciones más equitativas de negociación con las empresas mineras. Estos procesos formativos “deben procurar estar en armonía con los procesos de toma de decisiones de los Pueblos Indígenas y reflejar los derechos humanos internacionalmente aceptados” (ICMM 2015, pág. 11).

En la misma línea, una demanda planteada por líderes y lideresas del corredor sur andino, se relaciona con el apoyo económico que las empresas mineras deberían brindar para construir y gestionar centros culturales, que permitan preservar las prácticas culturales y tradiciones que forman parte de la cosmovisión y formas de vida de las comunidades que habitan en ese territorio.

Estas constituyen algunas de las pautas y directrices principales, que se espera que las empresas mineras puedan aplicar en su interacción con pueblos indígenas u originarios. De esa manera, los impactos negativos ocasionados por sus actividades se pueden transformar en impactos positivos.

En su guía sobre pueblos indígenas, la ICMM (2015, pág. 19) estableció un listado de ejemplos sobre formas positivas en que los proyectos mineros pueden tener repercusiones sobre pueblos indígenas. La presente Guía no pretende hacer una valoración o análisis de cada una de estas propuestas, y su eventual viabilidad social en el contexto de la realización de actividades mineras en el Perú. Pero sí considera importante incluir la visión de la principal organización de empresas mineras en el mundo sobre lo que considera “impactos positivos” de la minería hacia los pueblos indígenas u originarios. Por ello se justifica su incorporación.

De esa manera, los temas que aborda este listado son los siguientes:

- Mejor infraestructura y servicios (p. ej., acceso al agua potable, saneamiento, energía, caminos).
- Mejores resultados en salud debido a la calidad de los servicios y la atención, a mejores medidas preventivas (p. ej. fumigación contra la malaria).
- Mejores apoyos para la educación y mejores recursos e instalaciones.
- Mejores oportunidades de empleo y de negocio, tanto en el sector de la minería como en las industrias auxiliares.
- Aumento de los ingresos, que llegan a través de regalías y compensaciones.
- Mejora de las condiciones de vida debido a un aumento de la riqueza.
- Ayudas de la empresa y del gobierno a las iniciativas comunitarias de desarrollo y los programas de apoyo para los medios de subsistencia.
- Apoyo de la empresa para la identificación, la protección y la promoción del patrimonio cultural (en algunos casos protegiendo patrimonio cultural que puede no haber sido previamente protegido).
- Restauración y protección del medio ambiente (p. ej., por medio de iniciativas de reforestación, mejoras en el manejo de incendios).
- Medidas especiales para la mejora de los grupos marginales (p. ej. mediante el apoyo para la educación intercultural y la alfabetización, programas de desarrollo de pequeñas empresas).

6. ¿De qué manera las empresas mineras deben incorporar el enfoque de género como parte de la debida diligencia?

Conforme a lo señalado por variada bibliografía especializada (Bourke-Martington & Umlas 2018; Instituto Danés de los Derechos Humanos 2020; Leite & Kohonen 2019; Naciones Unidas 2019a y 2019b), las actividades empresariales no son ajenas y/o neutras a las dinámicas de género y relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres.

En esa medida, las actividades empresariales pueden contribuir a que se acentúen y perpetúen aún más las desigualdades existentes entre hombres y mujeres; también pueden contribuir a generar condiciones más propicias para que se cometan actos de violencia física, sexual y psicológica contra las mujeres.

Por lo tanto, resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género dentro de las acciones que las empresas deben cumplir para garantizar el respeto de los derechos humanos. Como señala Naciones Unidas (2019), esta medida resulta necesaria para garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación e igualdad de género, así como también los retos planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

¿Qué impactos negativos sobre los derechos de las mujeres pueden ocasionar las actividades empresariales?

En el contexto de empresas y derechos humanos, ONU Mujeres y Pacto Global identifican riesgos particulares para las mujeres alrededor de los siguientes derechos (UN Forum on Business and Human Rights, 2018):

- **Derecho a la salud y seguridad:** en particular el caso de salud sexual y reproductiva, acoso sexual y violencias basadas en género en el lugar de trabajo.
- **Derecho al trabajo y derechos laborales:** en referencia a las brechas en el ámbito laboral entre hombres y mujeres; y las condiciones laborales en las cadenas de suministro a nivel global, que evidencian brechas ocupacionales, una alta segregación y segmentación ocupacional por cuestiones de género, y riesgos de explotación laboral de las mujeres.
- **Libertad de asociación:** en relación a los riesgos diferenciados de las mujeres que participan en sindicatos y grupos comunitarios por la defensa de sus derechos.
- **Derecho a la tierra y a un ambiente sano:** en relación con medios de vida que se pueden ver afectados por las actividades empresariales.

Esta Guía se centra principalmente en este último derecho, pues aborda la situación de las mujeres que habitan en las zonas de desarrollo de la gran minería en el Perú. Estas mujeres son principalmente indígenas o de comunidades originarias, y de extracción rural. Muchas de ellas no dominan el idioma castellano. Asimismo, estas cumplen un rol fundamental en la promoción de la seguridad alimentaria de sus familias y sus respectivas comunidades, así como en el manejo de los recursos naturales (agua, los suelos, los bosques, plantas y animales). Al ser las principales encargadas de las tareas domésticas, las mujeres desarrollan un particular vínculo con el territorio circundante, lo cual se enmarca en su cosmovisión y formas de vida tradicionales (por su condición de mujeres indígenas).

En ese marco, resulta entendible cómo las actividades mineras, que son intensivas en el uso del territorio y sus recursos, pueden generar impactos diferenciados sobre las mujeres que habitan en las zonas adyacentes.

Conforme a un estudio de *CooperAcción* de 2010, los cambios sociales producidos a partir de la entrada de actividad minera, se generan en el ámbito familiar y comunal, y en el desarrollo de las actividades productivas. La contratación temporal de mujeres por parte de la empresa minera ha producido cambios en las relaciones de género. Pero estos cambios no han modificado la situación de subordinación de las mujeres frente a los hombres. Las mujeres que han asumido nuevos roles con la mina, han visto aumentada su carga de trabajo de forma desproporcionada, dado que han seguido a cargo de las tareas domésticas y los roles que las mujeres tradicionalmente venían desarrollando. Estos impactos también se trasladan a los niños, niñas y adolescentes al interior de las familias, que tienen que asumir un mayor nivel de tareas domésticas. Ello puede afectar el rendimiento escolar, y provocar ausentismo e incluso deserción escolar.

Por su parte, la OIT (2021, pág. 25) señala que la actividad minera siempre ha aumentado los ingresos en efectivo de los hombres, y ha acentuado la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres. Asimismo, la transición a una economía basada en el uso de efectivo en comunidades adyacentes a asentamientos mineros, ha ocasionado que se dedique una mayor parte de estos ingresos monetarios al alcohol y la prostitución. En ese contexto se pueden generar situaciones de violencia sexual y de género.

A ello cabe agregar que las mujeres indígenas de las zonas de actividad minera, se encuentran particularmente excluidas de los procesos de toma de decisiones. Algunos datos obtenidos en informes de la Defensoría del Pueblo fundamentan esta afirmación, en el contexto de la realización de actividades mineras en el Perú:

- A partir de la revisión de 505 actas de 120 mesas de diálogo (suscritas entre septiembre de 2017 a septiembre de 2018), se pudo identificar que solo el 17.3% de los participantes eran mujeres (Defensoría del Pueblo 2020, pág. 8).
- De un total de 45 procesos de consulta previa realizados con pueblos indígenas, se pudo identificar que solo el 23% de los participantes de las comunidades consultadas eran mujeres en la etapa de diálogo de estos procesos (149 mujeres de un total de 645 participantes) (Defensoría del Pueblo 2019b, pág. 146).

Otro factor a tomar en cuenta para entender el papel relegado de la mujer, tiene que ver con el rol preponderante que tienen los varones en las directivas comunales. De acuerdo al Censo 2017, de las 4,276 comunidades campesinas censadas, en 3,828 (90%) el cargo de presidente es ocupado por hombres y sólo 224 (5%) por mujeres. En cuanto a las comunidades nativas o amazónicas, de un total de 2,703 censadas, en 2,371 (88%) el cargo de presidentes es ocupado por varones y sólo en 102 (4%) por mujeres (Defensoría del Pueblo 2019b, págs. 114 y 115).

Como una forma de corregir este problema, en 2019 se aprobó la Ley 30982 que modifica la Ley General de Comunidades Campesinas (Ley 24656 de 1987), que establece que la directiva comunal “debe incluir un número no menor de 30% de mujeres o varones en su conformación”. Todavía están pendientes medidas similares para mejorar la participación de las mujeres de las comunidades nativas.

Las mujeres rurales en general y las mujeres indígenas en particular, enfrentan mayores dificultades que los varones para participar en estos espacios de diálogo o procesos de consulta previa. Como señala la Defensoría del Pueblo, “las brechas de educación, el monolingüismo, las limitaciones en la interpretación de sus lenguas, y la falta de preparación para participar en estos espacios les afecta más en la medida que se les dificulta la comprensión de documentos técnicos y la exposición de sus propias ideas. Asimismo, tienden a una menor movilidad debido a las labores que realizan en el campo y en el hogar y, de acuerdo a sus costumbres, les cuesta más esfuerzo participar cuando la mesa de diálogo está ubicada fuera de su lugar de origen” (Defensoría del Pueblo 2020, pág. 93).

A partir del contexto descrito, ¿qué implica para una empresa minera incorporar el enfoque de género dentro de sus acciones de debida diligencia?

i. Incorporar el enfoque de género en sus políticas y procedimientos internos

De acuerdo a Naciones Unidas (2019a y 2019b), las empresas deben integrar el marco y las directrices de género -de forma transversal- en todas las políticas y procedimientos que se definan a nivel interno. Ello con miras a cumplir con su deber de respeto a los derechos humanos, conforme al Pilar II de los PR.

Incorporar el enfoque de género en sus políticas y procedimientos internos, debe permitir a las empresas identificar los particulares impactos negativos que sus actividades pueden ocasionar sobre las mujeres; y, a partir de ahí, adoptar acciones para prevenirlos, reducirlos o repararlos de alguna manera. De esa manera, se aplica debida diligencia con una perspectiva de género.

Incorporar un enfoque de género conlleva también, que los equipos responsables de la ejecución de los planes de relacionamiento social tengan que ser mixtos (integrados por hombres y mujeres). Además, sus integrantes deben haber sido sensibilizados/capacitados en enfoque de género antes del trabajo en campo. Para integrar y articular el enfoque de género en todas las áreas internas de las empresas, Naciones Unidas (2019b) recomienda capacitar y sensibilizar al personal y a sus socios comerciales sobre enfoque de género y derechos de las mujeres en el contexto de actividades empresariales.

ii. **Evaluar los impactos con un enfoque de género**

Incorporar un enfoque de género, conlleva para las empresas tener la capacidad de identificar claramente cuáles son los impactos específicos y diferenciados que sus operaciones pueden ocasionar sobre las mujeres.

Para lograr tales propósitos, Naciones Unidas (2019a) recomienda tomar en cuenta la interseccionalidad de la discriminación hacia las mujeres. Ello implica que existen capas entrelazadas y superpuestas de discriminación y exclusión hacia las mujeres. De esa manera, una mujer indígena puede ser discriminada de dos distintas maneras: por ser mujer, y por ser indígena. Para Naciones Unidas: “diferentes mujeres pueden verse afectadas de manera diferente por las actividades empresariales a causa de variables como su edad, color, casta, clase, etnia, religión, idioma, nivel de alfabetización, grado de acceso a los recursos económicos, estado civil, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, residencia en una zona rural, situación migratoria o pertenencia a un pueblo indígena o minoría” (2019a, pág. 20).

Naciones Unidas también sugiere que las empresas utilicen datos desglosados por sexo e indicadores de resultados, con la finalidad de evaluar los reales impactos sobre las mujeres, e identificar cómo estos impactos pueden afectar a las mujeres de forma interseccional.

De forma más específica, y en el contexto de las actividades mineras en el país, el SENACE (2017) propone algunas variables a tomar en cuenta cuando se quiere recopilar información adecuada (que permita una caracterización integral) sobre la situación de las mujeres en los ámbitos de influencia de un proyecto, por ejemplo: 1) evaluar la división de trabajo y los roles asumidos por hombres y mujeres, en cuanto a acceso a recursos, derechos, distribución de cargas y beneficios; 2) analizar las diferencias en el acceso entre hombres y mujeres a instancias de poder o de toma de decisiones colectivas; 3) identificar el nivel de representatividad de las mujeres en las instituciones locales.

iii. **Incorporar el enfoque de género en las acciones de comunicación y transmisión de información, consulta y participación ciudadana**

Incorporar un enfoque de género también parte por analizar los niveles de accesibilidad de la información entre hombres y mujeres. En el contexto de la minería en el Perú, la mayoría de mujeres son quechua hablantes o no dominan el idioma castellano. Ello

conlleva una mayor dificultad de las mujeres para entender aspectos técnicos y complejos, como los que se desarrollan en los EIA.

En esa medida, la debida diligencia contempla que las empresas tengan que realizar esfuerzos adicionales para que las mujeres puedan ser informadas adecuadamente de todas las implicancias y efectos que pueden tener sus actividades sobre ellas; las empresas deben contribuir a remover los obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones.

Algunas recomendaciones y medidas innovadoras para lograr tales fines son:

- Realizar las convocatorias a dos niveles: **a nivel comunal**, a través de medios gráficos de exposición pública (paneles, carteles, banderolas o murales). En algunas localidades se utilizan bocinas o altoparlantes y megáfonos, que suelen constituir un medio de convocatoria para las reuniones comunales o locales; y, **a nivel organizacional**, lo cual implica realizar la convocatoria considerando a las organizaciones de mujeres identificadas, o llevar a cabo la convocatoria en los espacios de socialización de mujeres.
- Incluir, como parte de sus programas de asistencia o empleo local, acciones de capacitación y formación de capacidades dirigidos específicamente a las mujeres.
- Habilitar espacios en las reuniones que proporcionen a las mujeres la confianza suficiente para expresar sus propias opiniones. Por ejemplo, reuniones segregadas por sexo.
- Considerar el uso diferenciado del tiempo de las mujeres, debido a la carga laboral no remunerada que realizan (actividades domésticas y de cuidado de los hijos e hijas). En esa medida, se deben realizar las reuniones o sesiones en momentos en los que la asistencia de las mujeres sea factible.
- Proporcionar servicios de guardería durante las reuniones. Establecer espacios de cuidado infantil en paralelo al desarrollo de las reuniones en los cuales se discutan aspectos relacionados con el proyecto minero.
- Promover la participación de traductores locales bilingües de ambos sexos en las reuniones o talleres realizados.
- Alentar y motivar la participación de la mujer durante el desarrollo de los mecanismos innovadores y técnicas pedagógicas.

7. ¿De qué manera se aplica la debida diligencia en las acciones que las empresas mineras realizan para garantizar la seguridad de sus operaciones?

Es una práctica común para las empresas contratar personal de seguridad privada, con la finalidad específica de cuidar sus bienes, su propiedad, frente a cualquier riesgo de atentado o siniestro en su contra.

En el caso de la gran y mediana minería en el Perú, los aspectos relacionados con la seguridad son primordiales, considerando que los asentamientos mineros ocupan un amplio territorio, que requiere ser monitoreado para evitar intromisiones de terceros externos o algún otro tipo de daño sobre el área donde se realizan las operaciones mineras.

Por las mismas características de sus labores, los agentes de seguridad de una empresa minera suelen interactuar con la población local. Estos son los encargados de verificar quienes transitan por las áreas donde la empresa minera tiene sus instalaciones, o en las áreas donde planea

construirlas en el futuro. La población local que habita en los contornos de la operación minera, tiene como una de sus actividades primarias la agricultura y al pastoreo, lo cual conlleva que se tenga que trasladar constantemente por los alrededores de la zona. Ello tiene como consecuencia que la población mantenga un contacto cotidiano con el personal de seguridad de la empresa minera.

Los agentes de seguridad de las empresas mineras también pueden cumplir funciones de acompañamiento de los relacionistas comunitarios, o de aquellos representantes de la empresa que están encargados del manejo social. Esa es otra forma cómo los agentes de seguridad pueden tener algún tipo de interacción con la población local.

Pero existen situaciones extremas en las cuales los agentes de seguridad de una empresa deben intervenir de forma más directa. Por ejemplo, cuando se produce un conflicto con una o más comunidades que no ha podido ser resuelto mediante el diálogo. En el supuesto de que el conflicto escale y las comunidades involucradas eleven el tono de sus demandas, se pueden producir acciones que atenten contra la operación y las propiedades de la empresa minera. Esto se pudo observar cuando los miembros de una o más comunidades ingresan por la fuerza a las instalaciones de una minera.

En esas circunstancias (y más allá de que las demandas sean justas o no), resulta importante que los agentes de seguridad de las empresas tengan la capacidad suficiente para realizar sus funciones en el marco del respeto a los derechos humanos, conforme al Pilar II de los PR. Si una situación conflictiva es manejada de manera inadecuada por parte de los agentes de seguridad de una empresa, pueden cometerse arbitrariedades en contra de la población y violaciones a los derechos humanos.

Los principales instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos, como los PR o las Líneas Directrices, no hacen mención específica del tema de seguridad. Este tema no es incluido como uno de los “rubros” en los cuales se ramifica la debida diligencia. Su inclusión se puede interpretar a partir de los principios generales, que establecen que las empresas tienen el deber de evitar vulnerar los derechos humanos y abordar con eficacia todos los impactos negativos que sus operaciones pueden causar. Ello cubre a su sistema de gestión de seguridad, y se plasma en la práctica en las orientaciones que se debe brindar al personal de seguridad para que sus acciones se enmarquen en el respeto de los derechos humanos.

Pero existe un instrumento internacional específico que aborda esta conexión específica: seguridad – empresas - derechos humanos. Son los llamados Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV), elaborados por el Departamento de Estado del Gobierno de los Estados Unidos y la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido. Esta iniciativa multiactor fue creada en el año 2000, e involucra a gobiernos, compañías y ONG, promoviendo la implementación de una serie de principios guías para que las empresas puedan adecuar sus medidas de seguridad con el respeto a los derechos humanos. A continuación, se explican los principales lineamientos y pautas procedimentales que regulan los PV (PV 2000, págs. 3 y 5):

- i. El cumplimiento de los PV por parte de las empresas, implica en primer lugar que la empresa tiene que realizar una evaluación de riesgos de seguridad y los potenciales abusos a los derechos humanos. Esta evaluación del riesgo le permite a una empresa tomar medidas tendientes a minimizar el riesgo y evaluar si las acciones de la compañía pueden aumentar el riesgo.

- ii. Las empresas deben consultar con regularidad con los Estados anfitriones y la población local sobre el impacto de sus acuerdos de seguridad. Las empresas deben incentivar a los Estados anfitriones a suscribir acuerdos de seguridad transparentes y de fácil acceso para la población local, sujeto a cualquier preocupación que surja en materia de seguridad.

Esta cuestión señalada por los PV es de suma relevancia en el contexto de la minería en el Perú, debido a la existencia de **convenios privados entre la policía nacional con empresas extractivas** para la protección de las instalaciones de estos últimos. Este tipo de convenios se encuentran regulados en el Decreto Legislativo 1148, artículo 55 que establece que la PNP puede suscribir convenios de cooperación con entidades del sector privado «en materia de orden interno, seguridad pública, entre otros». Esto se podría considerar como una forma de privatización de las funciones policiales. Al mantener una obligación contractual con las empresas, la policía distorsiona su necesaria imparcialidad como primer agente intermediador entre las empresas y la población.

Otra cuestión a resaltar en estos convenios entre PNP y empresas extractivas, tiene que ver con su secretismo. La ciudadanía desconocía el contenido de estos acuerdos, pues no se podía acceder a ellos mediante las leyes de transparencia y acceso a la información pública. Recién se pudo acceder a la copia de diversos convenios suscritos entre la PNP y empresas mineras, a partir de un proceso de habeas data.

De acuerdo a un Informe publicado por Earth Rights International, el Instituto de Defensa Legal y la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, se pudo identificar la existencia de 138 convenios de prestación de servicios entre la policía y empresas extractivas, los que fueron suscritos entre los años 1995 y 2018. La mayoría de las empresas extractivas con convenios vigentes, tienen proyectos ubicados en zonas de alta conflictividad social que enfrentan a comunidades y pueblos indígenas con las empresas. Por ejemplo, diez de estos convenios corresponden a empresas ubicadas en el corredor minero del sur andino, y cinco a empresas ubicadas en el departamento de Cajamarca (2019, pág. 8).

- iii. Las empresas deben garantizar que sus agentes de seguridad privada cumplan con los PV y con el respeto a los derechos humanos en el cumplimiento sus funciones: “La empresa de seguridad privada debe observar las políticas de la compañía contratante en cuanto se refiere a conducta ética y derechos humanos; la ley y las normas profesionales del país en que se está operando; las mejores prácticas que surgen desarrolladas por la industria, la sociedad civil y los gobiernos; y, además, deben propiciar el respeto por el derecho internacional humanitario” (PV 2000, p. 8).
- iv. Los PV son enfáticos en resaltar que las empresas no pueden mantenerse neutrales frente a abusos y arbitrariedades contra los derechos humanos cometidas por los responsables de la seguridad pública del Estado u otros agentes externos (que no formen parte de la seguridad privada de las empresas).

En una evaluación de riesgos conforme a los PV, las empresas no solo deben analizar los riesgos de seguridad para la empresa, sino los riesgos en materia de derechos humanos que afecta a las comunidades que habitan en las áreas donde las empresas operan. Este tipo de evaluación considera el riesgo de “complicidad” de la empresa en violaciones a los derechos humanos. Esto implica que la empresa puede contribuir conscientemente a una violación a los derechos humanos, aun cuando la violación no haya sido cometida

directamente por sus agentes de seguridad contratados, sino por otros agentes externos que también cumplen funciones de seguridad para las empresas.

En el contexto de la minería en el Perú, esos otros agentes externos que brindan seguridad a las operaciones mineras, y que en el contexto del cumplimiento de sus funciones pueden cometer violaciones a los derechos humanos, son la PNP y las fuerzas armadas. En el caso de la PNP, estas tienen como función principal garantizar la seguridad pública y el orden interno, lo cual se podría realizar resguardando las instalaciones de una empresa minera frente a cualquier atentado contra su propiedad. En el caso de las Fuerzas Armadas, su intervención se encuentra condicionada a la declaratoria de estados de emergencia, que las habilite para cumplir funciones de seguridad acompañando a la PNP.

¿Qué son los estados de emergencia?: Los estados de emergencia se encuentran regulados en la Constitución de 1993 (numeral 1 del artículo 137) como un mecanismo excepcional que puede aprobar el presidente, con acuerdo del Consejo de Ministros, “en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación”. En los estados de emergencia se pueden restringir o suspender “el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio. La utilización sistemática de este recurso (declarar estados de emergencia) se ha instrumentalizado por parte de los gobiernos de turno para vulnerar el derecho a la protesta de aquellas personas o comunidades que consideran que sus derechos han sido afectados por las actividades mineras. Además, otorga legalidad a la intervención de las Fuerzas Armadas como elemento de contención y disuasión frente a cualquier movilización social.

La experiencia reciente muestra numerosos casos de enfrentamientos violentos entre integrantes de la población con las fuerzas de seguridad pública (principalmente la PNP), que han producido graves violaciones a los derechos humanos a los primeros. Muchas personas que ejercían su derecho a la protesta -o que simplemente transitaban por las zonas donde se realizaban las protestas- han sido asesinadas, heridas o afectadas en su dignidad, como consecuencia de las acciones realizadas por los agentes estatales (CIDH 2023).

En el contexto de las actividades mineras en el Perú, este tipo de situaciones extremas de protestas contra proyectos mineros -y que han derivado en enfrentamientos entre la población y las fuerzas del orden- se han producido con relativa frecuencia en las últimas dos décadas. En su Informe sobre Perú, el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas, tuvo conocimiento de numerosas protestas sociales que dieron lugar a enfrentamientos violentos con la policía y las fuerzas armadas y que se saldaron con varias personas muertas, principalmente civiles, pero también agentes de policía. Para este Grupo de Trabajo, el elevado número de civiles muertos parecería indicar un uso desproporcionado de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad públicas.

Frente a este problema sistemático, las reacciones de los gobiernos de turno se han caracterizado principalmente por aprobar normas que criminalizan el derecho a la protesta y que amedrentan o intimidan a los dirigentes y dirigentas que participan en protestas en respuesta a impactos o presuntos impactos ocasionados por las actividades

empresariales. A estas medidas se añaden los convenios entre la PNP y las empresas, y las declaratorias de estados de emergencia.

A partir del problema descrito, los PV recomiendan a las empresas forjar alianzas con los órganos de seguridad estatales e impulsar acciones de formación y sensibilización para orientar a los agentes del Estado a que sus acciones se enmarquen en el respeto a los derechos humanos. Para los PV, las empresas “deben respaldar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para suministrar entrenamiento y educación a las fuerzas de seguridad pública, así como sus esfuerzos por fortalecer las instituciones estatales, a fin de garantizar las responsabilidades y el respeto por los derechos humanos” (PV 2000, p. 6).

De igual manera, los PV recomiendan a las empresas “ejercer su influencia” para promover que la seguridad pública que se brinda a sus instalaciones (por parte de policías o militares) cumpla con los siguientes requisitos (PV 2000, p. 6):

- Ninguna persona con implicaciones creíbles en abuso de los derechos humanos debe prestar servicios de seguridad a las empresas.
- La fuerza sólo se debe emplear cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza.
- Los derechos de las personas no se deben violar mientras ejerzan su libre asociación y de reunión pacífica, el derecho a participar en pactos colectivos, u otros derechos similares, reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y las Declaraciones sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la OIT.

Las acciones de las empresas para garantizar que las medidas de seguridad sean acordes con los derechos humanos, implican también tomar acción y denunciar cualquier caso de abuso a los derechos humanos cometidos por las fuerzas de seguridad públicas. Como señalan los PV, las empresas “deben registrar y reportar toda acusación creíble sobre abusos de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública en sus áreas de operación a las autoridades correspondientes del gobierno anfitrión. Cuando sea del caso, las Compañías deben urgir para que se lleve a cabo una investigación y se tomen las medidas necesarias para evitar que se repitan” (2000, p.7).

Bibliografía

Bourke Martington, Joanna; Umlas, Elizabeth

(2018) Gender-responsive due diligence for business actors: human rights-based approaches.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL y Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos-OCDE

(2017) Evaluaciones del desempeño ambiental: Perú.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL

(2020). Los pueblos indígenas de América Latina – Abya Yala y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: tensiones y desafíos desde una perspectiva territorial.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH

(2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales - REDESCA

(2023). Situación de Derechos Humanos en Perú en el contexto de las protestas sociales.

Consejo Internacional de Minería y Metales – ICMM

(2015). Guía de Buenas Prácticas Los Pueblos Indígenas y la Minería. Segunda edición.

(2020). Principios Mineros Estándares de Desempeño.

(2023). Guía de debida diligencia en materia de derechos humanos del ICMM.

Cuadros, Julia

(2010). Impactos de la minería en la vida de hombres y mujeres en el sur andino: los casos Las Bambas y Tintaya. CooperAcción – Acción solidaria para el desarrollo.

Defensoría del Pueblo

(2019a). Los costos del conflicto social. Una aproximación metodológica a las dimensiones económicas, sociales e institucionales del conflicto social en el Perú. Serie Informes de Adjuntía – Informe 001-2019-DP/APCSG.

(2019b). Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú. Informe de Adjuntía: Informe N° 002-2019-DP/AMASPPI/PPI. Serie Igualdad y No Violencia N° 22. Autonomía física, mental y económica.

(2020). Participación de las mujeres en procesos de diálogo para resolver conflictos sociales. Informe Defensorial 185.

(2021). Conflictos sociales y cumplimiento de acuerdos. Serie Informes Defensoriales – Informe N° 187-2021-DP.

Departamento de Estado del Gobierno de los Estados Unidos & Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido

(2000). Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Earthrights International, Instituto de Defensa Legal y Coordinadora Nacional de Derechos Humanos

(2019). Informe: convenios entre la Policía Nacional y las empresas extractivas en el Perú. Análisis de las relaciones que permiten la violación de los derechos humanos y quiebran los principios del Estado democrático de Derecho.

Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

(2018), Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú ante el Consejo de Derechos Humanos en el 38º período de sesiones (18 de junio a 6 de julio de 2018).

Instituto Danés de Derechos Humanos

(2020). Las dimensiones de género en materia de empresas y derechos humanos: Informe resumen a partir de tres intercambios de aprendizaje temáticos sobre la perspectiva de género en la transición digital, los planes de acción nacional y los enfoques feministas.

Leite, M. & Kohonen, M.

(2019), *Engendering Business and Human Rights*. Christian Aid.

Ministerio de Energía y Minas – MINEM

(2010). *Guía de participación ciudadana en el subsector minero*. Lima: MINEM.

(2018). *Kit de Herramientas de relacionamiento y comunicación para una exploración minera responsable*. Lima: MINEM.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

(2021), Informe sobre mecanismos de *reparación* judiciales y extrajudiciales. Documento de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Nash Rojas, Claudio

(2009), *Las Reparaciones ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1988 - 2007)*. 2a. ed., Santiago de Chile, Universidad de Chile.

Organización de Naciones Unidas

(2005), Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005.

(2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos.

(2014), Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos.

(2018). UN Forum on Business and Human Rights, Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence.

(2019a). Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Consejo de Derechos Humanos, 41° período de sesiones.

(2019b). Perspectivas de Género de los Principios Rectores de Naciones Unidas. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

Organización Internacional del Trabajo – OIT

(2021). La mujer en la minería Hacia la igualdad de género.

(2022). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE

(2018a). Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

(2018b). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo. Ediciones OCDE, París.

(2023). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

Presidencia del Consejo de Ministros – PCM

(2020). Informe final de la Comisión para el Desarrollo Minero Sostenible. Comisión creada por Resolución Suprema N° 145-2019-PCM, luego modificada por Resolución Suprema N° 190-2019-PCM.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

(2021). Guía de facilitación para la formación en derechos humanos y debida diligencia. Empresas y Derechos Humanos en Asia.

Servicio Nacional de Certificación Ambiental – SENACE

(2016a). *Herramientas de Gestión Social* para la certificación ambiental. Lima: SENACE

(2016b). Guía de orientación para titulares respecto a las pautas de redacción, formato y marco legal del resumen ejecutivo del Estudio de Impacto Ambiental detallado (EIA-d). Lima: SENACE.

(2017). Lineamientos para Promover la Participación de la Mujer en el Proceso de Certificación Ambiental. Lima: SENACE

(2018). Guía de participación ciudadana *con enfoque intercultural para la certificación ambiental*. Lima: SENACE