



Junio 2019

LA CONTRIBUCIÓN DEL FSC AL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Panorama general

La certificación FSC es una buena herramienta para garantizar el respeto de importantes derechos humanos en el sector del manejo y la industria forestal. Hace hincapié en los derechos laborales a todos los niveles y, por lo que se refiere al manejo forestal, tiene requisitos específicos respecto a los derechos consuetudinarios, comunitarios y de los Pueblos Indígenas. El impacto del FSC se debe a la combinación de cuatro elementos:

- requisitos para titulares de certificados en sus estándares
- verificación del cumplimiento respecto a estos estándares realizada por terceros
- involucramiento de los actores sociales en el desarrollo de estándares, evaluaciones de cumplimiento y procedimientos de reclamaciones
- su *Política para la Asociación*, que extiende su impacto más allá de las operaciones certificadas.

Como el FSC establece requisitos para organizaciones (empresas públicas o privadas, cooperativas, etc.) y no para gobiernos, este documento presenta pruebas respecto a la declaración del FSC de apoyo a los derechos humanos, a través de la lente de *los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas* (2011).

El respaldo a los derechos humanos es una consecuencia de la misión del FSC de promover un manejo forestal responsable de forma explícita en términos sociales, ambientales y económicos. Algunas investigaciones demuestran que el impacto social del FSC va más allá de evitar la vulneración de los derechos humanos. Más bien conduce a beneficios sociales y económicos para los trabajadores implicados, así como para las comunidades locales y los Pueblos Indígenas afectados por las operaciones forestales certificadas FSC.

Introducción

En este documento explicamos de qué manera la certificación FSC apoya al sector forestal en el respeto y aplicación de los derechos humanos, como se describe en la Declaración sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los acuerdos relacionados.

El rol del FSC es orientar a los actores en el sector forestal hacia prácticas de manejo forestal sostenible –desde el punto de vista ambiental, social y económico– y, de esta manera, tiene más sentido comparar sus requisitos y prácticas de implementación con los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos* de las Naciones Unidas (2011)¹, que pueden verse como una interpretación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para actores económicos. Para el FSC no significa solo actores privados, pues el 70 por ciento de los bosques del mundo son de propiedad pública y una proporción sustancial de éstos son manejados por entidades estatales o públicas.

Más específicamente, nos enfocamos en las Partes II y III de los Principios Rectores, ‘La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos’, y ‘Acceso a Mecanismos de Reparación’, porque la Parte I se dirige de forma específica a los estados. Aunque el FSC de forma implícita apoya a los países en sus esfuerzos para respaldar los derechos humanos, no da instrucciones a los mismos sobre la manera de legislar y hacer cumplir las leyes.

Cómo trabaja el FSC

En los últimos 25 años, la certificación FSC se ha convertido en la herramienta más fiable para promover el manejo forestal sostenible en todo el mundo. Su amplio éxito internacional descansa en más de dos décadas de trabajo con los gestores forestales, la industria de transformación, las organizaciones ambientales y sociales y los Pueblos Indígenas. En el año 2019, cerca de 200 millones de hectáreas de bosques naturales, seminaturales y plantaciones forestales, en 85 países, están certificadas FSC. El FSC estima que estos bosques producen más del 23 por ciento de toda la madera en rollo industrial aprovechada en el mundo.

La movilización de los actores del mercado – tanto minoristas como consumidores– ha sido también una parte importante del éxito del FSC. Las empresas, los compradores públicos y los consumidores individuales están interesados en productos de bosques manejados de forma sostenible y expresan su preferencia por artículos realizados con materiales FSC. La certificación de cadena de custodia² FSC garantiza que estos materiales se identifican y monitorizan desde el bosque hasta el consumidor, tanto si son 100% puros como si se mezclan de manera verificada y transparente con materiales ‘controlados’ o reciclados.

El FSC es reconocido por su modelo de gobernanza único, en el que los actores ambientales, sociales y económicos trabajan juntos en un sistema basado en el equilibrio de múltiples actores, para definir el manejo forestal responsable y controlar los productos que proceden del mismo. Además, para los Pueblos Indígenas y las comunidades locales que estén (potencialmente) afectados por las operaciones forestales certificadas, el FSC exige una facilitación del involucramiento significativo, incluyendo el Consentimiento Libre, Previo e Informado.

Los requisitos del FSC se encuentran más detallados para las unidades de manejo forestal. También se han formulado requisitos específicos para las empresas que transforman y/o comercializan materiales forestales certificados FSC. Cualquier empresa que trabaje con certificados FSC debe firmar una *Política para la Asociación*³, que incluye el respeto a los derechos humanos.

La credibilidad y la transparencia del FSC se mantiene gracias a una tercera parte, las entidades de certificación – reconocidas por una organización especializada de acreditación internacional (Assurance Services International)– que emiten los certificados de manejo forestal y cadena de custodia FSC, controla y monitorean el cumplimiento, solicitan acciones correctivas cuando es necesario y retiran los certificados cuando las empresas ya no cumplen los requisitos de certificación.

1 Business & Human Rights Resource Centre (2019) Principios Rectores de la ONU, <https://www.business-humanrights.org/es/node/86208/principios-rectores-sobre-empresas-y-derechos-humanos>

2 FSC-STD-004 V3-0 *Certificación de Cadena de Custodia*

3 FSC-POL-01-004 V2-0 *Política para la Asociación de Organizaciones con el FSC*

La dimensión de los derechos humanos en el sistema FSC

En las unidades de manejo forestal certificadas

Los Principios y Criterios del FSC para el Manejo Forestal Responsable⁴ conforman el fundamento del sistema FSC. Por lo que se refiere a los derechos humanos, son especialmente relevantes los siguientes Principios:

- **Principio 1:** Cumplimiento de las Leyes.
- **Principio 2:** Derechos de los Trabajadores y Condiciones de Empleo.
- **Principio 3:** Derechos de los Pueblos Indígenas.
- **Principio 4:** Relaciones con las Comunidades.
- **Principio 9:** Altos Valores de Conservación.

Para garantizar que los requisitos se aplican correctamente, también son importantes los siguientes:

- **Principio 7:** Plan de Manejo.
- **Principio 8:** Monitoreo y Evaluación.

El FSC no utiliza el término amplio de “derechos humanos” en sus Principios y Criterios (PyC). Como organización especializada en temas forestales aborda específicamente los derechos consuetudinarios, comunitarios, de los Pueblos Indígenas y de los trabajadores. Estas cuatro especificaciones del concepto de derechos humanos son las que pueden verse afectadas por las intervenciones de manejo forestal, y son por tanto las áreas en las que el FSC puede marcar la diferencia con sus estándares y mecanismos de verificación.

Nota: Los principios mencionados anteriormente pertenecen a la Versión 5 de los Principios y Criterios del FSC. Fueron aprobados en el año 2012 y elaborados posteriormente en *Indicadores Genéricos Internacionales* en el 2015. En varios países, los estándares nacionales del FSC se basan todavía en la Versión 4 de los PyC. La versión 4 incluye esencialmente los mismos requisitos por lo que se refiere a los derechos humanos.

Estos Principios se elaboran ulteriormente en Criterios e Indicadores Genéricos Internacionales⁵, de aplicación mundial. Estos Indicadores deben transferirse a Estándares Nacionales FSC de Manejo Forestal Responsable. Las entidades de certificación, acreditadas e independientes, determinan la certificación de las unidades de manejo forestal individuales y realizan auditorías de campo anuales para verificar si los requisitos siguen ejecutándose correctamente. Las consultas públicas y con expertos en la materia son elementos del trabajo de los auditores de estas entidades de certificación, para recoger indicaciones sobre potenciales áreas de riesgo y conflictos relevantes. Dichas consultas incluyen a las organizaciones de trabajadores, así como a las comunidades locales y, donde existan, a los Pueblos Indígenas.

Las partes relevantes de los requisitos del manejo forestal FSC se presentan en el Anexo.

Cadena de custodia, Madera Controlada y Política para la Asociación

Para prevenir abusos en las declaraciones y etiquetas, el FSC ha desarrollado un sistema de cadena de custodia en el que cada empresa en una cadena de suministro tiene que seguir determinados requisitos, que son, como los de los gestores forestales, verificados por entidades de certificación acreditadas.

Una obligación para las empresas certificadas con cadena de custodia FSC es que se comprometan (a través de una autodeclaración) a no estar directa o indirectamente involucradas en seis actividades específicas, entre las que están:

- a. tala ilegal o comercio de madera o productos forestales ilegales;
- b. violación de los derechos tradicionales y humanos en las operaciones silvícolas;
- c. destrucción de altos valores de conservación en las operaciones silvícolas;
- f. violación de cualquiera de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal y como están definidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998.⁶

4 FSC-STD-10-001 V5-2: *Principios y Criterios del FSC para el Manejo Forestal Responsable*.

5 FSC-STD-60-004 V2-0 *Indicadores Genéricos Internacionales*.

6 *Certificación de Cadena de Custodia*.

Además, el FSC permite que dichas industrias de transformación certificadas FSC mezclen los materiales certificados con (materiales reciclados y) 'madera controlada'. La madera controlada procede de países, regiones y/o unidades de manejo forestal que han sido evaluados como de 'bajo riesgo' frente a cinco criterios. Entre éstos se incluye evitar el uso de:

1. Madera aprovechada ilegalmente;
2. Madera aprovechada en violación de los derechos tradicionales y humanos;
3. Madera proveniente de bosques donde los altos valores de conservación están amenazados por las actividades de manejo.⁷

Y, finalmente, cualquier empresa que tenga algún tipo de afiliación con el FSC (titulares de certificados, entidades de certificación, aliados, miembros) puede verse excluida de dicha afiliación si se comprueba que está implicada en alguna de las seis actividades que se consideran inaceptables, entre las que se encuentran:

- a. tala ilegal o comercio de madera o productos forestales ilegales
- b. violación de los derechos tradicionales y humanos en las operaciones silvícolas
- c. destrucción de altos valores de conservación en las operaciones silvícolas
- f. violación de cualquiera de los Convenios Fundamentales de la OIT.⁸

La importancia para los derechos humanos de estas cuatro categorías se explica en el Anexo, que está elaborado con citas de los Indicadores Genéricos Internacionales para el manejo forestal responsable. El FSC utiliza las mismas explicaciones para legalidad, derechos, valores de conservación y Convenios Fundamentales de la OIT para la aplicación de los estándares de cadena de custodia y madera controlada, así como para su Política para la Asociación.

De esta manera, las acciones que se requieren directamente en los estándares de cadena de custodia (incluyendo las evaluaciones de riesgo de madera controlada) se limitan a los derechos de los trabajadores (establecidos en los Convenios Fundamentales de la OIT), pero las empresas implicadas deben evitar también la violación de los derechos de las comunidades locales y Pueblos Indígenas a nivel del bosque. En el resto de este documento nos centramos en el nivel del bosque.

Verificación de terceros

Como se ha mencionado anteriormente, los titulares de certificados FSC están sujetos a auditorías anuales, que realizan las entidades de certificación, acreditadas para trabajar para el FSC. Los auditores verifican si el gestor forestal, la empresa de comercialización o de transformación cumple los requisitos del FSC. En caso contrario, las empresas tienen una oportunidad de aplicar acciones correctivas dentro de un plazo determinado. En casos relevantes, se puede suspender un certificado, de manera que no se puedan realizar acciones utilizando declaraciones FSC. En el supuesto de que no se consiga resolver la situación, el certificado será retirado.

El FSC cuenta con estándares y procedimientos obligatorios con requisitos mínimos sobre las cualificaciones y actividades de las entidades de certificación.⁹

Cuando existan dudas sobre la fiabilidad de las actividades comerciales relativas a bienes certificados entre empresas de una cadena de suministro FSC, la entidad de supervisión internacional, Assurance Services International, puede establecer un procedimiento especial de verificación de transacciones.

La verificación sistemática realizada por terceros no contempla la *Política para la Asociación*. Ésta se desencadena por reclamaciones de los actores sociales y el FSC Internacional realiza directamente las investigaciones y toma de decisiones.

7 FSC STD-40-005 V3-1 *Requisitos para la Obtención de Madera Controlada FSC*[®].

8 *Política para la Asociación*.

9 FSC-STD-20-001 V4-0 *Requisitos generales para Entidades de Certificación Acreditadas por el FSC*

FSC-PRO-20-001 V1-1 *Evaluación del compromiso de la organización con los valores FSC y la salud y seguridad ocupacional en la cadena de custodia*

FSC-STD-20-006 V3-0 *Consulta con los actores sociales para Evaluaciones Forestales*

FSC-STD-20-007 V3-0 *Evaluaciones de Manejo Forestal [+ Anexos sobre reportes]*

FSC-STD-20-011 V4-0 *Evaluaciones de Cadena de Custodia*

FSC-STD-20-012 V1-1 *Estándar para la Evaluación de Madera Controlada FSC en Empresas de Manejo Forestal*

¿De qué manera los requisitos del manejo forestal FSC cumplen las *Directrices sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas*?

Nota: Los principios correspondientes del documento de Naciones Unidas se presentan en negrita.

La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos (Principios Rectores Sección II.)

Principios Fundacionales

- 11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.**

El FSC estipula el respeto de los derechos humanos de trabajadores, comunidades y Pueblos Indígenas, y especifica la relevancia de los derechos consuetudinarios más allá de las leyes. Los estándares nacionales del FSC contienen una gran variedad de requisitos para identificar y respetar dichos derechos en los procedimientos en los que estén involucrados estos 'actores sociales afectados'. El enfoque precautorio y la obligación del consentimiento libre, previo e informado son elementos importantes en este contexto, así como la necesidad de "mecanismos para resolver quejas y otorgar indemnizaciones justas".¹⁰

- 12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – 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 Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**

La Carta Internacional de Derechos Humanos está constituida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948), y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (1966) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Los tres documentos contienen obligaciones para los estados. Entre los temas relevantes para el sector forestal, cabe destacar: la no discriminación de ninguna clase, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, igualdad ante los tribunales, prevención de la tortura y trato adecuado en caso de acusaciones, libertad de pensamiento, de conciencia y religión, expresión, organización y para elegir trabajo. Se incluyen también los derechos de los trabajadores, que se han desarrollado en los Convenios Fundamentales de la OIT, el derecho a un nivel de vida adecuado para todos, el derecho a la educación, y el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. También existen requisitos para los estados, con el fin de proporcionar mecanismos eficaces de reparación para infracciones e indemnizaciones.

Estos instrumentos legales están dirigidos a los estados, pero las empresas pueden contribuir a algunos de estos derechos en sus operaciones. Esto es especialmente cierto en el caso de los derechos sociales.

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) se enfoca en cuatro principios:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio
- la abolición del trabajo infantil
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos cuatro principios se desarrollan en los ocho Convenios Fundamentales de la OIT. El FSC exige que los responsables del manejo forestal respalden los derechos descritos en la Declaración y los Convenios Fundamentales de la OIT (véase el Anexo para obtener más información, Criterio 2.1). Además, las empresas de transformación y comercialización que trabajan con materiales certificados FSC también están obligadas a comprometerse con estos Convenios. Como se ha señalado previamente, cualquier empresa puede ser objeto de una suspensión o cancelación de su certificado, licencia de marcas registradas y/o membresía del FSC si se comprueba que ésta es responsable, por sí misma o sus subsidiarias, de infringir estos Convenios de la OIT (*Política para la Asociación con el FSC*).

¹⁰ Véase el Criterio 2.6 y 4.6 de los Principios y Criterios.

13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a. **Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;**
- b. **Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.**

Como se describe en detalle en el Anexo, el FSC tiene una gran variedad de requisitos específicos relativos a los trabajadores, comunidades y Pueblos Indígenas – todos ‘actores sociales afectados’ - , hacia los cuales los gestores forestales tienen obligación de respeto, consulta y acuerdo, con el objetivo de prevenir violaciones de cualquier derecho relevante. El enfoque precautorio y la obligación del consentimiento libre, previo e informado son elementos importantes en este contexto, así como la necesidad de “mecanismos para resolver quejas y otorgar indemnizaciones justas”.

14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

El FSC reconoce que “la escala, intensidad y riesgo de las actividades de manejo”¹¹ juegan un importante papel, condicionando la salud y las prácticas. El Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo Forestal¹² constituye el punto de partida. La proporcionalidad se puede encontrar en algunos otros requisitos, como el apoyo para las comunidades locales. Sin embargo, en general, la proporcionalidad se aborda más frecuentemente en requisitos relativos a temas ambientales y prácticas de manejo que en lo que se refiere a derechos de los actores sociales afectados.

15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a. **Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;**
- b. **Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;**
- c. **Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.**

Todos estos elementos se abordan en los estándares FSC de manejo forestal, madera controlada y cadena de custodia, así como en su *Política para la Asociación*, todos ellos relacionados con los derechos humanos a nivel del bosque.

Principios Operativos (Principios Rectores sección II.B)

Compromiso político

16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a. **Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;**
- b. **Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;**
- c. **Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;**
- d. **Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;**
- e. **Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.**

¹¹ Criterio 2.3. y otros, *Principios y Criterios*.

¹² Organización Internacional del Trabajo (1998) *Seguridad y salud en el trabajo forestal: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra

El FSC no exige una declaración de este tipo. Los requisitos del FSC para los planes de manejo, transparencia, involucramiento de los actores sociales afectados, y los componentes específicos orientados a los derechos, en su conjunto conforman una respuesta adecuada al espíritu de este principio.

La Debida Diligencia en Materia de Derechos Humanos

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.

La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a. **Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;**
- b. **Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;**
- c. **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.**

18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.

Este proceso debe:

- a. **Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;**
- b. **Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.**

La diligencia debida que requiere el FSC se construye sobre tres componentes:

- el requisito de cumplir las leyes nacionales y los acuerdos internacionales ratificados, incluyendo los derechos de terceros;
- los derechos específicos que se definen en los Principios y Criterios del FSC y sus indicadores;
- Las obligaciones de consulta e involucramiento de los actores sociales.

19. Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

a. Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

- i. **La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;**
- ii. **La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.**

b. Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

- i. **Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de estas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;**
- ii. **su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.**

En el contexto del FSC, los resultados de las evaluaciones de impacto se integran en el plan de manejo y se ejecutan en su implementación.

20. A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a. Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;**
- b. Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.**

El Principio 8 del FSC está dedicado en su totalidad al monitoreo. Incluye indicadores y temas específicos para realizar dicho monitoreo (para obtener más información, véase el Anexo).

El monitoreo se basa en el plan de manejo, que tiene que incluir metas verificables (Criterio 7.3). Los responsables del manejo forestal deben contar con un 'sistema de trazabilidad y seguimiento' de sus actividades de manejo (proporcional a la escala, intensidad y riesgo).

21. Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a. Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;**
- b. Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;**
- c. No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.**

Los responsables del manejo forestal están obligados a hacer un resumen de sus planes de manejo y ponerlo a disposición pública (Criterio 7.5). Se puede excluir información confidencial. Los resultados del monitoreo también tienen que publicarse (Criterio 8.4).

Reparación

22. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Las normas del FSC para el manejo forestal incluyen requisitos para "resolver quejas y otorgar indemnizaciones justas".

Cuestiones de contexto

23. En cualquier contexto, las empresas deben:

- a. Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;**
- b. Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;**
- c. Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.**

El Principio 1 del FSC trata sobre el cumplimiento de las leyes y acuerdos internacionales, e incluye los derechos de terceros. Además de estas obligaciones legales, el FSC exige respeto a los 'derechos consuetudinarios' y los Convenios Fundamentales de la OIT, independientemente de si han sido ratificados o no por el país en cuestión, y tiene un conjunto de requisitos específicos sobre los trabajadores, comunidades y Pueblos Indígenas, que en muchos casos va más allá de las leyes (véase el Anexo para obtener más información).

- 24. Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.**

El FSC subraya la necesidad de actuar de forma proporcional a la escala, intensidad y riesgo y, en algunos casos, establece requisitos específicos, como en el Indicador 4.6.4, que determina que los operadores deben interrumpir las operaciones en áreas en las que las controversias sean de una magnitud o duración sustancial o impliquen un número significativo de intereses.

Acceso a Mecanismos de Reparación (Principios Rectores sección III)

Principios operativos

Mecanismos de Reclamación no Estatales

- 29. Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.**

Los requisitos del FSC sobre los derechos de los trabajadores y condiciones de empleo (Principio 2) incluyen un Criterio específico (2.6) e indicadores que garantizan que:

- la Organización tiene un proceso de resolución de controversias “desarrollado involucrando de forma culturalmente apropiada a los trabajadores”;
- se identifican y se responde a las quejas de los trabajadores y, o bien se resuelven, o se encuentran siguiendo el proceso de resolución de controversias;
- se mantiene un registro actualizado de las quejas de los trabajadores;
- se ofrece una compensación justa a los trabajadores por pérdida o daño de su propiedad en relación con el trabajo y enfermedades laborales o lesiones.

Además, el FSC exige mecanismos de resolución de controversias para las comunidades locales, con el fin de garantizar una compensación justa para éstas y para las personas en relación con los impactos de las actividades de manejo de la Organización. Los procesos deben estar a disposición pública y garantizar el involucramiento culturalmente apropiado de las comunidades afectadas. Los problemas deben resolverse oportunamente y se deben mantener registros de estos procesos.

Y, lo que es más importante, un proceso de resolución de controversias puede conducir a la cancelación o modificación de determinadas operaciones (véase en el Anexo el Indicador 3.2.4 por lo que respecta a los Pueblos Indígenas. El 4.2.4 presenta el mismo derecho para las comunidades locales).

- 30. Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.**

El FSC espera que los actores sociales que tengan un problema con un titular de certificado primero traten de buscar una solución con el responsable de la gestión o el propietario. Si no funciona, el actor social puede contactar con la entidad de certificación responsable de auditar al titular del certificado. La identidad de dicha entidad se puede consultar en la base de datos pública de certificados FSC. Las entidades de certificación tienen instrucciones específicas del FSC sobre la manera y los plazos para investigar y responder a las reclamaciones. También están obligadas a registrar dichas reclamaciones con el FSC Internacional (para obtener más información, consulte el estándar FSC STD-20-001 V4-0 *Requisitos Generales para las Entidades de Certificación Acreditadas FSC*). Si el reclamante no está satisfecho con la respuesta recibida y las acciones de la entidad de certificación, puede recurrir a Assurance Services International y, por último, al FSC Internacional.

Para infracciones de la *Política para la Asociación*, los actores sociales pueden dirigirse directamente al FSC Internacional. Dichas reclamaciones se abordan por medio de un procedimiento específico por el cual el Consejo Directivo del FSC Internacional designa a un equipo de investigación formado por tres personas, que representan los tres intereses principales ('cámaras') del FSC (económica, ambiental y social). Este equipo entrega su reporte al Consejo Directivo, que toma una decisión final sobre la disociación y, si la organización está interesada, las condiciones y una hoja de ruta para finalizar dicha disociación.

Criterios de Eficacia de los Mecanismos de Reclamación Extrajudiciales

31. Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a. **Legítimos:** suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b. **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;
- c. **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;
- d. **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;
- e. **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;
- f. **Compatibles con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g. **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;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- h. **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.

A continuación se indica cómo se aplica el sistema FSC en cada punto.

- (a) El FSC requiere que las entidades de certificación realicen revisiones anuales del desempeño de las organizaciones certificadas en función de los indicadores, y estas revisiones deben incluir entrevistas con actores sociales relevantes. Además, el FSC ha establecido procedimientos de reclamaciones que pueden utilizarse para presentar objeciones sobre la falta o defectos de cumplimiento de ciertos requisitos. Los problemas de los Pueblos Indígenas, las comunidades locales y los trabajadores han sido objeto de dichas reclamaciones, lo que indica que el sistema funciona¹³.
- (b y h) Por lo que se refiere a la accesibilidad, el FSC diferencia dos tipos de reclamaciones.
 - Las que se refieren a la infracción de requisitos de certificación específicos: las Organizaciones tienen que garantizar que los actores sociales afectados están familiarizados con los procedimientos de involucramiento y reclamación (véase el Anexo). El primer y más lógico paso es que el reclamante contacte con la empresa. Si conoce el sistema FSC puede encontrar información sobre los requisitos del estándar y los procedimientos de resolución de controversias en el estándar nacional de manejo forestal y/o en los estándares internacionales del FSC (indicadores genéricos internacionales, cadena de custodia). Sin embargo, estos documentos sólo están disponibles en inglés y en español.

13 Véase la lista de estándares para las entidades de certificación, incluyendo la consulta con los actores sociales, en la nota al pie de página n° 9.

- Para infracciones de la *Política para la Asociación con el FSC*: los actores sociales pueden encontrar toda la información necesaria en la página web del FSC: <https://ic.fsc.org/es/what-is-fsc/what-we-do/dispute-resolution> (pero también en este caso sólo está en inglés y en español).
- (c, d y e) Los procedimientos se describen con claridad en los estándares indicados previamente, que incluyen normas sobre la transparencia.
- (f) Se aplican los resultados de la compatibilidad de derechos de los estándares FSC, haciendo hincapié, como mínimo, en el cumplimiento de las leyes y otros reglamentos relevantes.
- (g) el FSC no tiene mecanismos para el aprendizaje continuo en este campo, pero actualiza con frecuencia sus estándares por medio de notas aclaratorias (similares a modificaciones) y con menos asiduidad a través de revisiones completas.

Si bien los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos* de las Naciones Unidas no lo mencionan de forma explícita, el idioma es importante. El FSC requiere que los titulares de certificados practiquen un “involucramiento culturalmente apropiado” de los Pueblos Indígenas y las comunidades locales ¹⁴ y, aunque no se cita, el idioma es una parte obvia de este enfoque. Por lo que respecta a la gestión de reclamaciones a nivel internacional, formalmente se requiere que el FSC trabaje sólo en inglés o en español. En la práctica, sin embargo, el FSC se adapta a trabajar en otros idiomas cuando es posible y razonable.

¹⁴ Indicadores 3.2.1 y 4.2.1, *Indicadores Genéricos Internacionales*.

ANEXO

Requisitos del FSC para el manejo forestal relevantes para los derechos humanos

Nota: en los estándares FSC, el actor se denomina siempre como “La Organización”. Ésta puede ser una empresa comercial, una entidad forestal estatal, un pequeño propietario, o una comunidad. Aproximadamente un 25% de los 1500 certificados forestales FSC en el mundo son de hecho ‘certificados de grupo’, que reúnen a unos 165.000 gestores que comparten la responsabilidad de mantenerse alineados con los requisitos del FSC.

Nota: Las citas a continuación son una selección. Para tener una visión completa, le recomendamos que consulte el documento: FSC-STD-60-004 V2-0 ‘Indicadores Genéricos Internacionales’.

Principio 1: Cumplimiento de las leyes

El siguiente Criterio es directamente relevante para los derechos humanos:

Criterio 1.3 La Organización... deberá cumplir las obligaciones legales asociadas, definidas en las leyes, reglamentos y requisitos administrativos, nacionales y locales, que sean aplicables.

El Anexo a este Criterio, el ‘Listado mínimo de leyes, reglamentos y tratados, convenciones y acuerdos internacionales ratificados en el ámbito nacional que son aplicables’ incluye normas sobre ‘derechos de terceros’, entre las que se encuentra legislación:

que abarca los derechos consuetudinarios en relación con las actividades de aprovechamiento forestal, incluyendo los requisitos que amparan la distribución de beneficios y los derechos indígenas;

que abarca el “consentimiento libre, previo e informado” en relación con la transferencia de derechos de manejo forestal y derechos consuetudinarios a la Organización a cargo de la operación de aprovechamiento;

que regula los derechos de los Pueblos Indígenas en la medida en que esté relacionada con las actividades forestales. Algunos posibles aspectos a tener en cuenta son la tenencia de la tierra, el derecho a utilizar ciertos recursos forestales o la práctica de actividades tradicionales que puedan involucrar el uso de terrenos forestales.¹⁵

Criterio 1.6 La Organización deberá identificar, prevenir y solucionar las controversias sobre asuntos relacionados con el derecho escrito o consuetudinario que puedan ser resueltas oportunamente de forma extrajudicial, involucrando a los actores afectados.

Los indicadores asociados a este Criterio enfatizan que debe haber “involucramiento culturalmente apropiado” con los actores sociales para resolver controversias.

Además del cumplimiento de la legislación, el FSC tiene sus propios requisitos que superan la legalidad, como se describe a continuación.

Principio 2: Derechos de los Trabajadores y Condiciones de Empleo

La Organización deberá mantener o mejorar el bienestar social y económico de los trabajadores.

Criterio 2.1 La Organización deberá respaldar los principios y derechos en el trabajo, tal y como aparecen definidos en la Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), que están basados en los ocho Convenios Fundamentales de la OIT.

Los indicadores de este Criterio especifican con más profundidad los requisitos de:

no utilizar mano de obra infantil

eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

garantizar que no existe discriminación en el empleo y ocupación

respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

¹⁵ NOTA ACLARATORIA 20-007-17 (contenida en FSC-DIR-20-007).

Criterio 2.2 La Organización deberá promover la equidad de género en las prácticas de empleo, las oportunidades de capacitación, la adjudicación de contratos, los procesos para involucrar a los actores sociales y las actividades de manejo.

El contenido de este Criterio se especifica en nueve indicadores que, además de los temas citados en el Criterio, mencionan la igualdad de salarios, la disponibilidad de baja por maternidad y paternidad, la composición de comités de gestión, y la existencia de “mecanismos confidenciales y eficaces para denunciar y eliminar los casos de acoso sexual y discriminación basada en el género, el estado civil, la maternidad/paternidad o la orientación sexual”.

Criterio 2.3 La Organización deberá implementar prácticas de seguridad y salud para proteger a los trabajadores frente a los riesgos contra la seguridad y la salud laboral. Estas prácticas deberán ser proporcionales a la escala, intensidad y riesgo de las actividades de manejo y deberán cumplir o superar las recomendaciones del Código de Prácticas de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo Forestal.

En los indicadores de este Criterio se pone especial atención a los equipos de protección personal, al mantenimiento de registros y al cumplimiento de la obligación de que “la frecuencia y gravedad de los accidentes sean sistemáticamente bajas en comparación con la media del sector forestal nacional”.

Criterio 2.6 La Organización, involucrando a los trabajadores, deberá contar con mecanismos para resolver quejas y para otorgar indemnizaciones justas a los trabajadores por pérdidas o daños en sus propiedades, enfermedades o lesiones laborales, ocurridas mientras éstos estén trabajando para La Organización.

Los otros Criterios del Principio 2 hacen hincapié en salarios, capacitación y supervisión.

Principio 3: Derechos de los Pueblos Indígenas

La Organización deberá identificar y respaldar los derechos legales y consuetudinarios de los Pueblos Indígenas, en relación con la propiedad, uso y manejo de la tierra, territorios y recursos, que resulten afectados por las actividades de manejo.

Los términos “legales y consuetudinarios” significan que la Organización tiene que identificar y respetar derechos que no están asegurados por ley pero que tienen el mismo peso que si lo estuvieran. El FSC define los derechos consuetudinarios como “Derechos que resultan de una larga serie de acciones habituales o acostumbradas, que han sido constantemente repetidas, y que han adquirido fuerza de ley dentro de una unidad geográfica o sociológica a través de tal repetición y de una aceptación no interrumpida”¹⁶.

Criterio 3.1 La Organización deberá identificar a los Pueblos Indígenas que existan dentro de la Unidad de Manejo o que estén afectados por las actividades de manejo. A continuación, La Organización deberá identificar, involucrando a estos Pueblos Indígenas, sus derechos de tenencia, sus derechos de acceso y uso de los recursos forestales y servicios del ecosistema, sus derechos consuetudinarios, y los derechos y obligaciones legales que sean aplicables dentro de la Unidad de Manejo. La Organización deberá identificar también las áreas donde estos derechos estén en litigio.

Para considerar el contexto local de las operaciones forestales y aclarar la necesidad de cumplir los indicadores de este Criterio, se introduce de nuevo el concepto de “involucramiento culturalmente apropiado”.

Criterio 3.2 La Organización deberá reconocer y respaldar los derechos legales y consuetudinarios de los Pueblos Indígenas para conservar el control sobre las actividades de manejo en el interior de la Unidad de Manejo o relacionadas con la misma, en la medida necesaria para proteger sus derechos, recursos, tierras y territorios. La delegación del control a terceros por parte de los Pueblos Indígenas requiere de un proceso de Consentimiento Previo, Libre e Informado.

El consentimiento Previo, Libre e Informado es un componente importante de los requisitos de involucramiento del FSC. El FSC lo define como: “Condición legal por la cual se puede decir que una persona o una comunidad han dado su consentimiento para una acción antes de su comienzo, en base a una clara apreciación y comprensión de los hechos, las implicaciones y las consecuencias futuras de esa acción, y la posesión de todos los hechos relevantes en

16 Glosario, *Indicadores Genéricos Internacionales*.

el momento en que se otorga el consentimiento. El Consentimiento Libre, Previo e Informado incluye el derecho de otorgar, modificar, suspender o retirar la autorización”¹⁷

A este respecto, el FSC describe un proceso, que incluye (indicador 3.2.4):

La delegación por parte de los Pueblos Indígenas del control de las actividades de manejo de los recursos sobre los que tienen derechos se da sólo mediante el Consentimiento Libre, Previo e Informado de estos Pueblos:

1. “Asegurando que los Pueblos Indígenas conocen sus derechos y obligaciones con respecto al recurso;
2. Informando a los Pueblos Indígenas acerca del valor, en términos económicos, sociales y ambientales, del recurso cuyo control están considerando delegar;
3. Informando a los Pueblos Indígenas acerca del derecho que tienen de retener el consentimiento para las actividades de manejo propuestas en la medida necesaria para proteger sus derechos, recursos y tierras y territorios; e
4. Informando a los Pueblos Indígenas acerca de las actividades de manejo forestal actuales y planificadas para el futuro”.

Criterio 3.4 La Organización deberá reconocer y respaldar los derechos, costumbres y cultura de los Pueblos Indígenas, tal y como se definen en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007) y en el Convenio 169 de la OIT (1989).

Criterio 3.5 La Organización, involucrando a los Pueblos Indígenas, deberá identificar los lugares que sean de especial importancia cultural, ecológica, económica, religiosa o espiritual y en los que dichos Pueblos Indígenas posean los derechos legales o consuetudinarios. Estos lugares deberán ser reconocidos por La Organización y su manejo y/o protección deberá acordarse involucrando a los Pueblos Indígenas.

Los indicadores añaden que “A través de un involucramiento culturalmente apropiado de los Pueblos Indígenas, se acuerdan, documentan e implementan medidas para la protección de estos lugares”.

Criterio 3.6 La Organización deberá respaldar los derechos de los Pueblos Indígenas a proteger y utilizar sus conocimientos tradicionales y deberá compensar a las comunidades locales por la utilización de estos conocimientos y de su propiedad intelectual. Como en el Criterio 3.3¹⁸, deberá establecerse un acuerdo vinculante entre La Organización y los Pueblos Indígenas para dicha utilización antes de que ésta tenga lugar, a través de un proceso de Consentimiento Previo, Libre e Informado, que deberá ser coherente con la protección de los derechos de propiedad intelectual.

Principio 4: Relaciones con las comunidades

La Organización deberá contribuir al mantenimiento o la mejora del bienestar social y económico de las comunidades locales.

Este Principio se desarrolla en Criterios e Indicadores que son en parte idénticos a los de los Pueblos Indígenas. La distinción entre derechos ‘legales’ y ‘consuetudinarios’ se realiza aquí de la misma manera y el consentimiento libre, previo e informado se introduce igual. Los Criterios 4.1 y 4.2 son idénticos a los anteriores 3.1 y 3.2 y los Criterios 4.7 y 4.8 iguales que los 3.5 y 3.6 (en cada caso, reemplazando “Pueblos Indígenas” por “comunidades locales”).

Se desarrollan más Criterios e Indicadores relativos a la oferta de oportunidades de empleo, capacitación y otros servicios (Criterio 4.3) y actividades adicionales par contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades locales (Criterio 4.4).

¹⁷ Glosario, *Indicadores Genéricos Internacionales*. La definición se basa en una definición de las Naciones Unidas.

¹⁸ Criterio 3.3 “En caso de delegación del control sobre las actividades de manejo, deberá establecerse un acuerdo vinculante entre La Organización y los Pueblos Indígenas, a través de un proceso de Consentimiento Previo, Libre e Informado. Este acuerdo deberá definir su duración, disposiciones sobre renegociación, renovación, rescisión, condiciones económicas y otros términos y condiciones. El acuerdo deberá incluir disposiciones para que los Pueblos Indígenas supervisen el cumplimiento de los términos y de las condiciones del mismo por parte de La Organización.”

Por lo que se refiere a los derechos humanos, existen dos criterios de especial importancia.

Criterio 4.5 La Organización, involucrando a las comunidades locales, deberá realizar acciones para identificar, evitar y mitigar los impactos negativos significativos de carácter social, ambiental y económico, que provoquen sus actividades de manejo a las comunidades afectadas. Estas acciones deberán ser proporcionales a la escala, intensidad y riesgo de dichas actividades y a sus impactos negativos.

Criterio 4.6 La Organización, involucrando a las comunidades locales, deberá contar con mecanismos para resolver quejas y otorgar indemnizaciones justas a las comunidades locales e individuos de la localidad por los impactos ocasionados por las actividades de manejo de La Organización.

Aunque no se especifica, está claro que la definición de ‘comunidades locales’ es tan amplia que los Pueblos Indígenas, siempre que sean ‘locales’ pueden exigir, en los casos correspondientes, que se les apliquen también estos derechos relacionados con el desarrollo.

Principio 9: Altos valores de conservación [comunitarios y culturales]

El Principio 9 contempla los Altos Valores de Conservación (AVCs). Mientras que los AVCs se consideran normalmente como activos ambientales, en el sistema FSC dos de los seis AVCs están relacionados con las comunidades locales y los Pueblos Indígenas:

AVC 5 – Necesidades comunitarias. Áreas y recursos fundamentales para satisfacer las necesidades básicas de las comunidades locales o de los Pueblos Indígenas (para su subsistencia, salud, nutrición, agua, etc.), identificadas involucrando a dichas comunidades o Pueblos Indígenas.

AVC 6 – Valores culturales. Áreas, recursos, hábitats y paisajes cultural, arqueológica o históricamente significativos en el ámbito mundial o nacional y/o de importancia crítica cultural, ecológica, económica o religiosa/sagrada para la cultura tradicional de las comunidades locales o de los Pueblos Indígenas, identificadas involucrando a dichas comunidades o Pueblos Indígenas.

El Principio 9 exige que se adopte un ‘enfoque precautorio’ a la hora de mantener y/o mejorar los AVCs.

Criterio 9.2 La Organización deberá desarrollar estrategias efectivas para mantener y/o mejorar los Altos Valores de Conservación identificados, involucrando a los actores afectados e interesados y a expertos en la materia.

Planificación e Implementación del Manejo

Los Principios 7, 8 y 10 describen como deben desarrollarse, implementarse, monitorearse y revisarse los planes de manejo. Los derechos de los trabajadores, las comunidades y los Pueblos Indígenas se tratan sólo en los Principio 7 y 8.

Los ‘actores afectados’ son un grupo objetivo al que se refieren los Criterios e Indicadores de estos Principios.

Criterio 7.6 La Organización, de forma proporcional a la escala, intensidad y riesgo de las actividades de manejo, deberá involucrar en los procesos de planificación y monitoreo a los actores afectados, de forma proactiva y transparente. Deberá asimismo involucrar a los actores interesados, si éstos lo solicitan.

Un indicador hace referencia a la necesidad de un “involucramiento culturalmente apropiado” e identifica algunos temas específicos para los que se requiere (indicador 7.6.1; también se cita en otras partes de los PyC):

1. Mecanismos de resolución de controversias;
2. Definición del salario mínimo vital;
3. Identificación de los derechos ... e impactos;
4. Las actividades de desarrollo socioeconómico de las comunidades locales; y
5. Evaluación, manejo y monitoreo de los Altos Valores de Conservación.

El Indicador 7.6.2 especifica para qué se utiliza el ‘involucramiento culturalmente apropiado’:

1. **Se determinan los representantes apropiados y los puntos de contacto (incluidas, cuando corresponda, las instituciones, organizaciones y autoridades locales);**
2. **Se establece y se utiliza un canal de comunicación mutuamente acordado y culturalmente apropiado, el cual permita que la información fluya en ambos sentidos;**
3. **Todos los actores (mujeres, jóvenes, personas mayores, minorías) están representados y se involucran de igual manera;**
4. **Se lleva un registro de todas las reuniones, todos los puntos discutidos y todos los acuerdos alcanzados;**
5. **El contenido del registro de las reuniones se aprueba; y**
6. **Los resultados de todas las actividades de involucramiento y la forma en que su contenido formal y su uso previsto serán aprobados antes de llevar a cabo las actividades de manejo, se compartirán con los actores involucrados.**

Otros Criterios e Indicadores se refieren a los actores afectados, de forma que fortalecen el Criterio en cuestión, incluyendo la transparencia (Criterio 7.1, 7.4) y la existencia de ‘metas verificables’, por ejemplo “la satisfacción de los actores sociales con el involucramiento” (7.3) y “los beneficios que las operaciones de manejo proporcionan a las comunidades locales” (7.3).

Criterio 8.2 La Organización deberá monitorear y evaluar los impactos ambientales y sociales de las actividades llevadas a cabo en la Unidad de Manejo, así como los cambios en las condiciones ambientales.

El Anexo al Principio 8 “Requisitos del Monitoreo” incluye 23 requisitos específicos para el monitoreo de las obligaciones sociales presentadas en los Principios 1, 2 y 3, entre los que cabe destacar:

- ii. **Cumplimiento de las leyes nacionales y locales, convenios internacionales ratificados y códigos de prácticas obligatorias;**
- iii. **Resolución de controversias y quejas;**
- iv. **Programas y actividades relacionados con los derechos de los trabajadores;**
- v. **Equidad de género, acoso sexual y discriminación basada en el género;**
- vi. **Programas y actividades relativas a la seguridad y salud laboral;**
- vii. **Pago de los salarios;**
- viii. **Capacitación de los trabajadores;**
- ix. **En los casos en los que se utilizan pesticidas, la salud de los trabajadores expuestos a los pesticidas;**
- x. **La identificación de los Pueblos Indígenas y las comunidades locales y de sus derechos legales y consuetudinarios;**
- xi. **La implementación plena de los términos convenidos en los acuerdos vinculantes;**
- xii. **Pueblos Indígenas y relaciones con las comunidades;**
- xiii. **La protección de los lugares de especial importancia cultural, ecológica, económica, religiosa o espiritual para los Pueblos Indígenas y las comunidades locales;**
- xiv. **La presencia de paisajes culturales indígenas y valores asociados significativos para los Pueblos Indígenas;**
- xv. **El uso de los conocimientos tradicionales y la propiedad intelectual;**
- xvi. **Desarrollo económico y social local.**