



DERECHOS HUMANOS

Importancia estratégica

Gracias al surgimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las empresas y los derechos humanos, el grado de control e influencia que tienen las empresas para garantizar el respeto y la promoción de los derechos Humanos a través de sus actividades, ya sea de forma directa o indirecta, tomó aún más valor a nivel global.

Orocobre opera en una región poblada principalmente por pueblos y Comunidades indígenas, con acceso limitado a los distintos servicios esenciales y condiciones ambientales, geográficas y sociales desafiantes. Los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos humanos en esta región son significativos, por lo que reconoce la importancia de su papel en asegurar que éstos se gestionen de manera adecuada y efectiva.

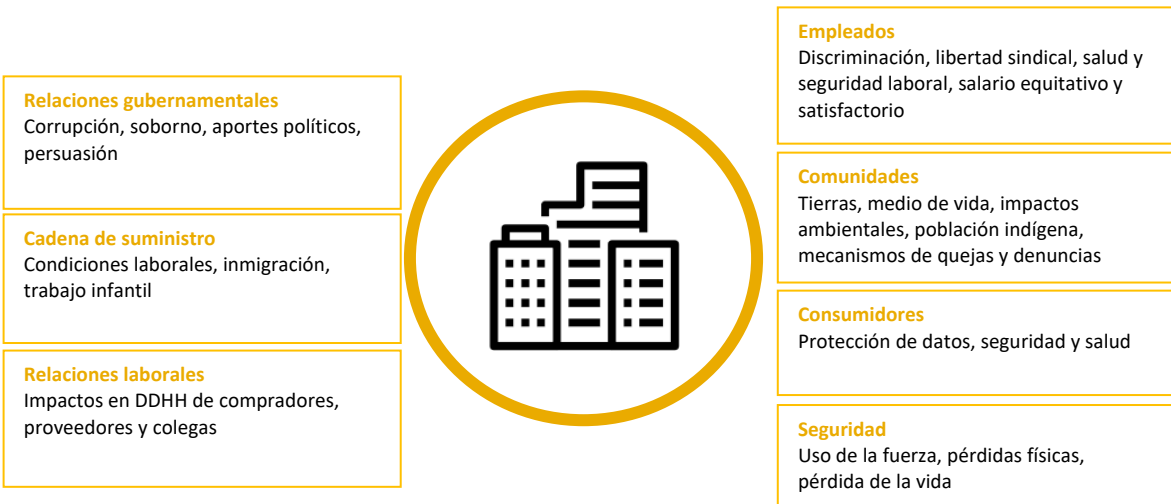
Orocobre también es consciente de que sus inversionistas y clientes necesitan tener la seguridad que su cadena de suministro es social y ambientalmente responsable. Esto lleva a que la organización deba permanecer atenta y receptiva ante los riesgos de derechos humanos que puedan surgir no sólo en sus operaciones, sino también a lo largo de toda su cadena de valor.

Cobertura

Este enfoque de gestión se refiere exclusivamente a Sales de Jujuy S.A.

Orocobre considera los impactos de los derechos humanos, dentro de sus operaciones y a lo largo de su cadena de valor, y reconoce que si bien puede no ser directamente responsable de determinados impactos, podría llegar a ser cómplice por asociación. Esto hace que la Compañía sea consciente de la necesidad de análisis en todas sus relaciones comerciales y de la responsabilidad de promover la concientización entre sus socios comerciales.

Además, la Compañía aprehende que los impactos de los derechos humanos pueden ocurrir en diferentes roles y áreas del negocio, por lo tanto la gestión de estos asuntos requiere del abordaje desde un enfoque holístico.



Enfoque de gestión

Compromiso

Las siguientes políticas describen el compromiso de Orocobre con los derechos humanos (documentos publicados únicamente en inglés):

- [Política de Derechos Humanos](#)
- [Política de Desarrollo Sostenible](#)
- [Política Comunitaria](#)
- [Política de compromiso con Propietarios Comunitarios y ocupantes](#)
- [Código de Conducta](#)

A su vez, este compromiso se ve respaldado por el enfoque de la Compañía con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, siendo que más del 90% de las metas de los ODS están directamente relacionadas con los derechos humanos internacionales y con estándares laborales.

Sistema de gestión

El abordaje de Orocobre para la gestión de los Derechos Humanos está en etapa inicial. El primer paso para establecer un enfoque de gestión fue desarrollar un proceso sólido de diligencia debida.

El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos se dividió en dos fases, para proporcionar amplitud y profundidad de conocimiento:

1. **Evaluación de contexto y asuntos relacionados:** evaluación de asuntos generales basados en las operaciones, la ubicación, la cadena de suministro y la industria a la que pertenece Orocobre.
2. **Identificación de los asuntos destacados:** evaluación de asuntos más importantes basada en un estudio más detallado con evaluaciones en sitio y una amplia participación de las partes interesadas para definir riesgos e impactos relacionados.

El perfil de los asuntos contextuales que surjan de la fase 1 proporcionará información sobre las áreas que requieren un mayor foco de atención, mientras que el registro de los asuntos destacados en la fase 2 proporcionará un marco de trabajo y control sólido que garantizará una gestión eficaz sobre aquellos asuntos que hayan resultado como relevantes.

Monitoreo e informes

Tras el proceso de evaluación inicial realizado por una consultora experta en empresas y derechos humanos, el proceso de monitoreo estará basado en evaluaciones y revisiones anuales sobre los asuntos destacadas en materia de derechos humanos.

Las revisiones externas se llevarán a cabo periódicamente para garantizar una reevaluación objetiva de los asuntos identificados.

Responsabilidad

A nivel organizacional, la responsabilidad de la gestión de los derechos humanos es de la Directora de Sostenibilidad.

A su vez, cada miembro del equipo Ejecutivo de Orocobre es responsable de proteger y promover el respeto de los derechos humanos en sus respectivas áreas de trabajo.

Rendición de cuentas

El Directorio y el Equipo ejecutivo de Orocobre son responsables por cualquier incidente relacionado con los derechos humanos que ocurra como resultado de las actividades de la Compañía.

Actualización 2019

En el año fiscal 2019, se realizó una evaluación de los asuntos contextuales de derechos humanos identificados en las instalaciones y actividades de Orocobre.

La evaluación se llevó adelante con una consultora externa, comenzando con la primera etapa de un proceso de debida diligencia diseñado en dos partes, e implicando únicamente el análisis sobre la documentación de fuentes internas y externas, así como una serie de entrevistas internas de las partes interesadas con miembros de los equipos ejecutivos y operativos de Orocobre.

Los problemas se analizaron y priorizaron en función de la gravedad del impacto potencial en los seres humanos afectados, y la relevancia del problema para la empresa.

El siguiente cuadro indica los asuntos contextuales que surgieron con mayor impacto potencial en las personas y mayor relevancia para Orocobre dada la naturaleza de sus operaciones y las jurisdicciones en las que opera.

ASUNTO	RELEVANCIA		
	Alta	Media	baja
Derechos laborales			
Salud y seguridad	■		
Discriminación de género		■	
Acoso laboral	■		
Libertad sindical			■
Acceso a oportunidades laborales		■	
Cadena de Suministro			
Condiciones laborales dignas en Cadena de suministro global		■	
Condiciones laborales dignas en Cadena de suministro local	■		
Impacto Ambiental			
Acceso al agua	■		
Salud pública e impacto ambiental		■	
Pueblos indígenas			
Consentimiento libre, previo e informado		■	

Normas sociales y culturales, costumbres y tradiciones

Tierra

Derecho a la subsistencia y al acceso a recursos naturales

Propiedad y acceso al uso de la tierra

Impactos acumulativos

Acceso al agua

Derecho a nivel de vida digno

Access to Reparación

Acceso a mecanismos de reparación

Seguridad

Vida, Libertad y seguridad de opinión y expresión

Soborno y corrupción

Condiciones laborales dignas, nivel de vida adecuado

La evaluación también identificó tres áreas con oportunidades para promover el cumplimiento de los Derechos Humanos, reconociendo que Orocobre ya realiza acciones e iniciativas en cada una de ellas:

- **Desarrollo Comunitario:** Incluyendo el desarrollo socioeconómico inclusivo; el acceso a servicios básicos como energía, educación y salud; metodologías participativas e inclusión de poblaciones vulnerables; asociación con el gobierno para evitar reemplazar el papel del Estado.
- **Empoderamiento económico local:** Promoviendo el empleo local tanto directo como indirecto a través de la gestión y emprendimientos empresariales y de formación y desarrollo de capacidades, y adaptando oportunidades que surjan en base a las tradiciones y la cultura locales.
- **Administración de Recursos Naturales:** apoyar los esfuerzos, y promover políticas de desarrollo sostenible para que el gobierno y las Comunidades locales de influencia directa o indirecta ejerzan un mayor control sobre la administración y uso de sus recursos naturales, así como también de sus ingresos y productos, tales como las iniciativas internacionales EITI (Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva) o distintos programas locales.

Durante el año 2020, Orocobre profundizará en los riesgos e impactos actuales en función de participaciones directas en Planta y de otras partes interesadas, para definir la lista de asuntos destacados en materia de derechos humanos de la Compañía.

Merece la pena destacar que para los asuntos contextuales que salieron definidos con mayor importancia la Compañía ya tiene definidas las acciones para:

- Mejorar el rendimiento de **salud y seguridad** de la organización, a través del programa de cambio de la cultura de seguridad de Dupont y la implementación del sistema de Intelx para una mejor gestión de la Seguridad y la salud.
- Investigar el surgimiento y la naturaleza de potenciales acosos dentro del entorno de la Compañía.

- Promover un mayor control sobre el desempeño y las condiciones de trabajo de **la cadena de suministro local** a través de la implementación de un sistema de gestión de proveedores que notifique inmediatamente a la Compañía sobre las discrepancias en las prácticas laborales de los proveedores, permitiendo su intervención y control inmediatos.
- Mejorar el acceso de la Comunidad **al agua** - el cual se ve limitado debido a la mala calidad del agua, una infraestructura deficiente y las duras condiciones estacionales - a través de proyectos de colaboración con el gobierno y la sociedad civil.
- Revisar la efectividad de los mecanismos internos de quejas y la aplicación de procesos de Resolución de Conflictos para los grupos interés, incluidas Comunidades, empleados y contratistas.

Durante el próximo año Orocobre continuará colaborando con sus grupos de interés para trabajar sobre estos y otros asuntos contextuales identificados.

Actualmente la Compañía se encuentra trabajando en sus reportes para alinear las divulgaciones en materia de derechos humanos con el Marco de referencia de [Reporte en los principios rectores de Derechos Humanos](#) de las Naciones Unidas. Orocobre reconoce que tomará tiempo lograr una alineación completa con este marco de trabajo, pero irá igualmente evaluando su mejora año a año basándose en el siguiente índice de reporte.

A. Gestión del respeto por los derechos humanos	
COMPROMISO DE LA POLÍTICA	
.1. ¿Qué dice públicamente la Compañía sobre su compromiso por respetar los derechos humanos?	
A.1.1. ¿Cómo se ha desarrollado el compromiso público?	
A.1.2. ¿A qué derechos humanos va dirigido el compromiso público?	
A.1.3. ¿Cómo se difunde el compromiso público?	
INCORPORANDO EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	
A.2. ¿Cómo demuestra la Compañía la importancia que concede a la implementación de su compromiso en derechos humanos?	
A.2.1. ¿Cómo y por qué se organiza la responsabilidad diaria por el desempeño de los derechos humanos dentro de la Compañía?	
A.2.2. ¿Qué tipo de cuestiones de derechos humanos son debatidas por la alta dirección y por la Junta, y por qué?	
A.2.3. ¿Cómo se sensibiliza a los empleados y contratistas de las formas en que el respeto de los derechos humanos debe conducir sus decisiones y acciones?	
A.2.4. ¿Cómo aclara la empresa sobre la importancia que da al respeto de los derechos humanos en sus relaciones comerciales?	
A.2.5. ¿Qué lecciones ha aprendido la Compañía durante el período del informe sobre el respeto de los derechos humanos y qué ha cambiado como resultado?	
B. Definir el enfoque de la presentación de informes	
B.1. Declaración de Asuntos Destacadas: Indique los asuntos de derechos humanos más destacados relacionados con las actividades y relaciones comerciales de la Compañía durante el período que abarca el informe.	
B.2. Determinación de asuntos destacados: Describa cómo se determinaron los asuntos más destacados de derechos humanos, incluidas las aportaciones de las partes interesadas.	
B.3. Elección de geografías de coordinadores: Si la presentación de informes sobre las cuestiones más destacadas de derechos humanos se centra en geografías particulares, explique cómo se tomó esa decisión	
B.4. Otros impactos graves: Identificar los graves impactos en los derechos humanos que ocurrieron o seguían siendo abordados durante el período que abarca el informe, pero que quedan fuera de las cuestiones más destacadas de derechos humanos, y explicar cómo se han abordado.	
C. Gestión de las Cuestiones de Derechos Humanos relevantes	
POLÍTICAS ESPECÍFICAS	
C.1. ¿Tiene la Compañía alguna política específica que aborde sus temas de derechos humanos más destacados y, en caso afirmativo, ¿cuáles son?	
C.1.1. ¿Cómo deja clara la Compañía la relevancia y la importancia de tales políticas para quienes necesitan implementarlas?	
PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS	
C.2. ¿Cuál es el enfoque de la Compañía para el compromiso con las partes interesadas en relación con cada problema de derechos humanos destacado?	
C.2.1. ¿Cómo identifica la Compañía con qué partes interesadas participar en relación con cada problema destacado, y cuándo y cómo hacerlo?	
C.2.2. Durante el período del informe, ¿con qué parte interesada ha participado la Compañía con respecto a cada problema destacado y por qué?	
C.2.3. Durante el período del informe, ¿cómo han influido las opiniones de las partes interesadas en la comprensión de la Compañía de cada tema destacado y su enfoque para abordarla?	

EVALUACIÓN DE IMPACTOS	
C.3. ¿Cómo identifica la Compañía algún cambio en la naturaleza de cada problema de derechos humanos destacado a lo largo del tiempo?	
C.3.1. Durante el período que abarca el informe, ¿hubo alguna tendencia o pauta notable en los impactos relacionados con una cuestión destacada y, en caso afirmativo, cuáles eran?	
C.3.2. Durante el período que abarca el informe, ¿se produjeron graves repercusiones relacionadas con una cuestión destacada y, en caso afirmativo, qué eran?	
INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y TOMA DE MEDIDAS	
C.4. ¿Cómo integra la Compañía sus hallazgos sobre cada tema de derechos humanos destacado en sus procesos y acciones de toma de decisiones	
C.4.1. ¿Cómo son estas partes de la Compañía cuyas decisiones y acciones pueden afectar la gestión de problemas destacados, involucrados en la búsqueda e implementación de soluciones?	
C.4.2. Cuándo surgen tensiones entre la prevención o la mitigación de los impactos relacionados con un tema destacado y otros objetivos empresariales, ¿cómo se abordan estas tensiones?	
C.4.3. Durante el período del informe, ¿qué medidas ha tomado la Compañía para prevenir o mitigar los impactos potenciales relacionados con cada problema destacado?	
SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO	
C.5. ¿Cómo sabe la Compañía si sus esfuerzos para abordar cada problema de derechos humanos destacados son efectivos en la práctica?	
C.5.1. ¿Qué ejemplos concretos del período del informe ilustran si cada problema destacado se está gestionando eficazmente?	
REMEDIACIÓN	
C.6. ¿Cómo facilita la empresa una solución efectiva si las personas son perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con un tema de derechos humanos destacado?	
C.6.1. ¿A través de qué medios puede la Compañía recibir quejas o preocupaciones relacionadas con cada problema destacado?	
C.6.2. ¿Cómo sabe la Compañía si las personas se sienten capaces y empoderadas para plantear quejas o preocupaciones?	
C.6.3. ¿Cómo procesa la Compañía las quejas y evalúa la eficacia de los resultados?	
C.6.4. Durante el período del informe, ¿cuáles fueron las tendencias y patrones en las quejas o preocupaciones y sus resultados con respecto a cada tema destacado, y qué lecciones ha aprendido la Compañía?	
C.6.5. Durante el período del informe, ¿proporcionó o permitió la Compañía soluciones para cualquier impacto real relacionado con un problema destacado y, en caso afirmativo, cuáles son ejemplos típicos o significativos?	

Nota: Dado que Orocobre aún no ha definido sus asuntos relevantes en Derechos Humanos, reconoce que no puede alinearse completamente con las divulgaciones básicas de las Secciones B y C de este Marco de reporte. En el año fiscal 2020, la Compañía divulgará de acuerdo con el requisito mínimo del Marco de Presentación de Reportes (es decir, 2 respuestas sustantivas en la Sección A; 4 requisitos de información en la Sección B; y 6 respuestas sustantivas en la Sección C).