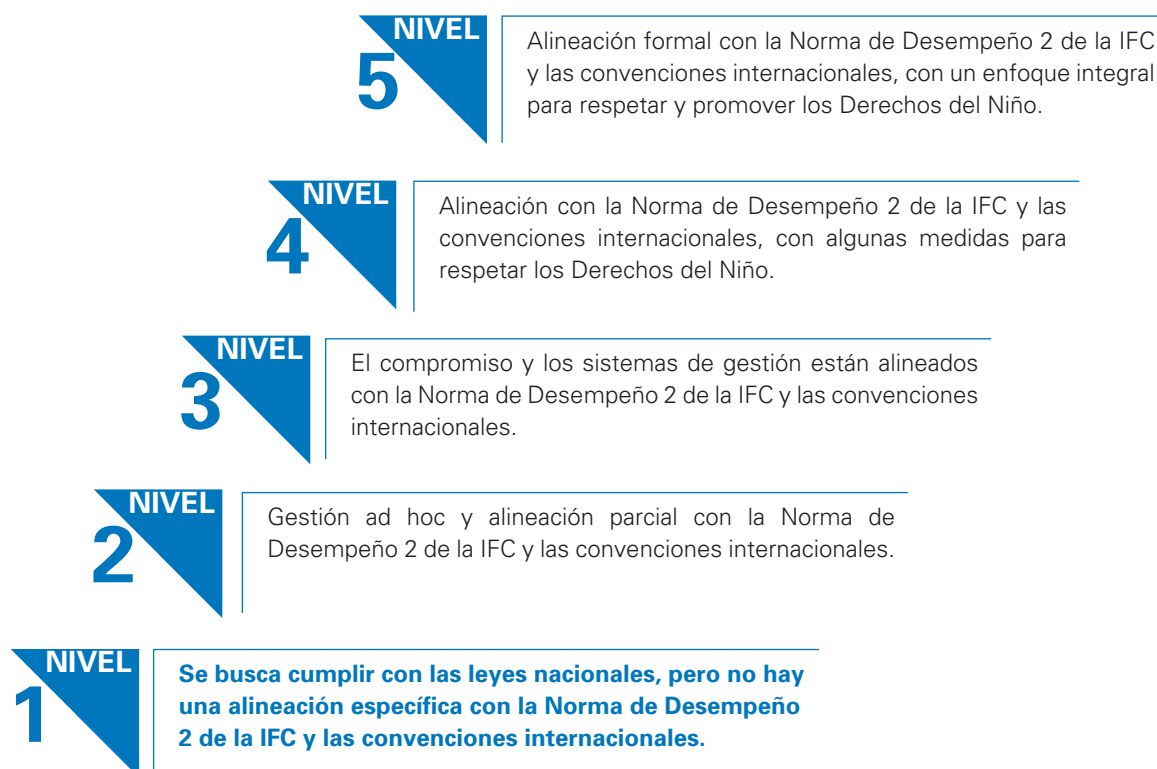


Condiciones Laborales

Condiciones laborales para mejorar o afectar negativamente las condiciones de vida, el bienestar y el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, todas las empresas deben proporcionar condiciones laborales dignas que apoyen a los trabajadores/as, tanto a las mujeres como a los hombres, en su papel de padres o cuidadores.³⁷ Particularmente en el sector minero, se han identificado riesgos específicos relacionados con las operaciones de la industria que están siendo abordados por empresas.

³⁷ Ver también: UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Los Derechos del Niño y los Principios Empresariales*, UNICEF, Ginebra, 2012. Páginas. 20–21.

¿Cuál es la situación de su empresa con respecto al respeto y la promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en lo que concierne a las condiciones laborales? La siguiente figura presenta un proceso continuo que va desde el más bajo nivel de cumplimiento hasta las más completas medidas de responsabilidad empresarial y liderazgo proactivo.



La Herramienta 8 está diseñada para ayudar a las empresas mineras a mitigar los posibles impactos negativos que las condiciones laborales de los padres/madres y otros cuidadores puedan tener sobre los niños, niñas y adolescentes, y para promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes a través de sus recursos humanos y la gestión de los contratistas. La Herramienta 8 abarca las siguientes áreas: horas de trabajo, turnos y desplazamientos; la discriminación contra las mujeres, los padres/madres y cuidadores; la gestión de los contratistas, materiales y las actividades peligrosas en el sitio; los salarios y las condiciones de vida.

Lo más probable es que las empresas mineras internacionales ya cumplan con las leyes en los países en los que operan y que estén aplicando un enfoque responsable de la mano de obra y las condiciones laborales. Las empresas que aún no han integrado en sus sistemas la Norma de Desempeño 2 de la IFC y los Convenios de la OIT relativos a los derechos humanos y las condiciones laborales, deben abordar dicho vacío de manera prioritaria. Las siguientes secciones ofrecen apoyo para la integración de la perspectiva basada en los Derechos del Niño para promover condiciones laborales favorables para la familia.

8.1 Panorama general de los problemas y los estándares relacionados

El estudio piloto de UNICEF sobre los Derechos del Niño y el sector minero destaca los impactos clave específicos de la industria sobre los niños, niñas y adolescentes así como los impactos relacionados con las condiciones laborales sobre los padres/madres y cuidadores. Se encontró que los impactos sobre los padres y otros cuidadores, con el consiguiente impacto sobre los niños, niñas y adolescentes incluyen las condiciones laborales de los padres/madres, que inhiben su capacidad de cuidar a sus hijos/as en términos físicos, financieros o sociales; los conflictos entre los empleados/as y el comportamiento del personal en la comunidad.³⁸

Las empresas mineras que buscan proveer condiciones laborales decentes que apoyen tanto a las mujeres como a los hombres en sus roles de padres/madres o cuidadores, como se describe en los Derechos del Niño y los Principios Empresariales, deben comenzar cumpliendo las disposiciones legales y luego pasar a “prestar especial atención a las condiciones de trabajo tales como el pago de un salario digno, la duración y la flexibilidad de la jornada laboral, las disposiciones para las mujeres embarazadas y lactantes, la necesidad de permiso parental, el apoyo a los trabajadores/as migrantes y temporales que ejercen su maternidad y paternidad a distancia, y facilitar el acceso a servicios de cuidado de calidad, atención en salud y educación para los personas a cargo”.³⁹

La Norma de Desempeño 2 de la IFC: Trabajo y Condiciones Laborales proporciona una base sólida para establecer la protección empresarial de los derechos fundamentales de los trabajadores/as. Los requisitos establecidos en esta norma están guiados, en parte, por una serie de convenciones e instrumentos internacionales, incluidos los de la OIT y los de las Naciones Unidas (véase el Recuadro 12). No solo tienen por objeto promover el cumplimiento de las leyes laborales nacionales sino también el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores/as; la relación entre los trabajadores/as y la gerencia; la protección de los trabajadores/as, incluyendo las categorías vulnerables de trabajadores/as, tales como los niños niñas y adolescentes y las condiciones laborales seguras y saludables.

Recuadro 12. Convenciones de la OIT y de las Naciones Unidas que se relacionan con el empleo y las condiciones laborales

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
 Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
 Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzoso
 Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso
 Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima (de empleo)
 Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil
 Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración
 Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)
 Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 32.1
 Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores/as migrantes y de sus familiares

Las estrategias aplicables al sector minero también pueden desarrollarse y aplicarse para mejorar las condiciones laborales de los empleados/as y proteger mejor los Derechos del Niño. Garantizando horas de trabajo y uso de turnos nocturnos adecuados, desplazamientos diarios y acuerdos de ir y regresar en transporte aéreo (FIFO), medidas no discriminatorias contra la

³⁸ UNICEF. *Los Derechos del Niño y el Sector Minero: Piloto de UNICEF para el Sector Extractivo*, UNICEF, Ginebra, marzo 2015, página 14.

³⁹ UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Los Derechos del Niño y los Principios Empresariales*, UNICEF, Ginebra, 2012 página 21.

mujer, gestión adecuada de los contratistas en el sitio de la mina, la no exposición a materiales y actividades peligrosas así como salarios, beneficios y condiciones de vida adecuados, las empresas tendrán directamente un impacto positivo sobre los derechos humanos en general y sobre el bienestar de los niños, niñas y adolescentes en particular. Además, estas acciones aumentarán la buena reputación de la empresa y evitarán tensiones que podrían ocurrir en los hogares y comunidades debido a las difíciles condiciones laborales o las prácticas discriminatorias.

8.2 Horarios de trabajo, turnos y desplazamientos

Los términos de empleo en el sector minero pueden requerir largas horas y turnos nocturnos, posiblemente más de 60 horas a la semana, dejando a los padres/madres poco tiempo para estar con sus hijos/as. Los riesgos para la salud comúnmente asociados a las largas horas de trabajo y turnos nocturnos, incluyen el estrés relacionado con el trabajo, el deterioro del desempeño físico y mental, la privación del sueño y fatiga⁴⁰, los cuales puede afectar indirectamente a los niños, niñas y adolescentes en la medida en que inhiben la capacidad de los padres/madres para cuidarlos.

Aunque los salarios en el sector minero suelen ser superiores al salario mínimo, el empleo en el sector minero puede afectar a las familias en las áreas que envían la mano de obra debido a las rotaciones del turno FIFO y a los largos períodos de separación de los padres de sus hijos/as. Las investigaciones indican que los impactos indirectos incluyen aumentos de la tensión en el hogar, la interrupción de la intimidad familiar y la comunicación interpersonal.⁴¹ La Tabla 17 ofrece detalles sobre los riesgos asociados, preguntas que pueden apoyar la identificación por parte de las empresas de los posibles impactos y estrategias y acciones sugeridas que las empresas mineras pueden llevar a cabo para abordar estos temas.

⁴⁰ Ver por ejemplo: Peetz, David Robert, y Georgina Murray, *'Involuntary Long Hours in Mining'*, Griffith University, 2010. Disponible en inglés en <http://geor-ginamurray.org/articles-list/involuntary-long-hours-in-mining>.

⁴¹ Comité Asesor de la Industria Minera, Comisión para la Seguridad Ocupacional y la Salud, *'Code of Practice: Working Hours'*, Department of Mines and Protection, Government of Western Australia, 2006, p. 2; disponible en <www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/copworking-hours.pdf>

Tabla 17. Gestión de los horarios de trabajo de los empleados/as, sus turnos nocturnos, los desplazamientos y los arreglos fly in, fly out (ir y regresar en transporte aéreo; FIFO por sus siglas en inglés)⁴²

Riesgos: Si la empresa no presta atención a los posibles impactos de los horarios de trabajo, los turnos nocturnos, los largos trayectos y los arreglos *fly in, fly out* sobre los hijos/as de sus empleados/as, podría enfrentar los siguientes riesgos y poner en peligro la estabilidad de su negocio:

- Aumento del estrés y la fatiga de los trabajadores/as, lo que podría dar lugar a tensiones y violencia dentro del hogar, deteriorando el entorno familiar de los empleados/as.
- Mayor probabilidad de accidentes de trabajo.
- En última instancia, podría aumentar de manera indirecta el descontento de los empleados/as y la rotación del personal.

Preguntas	Estrategias y acciones
<i>¿Se revisan los archivos de recursos humanos para ver si el personal tiene hijos/as u otros dependientes para asegurar que los impactos indirectos sobre los niños, niñas y adolescentes como resultado de las condiciones laborales y de las horas de trabajo, sean manejados apropiadamente?</i>	• Tener en cuenta las circunstancias objetivas de los trabajadores/as, tales como la situación familiar, la salud, la resistencia física, los hábitos de sueño y las preferencias personales para identificar a los trabajadores/as cuya situación familiar puede requerir flexibilidad y ajustes. • Participar con estos trabajadores/as en lo que respecta a horas y arreglos FIFO.
<i>¿Se buscan las opiniones de los empleados/as con niños, niñas y adolescentes así como representantes de las áreas de seguridad y salud, para definir las horas de trabajo, turnos nocturnos y arreglos FIFO?</i>	• Reunir las opiniones de los empleados/as sobre las condiciones laborales e involucrar a los empleados/as que tienen hijos/as en el diseño de las listas de horarios para beneficiar a todos los grupos de interés. • Consulte a los representantes de las áreas de seguridad y salud cuando estén disponibles. • Concéntrase en criterios tales como “intercambio de turnos” para satisfacer las necesidades personales de los trabajadores/as, por ejemplo, permitiendo que el marido y la esposa trabajen los mismos turnos; descanso entre períodos de trabajo (tiempo de recuperación); y los arreglos de trabajo temporal o estacional.
<i>¿La empresa ha identificado el número de empleados/as con hijos/as que se ven obligados a combinar largas horas de trabajo y turnos nocturnos con trabajo exigente?</i>	• ‘Trabajo exigente’ incluye trabajo que es física o mentalmente demandante o repetitivo, por ejemplo, variación inadecuada de tareas durante períodos de tiempo excesivos. • Limitar la combinación de largas horas de trabajo y turnos nocturnos con trabajo exigente, especialmente para los trabajadores/as cuya situación familiar puede requerir flexibilidad.
<i>¿La empresa garantiza que los trabajadores/as tengan tiempo suficiente para pasar con sus hijos/as?</i>	• Desarrollar políticas para horarios laborales, planes y programas sobre jornadas laborales, promedio máximo de horas semanales, horas totales durante un período de tres meses y viajes relacionados con el trabajo (el promedio de horas semanales de trabajo no debe superar las 48 horas). • Considerar cuidadosamente la programación del trabajo para evitar las horas irregulares e impredecibles, asignación de horarios con poca antelación, extensión de horas extra, estar de guardia durante todo el ciclo de turnos y los turnos diurnos/ nocturnos trabajados, con el fin de satisfacer mejor las vidas personales de los trabajadores/as y el reloj corporal. Por ejemplo, mientras que algunos trabajadores/as toleran programaciones largas, tal como trabajar 4 semanas y tomar 1 semana libre, los padres/madres que necesitan pasar tiempo con sus niños, niñas y adolescentes pueden encontrar que una programación en donde trabajen durante 8 días y tengan 8 días libres, representa un mejor equilibrio. • Permitir períodos de prueba para nuevos arreglos de horas de trabajo y evaluarlos de acuerdo con la situación familiar de los trabajadores/as y los posibles impactos sobre los niños, niñas y adolescentes. • Ofrecer alternativas a los empleados/as que pueden tener dificultades para adaptarse a las horas de trabajo.

⁴² Comité Asesor de la Industria Minera, Comisión para la Seguridad Ocupacional y la Salud, ‘Code of Practice: Working Hours’, Department of Mines and Protection, Government of Western Australia, 2006, p. 2; disponible en <www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/copworking-hours.pdf>

Tabla 17. Gestión de los horarios de trabajo de los empleados/as, sus turnos nocturnos, los desplazamientos y los arreglos fly in, fly out (ir y regresar en transporte aéreo; FIFO por sus siglas en inglés)⁴²

¿Los gerentes y los empleados/as son conscientes de los riesgos relacionados con el horario de trabajo y están entrenados en este tema?	• Proporcionar capacitación sobre los efectos de la fatiga y las medidas de control. • Implementar iniciativas para promover la salud y la aptitud.
¿Los empleadores/as proporcionan un nivel apropiado de supervisión de acuerdo con el nivel de riesgo evaluado, para asegurar condiciones adecuadas de vida familiar?	• Monitorear el trabajo para asegurar que se sigan las prácticas seguras de trabajo.

8.3 La discriminación contra las mujeres o contra los padres/cuidadores

En la industria minera tradicionalmente dominada por hombres, las mujeres pueden ser discriminadas durante el proceso de contratación y en el empleo mismo. Las políticas que no protegen a las mujeres también pueden poner en riesgo a los padres/madres y a otros cuidadores, así como a los niños, niñas y adolescentes.

Para las mujeres, la discriminación puede estar relacionada con el embarazo o el hecho de que hayan alcanzado la edad de procrear. Después de tener un bebé, las madres podrían no recibir el mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad sugerido por el Convenio 183 de la OIT. La Tabla 18 presenta recomendaciones para las empresas con el fin de evitar prácticas discriminatorias contra las mujeres y los cuidadores y contribuir al bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

Tabla 18: Evitar la discriminación contra las mujeres y los padres/madres cuidadores

Riesgos: La discriminación contra las mujeres o los padres y otros cuidadores puede poner en peligro la estabilidad empresarial de una empresa frente a los siguientes riesgos: • Podría ser acusado de actuar en contra de los reglamentos de recursos humanos o enfrentar el riesgo de ser llevado ante los tribunales (por ejemplo, convenios de la OIT). • Puede conllevar a que la empresa pierda capacidades y habilidades de recursos humanos. • Su reputación local e internacional podría ser afectada negativamente.	
Preguntas	Estrategias y acciones
¿La empresa evita la discriminación durante los procesos de reclutamiento?	• Durante las entrevistas de reclutamiento, asegurar que los solicitantes no son cuestionados sobre el estado civil, la intención de tener hijos/as o el número de niños, niñas y adolescentes que actualmente tienen. Incluir cláusulas a este efecto en los contratos de los gerentes de recursos humanos y / o capacitar al departamento de recursos humanos de la empresa
¿A los empleados/as se les garantiza la licencia de maternidad/paternidad, incluso en los casos de adopción?	• Asegurar que a las empleadas se les permita una licencia de maternidad que no sea inferior a las 14 semanas por cada hijo/a, de conformidad con el Convenio 183 de la OIT. • Instar a los padres a tomar licencia de paternidad, lo cual se reconoce que tiene impactos positivos sobre el desarrollo de los niños y niñas.
¿Las mujeres que se postulan a un trabajo son respetadas en su elección de quedar embarazadas?	• Asegurar que no se incluyan cláusulas en los contratos de los gerentes de recursos humanos en los que se les exija a las mujeres que se postulan a un trabajo a someterse a pruebas de embarazo, a tener abortos o a firmar acuerdos para no quedar embarazada.
¿La empresa ofrece mecanismos para que los trabajadores/as o postulantes puedan presentar quejas si presencian actos de discriminación contra las mujeres?	• Asegurar que la discriminación contra las mujeres pueda ser denunciada de manera fácil y anónima.

8.4 Condiciones laborales en la cadena de suministro y la gestión de los contratistas en el sitio de la mina

Los potenciales problemas en torno a las condiciones laborales y a los Derechos del Niño también pueden ser una preocupación en la cadena de suministro de la empresa. La integración de las consideraciones relativas a los Derechos del Niño en la debida diligencia en la cadena de suministro, es esencial para establecer la prioridad de los impactos reales y potenciales sobre los Derechos del Niño. Si no existe un proceso de debida diligencia sobre los derechos humanos o el impacto social para la cadena de suministro, la empresa debería considerar primero el establecimiento de este proceso o simultáneamente con consideraciones sobre los Derechos del Niño. El documento *Demonstrating Value: A guide for responsible sourcing*, desarrollado por el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), ofrece apoyo para iniciar este proceso.⁴³ Existen también recursos para manejar más específicamente los riesgos relacionados con los Derechos del Niño y las condiciones laborales en la cadena de suministro.⁴⁴

Además de los riesgos relacionados con las condiciones laborales en la cadena de suministro, el empleo de contratistas en el sitio de la mina para las fases de alta intensidad de los proyectos, tal como la construcción, implica riesgos potenciales para los niños, niñas y adolescentes que son frecuentes en la industria minera y merecen especial atención. En la Tabla 19 se describen varias acciones y estrategias que las empresas pueden implementar para abordar los riesgos relacionados con los Derechos del Niño en la gestión de contratistas en el sitio de la mina.

⁴³ Consejo Internacional de Minería y Metales, *Demonstrating Value: A guide for responsible sourcing*, ICMM, London, 2015; disponible en <www.icmm.com/en-gb/publications/demonstrating-value-a-guide-to-responsible-sourcing>.

⁴⁴ Ver: UNICEF, 'Supply Chains for Children: Resources', <<http://supplychainsforchildren.org/en/resources>>.

Tabla 19. Gestión de las condiciones laborales de los contratistas en el sitio de la mina y de los riesgos relacionados con los Derechos del Niño

Riesgos: Los siguientes son los impactos de las prácticas irresponsables de empleo de los subcontratistas sobre los Derechos del Niño: Existe el riesgo de que los subcontratistas no tengan políticas de recursos humanos adecuadas a las normas de la OIT que permitan el permiso familiar, la licencia de maternidad y de paternidad y otras prácticas consideradas para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. La ausencia o falta de aplicación de dichas políticas puede impedir que los padres/madres cuiden de sus hijos/as de forma adecuada.	
Preguntas	Estrategias y acciones
¿La empresa ejerce alguna presión por vía contractual sobre los contratistas con respecto a requisitos específicos en torno a las condiciones laborales?	Incluir requisitos sobre las condiciones laborales y los Derechos del Niño en los contratos con los contratistas, tales como: • <i>Cláusulas de cumplimiento y consecuencia del incumplimiento.</i> La redacción de las cláusulas puede ser detallada, esbozando los riesgos específicos de los Derechos del Niño a ser manejados por el contratista o proveedor, según la actividad, área geográfica, etc. Alternativamente, la redacción puede ser aplicable de forma general y exigir el cumplimiento con los estándares internacionales sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas, OIT, etc.). Para las empresas puede ser más exigente redactar cláusulas más específicas, pero éstas son más eficaces para comunicar las expectativas y educar al proveedor sobre lo que se requiere. Las consecuencias del incumplimiento de los requisitos del contrato deben quedar claras. • <i>Informes.</i> Los contratos deberían idealmente describir los requisitos relacionados con la presentación de informes periódicos sobre el cumplimiento de las condiciones laborales y las cláusulas de los Derechos del Niño. Éstos deben especificar indicadores clave de desempeño que serán utilizados para evaluar al proveedor.
¿La empresa hace seguimiento a los contratistas para asegurar que se respetan las condiciones laborales establecidas, los estándares de derechos de los niños, niñas y adolescentes y se comprometen con ellos para realizar capacitación, fortalecimiento de capacidades e intercambio de información?	• El desarrollo de sistemas internos para el cumplimiento efectivo de los requisitos del contrato, incluyendo los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas, es una parte vital de este proceso. Se deben establecer procedimientos y asignar personal para revisar los informes de los subcontratistas, organizar las auditorías y sacar conclusiones, señalar problemas con la administración y emitir acciones de seguimiento, como planes de mejora o terminación del contrato. • <i>Visitas ad hoc al sitio de la mina y auditorías por parte de terceros.</i> Los contratos también pueden incluir el derecho de la empresa a realizar visitas inesperadas al sitio. Algunos contratos a más largo plazo podrían incluir requisitos para una evaluación o auditoría independiente realizada por terceros, que incluya los Derechos del Niño como un componente.
¿La empresa trabaja conjuntamente con sus contratistas para mejorar el rendimiento?	Un enfoque de auditoría simple no suele ser suficiente para lograr una mejora sostenible en el comportamiento de los contratistas. Existen diversas estrategias adicionales para mejorar el cumplimiento de los contratistas con las normas sociales, incluidas las condiciones laborales y los Derechos del Niño. Éstas pueden incluir: • La transición de un enfoque según el cual el cumplimiento se califica según el criterio de 'aprobado o reprobado' hacia un enfoque basado en programas integrales de mejora continua; • Reemplazar las auditorías por evaluaciones colaborativas y análisis de la causa raíz; • Integración de mecanismos para formular reclamos; • La integración de los enfoques de fortalecimiento de capacidades para los contratistas, por ejemplo, exigiendo que todos los nuevos subcontratistas contratados para la construcción, participen en capacitaciones sobre los Derechos del Niño; • Diferentes formas de asociación entre empresas y organizaciones de la sociedad civil, incluyendo la presentación de informes públicos y el intercambio de evaluaciones de riesgos y desempeño; • Proporcionar incentivos comerciales a los proveedores para mejorar el desempeño social, como el precio, el volumen, la duración y las preferencias de los proveedores; • Desarrollar parámetros para ayudar a los proveedores a identificar justificaciones económicas para un mejor desempeño social; • Los esfuerzos de las empresas para utilizar su influencia para abordar cuestiones sistémicas; • Colaboración por parte de la industria para hacer frente a problemas sistémicos.

Recuadro 13.
Empresas mineras
que se abastecen
de operaciones de
minería artesanal y
de pequeña escala

Las empresas de minería industrial ocasionalmente obtienen minerales de las operaciones de minería artesanal y de pequeña escala al mismo tiempo que realizan sus operaciones, particularmente en las industrias de oro, plata, cobalto, cobre, diamante, casiterita, wolframita y coltán. El aprovisionamiento de operaciones mineras artesanales y en pequeña escala, implica riesgos significativos en torno a las condiciones de trabajo y los Derechos del Niño.

Las operaciones de minería artesanal y de pequeña escala, especialmente cuando son informales o “ilegales”, tienen un mayor riesgo de llevar a abusos de derechos humanos, incluyendo abusos a los Derechos del Niño, tales como trabajo infantil, exposición a violencia física o emocional y la falta de un ambiente seguro y limpio. Un informe reciente de Amnistía Internacional confirma, por ejemplo, que la minería artesanal de cobalto en Katanga, República Democrática del Congo, no está debidamente regulada y utiliza principalmente niños, niñas y adolescentes mineros, que pueden experimentar serios efectos sobre su salud, abusos por parte de guardias de seguridad y tributación ilegal [1]. Los niños, niñas y adolescentes suelen participar en servicios de apoyo como la clasificación y procesamiento de minerales, el transporte y el suministro de agua y alimentos. Los niños, niñas y adolescentes también podrían ser explotados sexualmente cerca de las minas, por parte de grupos armados o traficantes quienes cobran a los trabajadores/as de la mina, una tarifa por su “servicio”.

Las empresas mineras que se abastecen directamente de minerales a partir de las operaciones de minería artesanal y de pequeña escala, deben por lo tanto llevar a cabo una amplia debida diligencia sobre las condiciones de trabajo y el trabajo infantil. Existen directrices [2] para llevar a cabo este proceso de debida diligencia y para determinar en última instancia un programa de compras apropiado. Esto puede incluir apoyo para la formalización y el reconocimiento de la concesión de licencias legales.

[1] Amnistía Internacional, “*This Is What We Die For*”: Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt, Amnesty International, Londres, 2016; disponible en inglés en <www.amnesty.org/en/documents/afr62/3183/2016/en>.

[2] En particular: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*, 3era edición, OECD Publishing, Paris, 2016; Hidrón, Clara, and Ronald Koepke, *Addressing Forced Labour in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A practitioner’s toolkit*, Alliance for Responsible Mining, Noviembre 2014; y Communities and Small-Scale Mining, Corporación Financiera Internacional, Fondo de Desarrollo Comunitario en Petróleo, Gas y Minería y Consejo Internacional de Minería y Metales, *Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners*, ICMC y Banco Mundial, n.d.

8.5 Materiales y actividades peligrosas

Una mujer en estado de embarazo o que se encuentra lactando puede estar expuesta a materiales y actividades que amenacen su salud reproductiva o la de su hijo/a. En situaciones extremas, tanto para las mujeres como para los hombres, condiciones laborales peligrosas pueden provocar lesiones o la muerte y las familias monoparentales podrían no recibir las prestaciones laborales. La Tabla 20 presenta un conjunto de acciones y estrategias que pueden ser implementadas para gestionar la exposición de los empleados/as a materiales peligrosos.

8.6 Salarios, beneficios y condiciones de vida

Las dificultades para los niños, niñas y adolescentes se agravan cuando una empresa no proporciona a sus empleados/as un salario digno en el área de operación, y la vivienda proporcionada para los empleados/as y sus familias no cumple con los estándares adecuados. Estos asuntos se resumen en la Tabla 21.

Tabla 20. Gestión de la exposición de los empleados/as a materiales peligrosos

Riesgos: Si la empresa no garantiza la salud y la seguridad de los trabajadores/as y sus hijos/as, podría poner en peligro su estabilidad empresarial enfrentándose a los siguientes riesgos: • Mayor probabilidad de accidentes, lo que podría afectar negativamente su reputación a nivel local e internacional. • Procedimientos judiciales que pudieran llevar a pérdidas financieras.	
Preguntas	Estrategias y acciones
¿La empresa garantiza que las mujeres embarazadas o lactantes no están expuestas a materiales peligrosos?	• Asegurar que las mujeres embarazadas o lactantes no estén expuestas a materiales peligrosos, indicando claramente los riesgos (señales de advertencia) y proponiendo tareas alternativas a las mujeres durante su embarazo.
¿Los niños, niñas y adolescentes que acompañan a sus padres/madres en los sitios de las minas reciben el cuidado adecuado para evitar accidentes?	• Si la presencia de niños, niñas y adolescentes en los sitios de construcción se debe a que están acompañando a sus padres/madres, es necesario asegurarse de que los sitios de construcción incluyen “espacios seguros” donde los niños, niñas y adolescentes pueden jugar y estar bajo el cuidado de profesionales. Los padres/madres también deben ser informados y sensibilizados sobre los riesgos y la relevancia de tales espacios.
¿Las comunidades que viven alrededor de las minas están conscientes de los riesgos asociados, por ejemplo, polvo, químicos, ruido, temperatura extrema, materiales pesados?	• Implementar sesiones de capacitación, visitas al sitio y talleres para crear conciencia entre las comunidades sobre los riesgos asociados a las minas (ver Herramienta 2. Participación de los Grupos de Interés).
¿La empresa evalúa y vigila la salud de sus empleados/as para evitar que posibles enfermedades se agraven y para evitar posibles efectos sobre los niños, niñas y adolescentes?	• Evaluar y monitorear la salud de los empleados/as con los médicos, quienes deben tener en cuenta el ambiente familiar de los trabajadores/as y los impactos potenciales de la salud sobre los empleados/as en este ambiente.
¿Existe una política para compensar a los trabajadores/as y sus familias en caso de accidente?	• Desarrollar una política clara de compensación, que debe tener en cuenta el entorno familiar y las necesidades de los hogares, y garantizar que un accidente relacionado con el trabajo no conduzca a una degradación significativa de los ingresos del hogar.

Tabla 21. Gestión de los salarios, beneficios y condiciones de vida de los empleados/as

Riesgos: Si las empresas no consideran temas relacionadas con los salarios, los beneficios y las condiciones de vida, podrían poner en peligro la estabilidad de su negocio al afrontar los siguientes riesgos: • Los trabajadores/as y el entorno económico y social de sus hijos/as podrían verse afectados negativamente, lo que podría generar tensiones con las comunidades locales. • La empresa podría enfrentar procedimientos legales como consecuencia del incumplimiento de la legislación nacional y las normas internacionales.	
Preguntas	Estrategias y acciones
¿Los ingresos de los trabajadores/as son suficientes para garantizar condiciones de vida dignas para los niños, niñas y adolescentes?	• Asegurar que los trabajadores/as reciban un salario digno para poder satisfacer las necesidades básicas de sus hijos/as y para enviarlos a la escuela. Esto implica evaluar cuál es el salario digno en el contexto de una operación minera y aplicar los hallazgos a todos los empleados/as de la empresa, incluida la mano de obra poco calificada.
¿Proporciona la empresa viviendas para trabajadores/as, que sean adecuadas en términos de tamaño, seguridad y proximidad a tiendas, hospitales y escuelas?	• Asegurar que la vivienda de los empleados/as proporcione alojamiento adecuado para los trabajadores/as, por ejemplo, realizando encuestas (o cuestionarios simples) entre los empleados/as sobre ese tema.