

SOLICITUD DE PROPUESTA (SDP)

EVALUACION DE IMPACTO SOBRE DERECHOS HUMANOS

I. Introducción

“Los negocios operan alrededor del mundo en zonas de conflicto y en países propensos a conflictos. Si estos negocios toman decisiones equivocadas sobre inversiones, empleo, relaciones comunitarias, protección al medio ambiente y temas de seguridad, pueden exacerbar las tensiones que producen el conflicto. Pero si toman las decisiones correctas, pueden ayudar al país a darle la espalda al conflicto y encaminarse hacia una paz duradera.”

Kofi Annan 2005¹

Goldcorp actualmente se está preparando para implementar una evaluación de impacto sobre derechos humanos en sus operaciones en Guatemala (la “Evaluación”). El proceso de evaluación es dirigido por un Comité Directivo conformado por un representante de la compañía, un representante del grupo de inversionistas socialmente responsables y un representante de Guatemala. El comité directivo es responsable de establecer el ámbito y el cronograma de la Evaluación, seleccionar al asesor (es) para llevar a cabo la Evaluación y manejar en general el proceso de la Evaluación. Para que la evaluación de impacto sea exhaustiva pero al mismo tiempo enfocada, el Comité Directivo busca una organización experimentada para llevar a cabo la Evaluación. El Comité Directivo también está buscando una organización para llevar a cabo una revisión por expertos de la Evaluación final, una vez esta esté terminada.

Goldcorp, es una de las compañías mineras de oro más grandes del mundo, es una compañía canadiense con sus oficinas centrales en Vancouver, Canadá. Goldcorp emplea más de 9,000 personas en sus 17 centros de operaciones y proyectos de desarrollo ubicados a lo largo de las Américas. Montana Exploradora de Guatemala, S. A., una subsidiaria de 100% propiedad de Goldcorp, opera la Mina Marlin en las tierras altas del oeste de Guatemala. La Evaluación se enfocará en los impactos sobre derechos humanos producidos por la Mina Marlin.

La Evaluación estudiará las políticas, procedimientos y prácticas adoptadas por la compañía, al igual que el impacto de dichas políticas y prácticas sobre los derechos humanos. Este SDP detalla los requisitos para los proponentes que deseen presentar una propuesta escrita para la licitación. Aunque la propuesta debe ser consistente con los principios y requerimientos establecidos en este SDP, se le fomenta a los proponentes que propongan enfoques innovadores para realizar el proceso de evaluación sobre derechos humanos y los resultados señalados más adelante.

II. Antecedentes de la Evaluación Sobre Derechos Humanos

a. Objetivos

El objetivo principal de la Evaluación es mejorar las oportunidades de la compañía para operar de forma responsable y rentable en Guatemala, asegurándose que la compañía tenga establecidas y esté implementando efectivamente las políticas y procedimientos diseñados para mitigar los impactos sobre derechos humanos o potenciales conflictos con estándares o normas de derechos humanos internacionalmente reconocidos según el contexto de Guatemala. La evaluación recopilará información de las comunidades locales y de las partes interesadas, revisará las políticas y procedimientos de la compañía que sean relevantes para el respeto de los derechos humanos y evaluará el estado actual de la implementación de dichas políticas y procedimientos (ej., el impacto de dichas políticas y procedimientos en el contexto de derechos humanos en Guatemala). Se espera que el proceso de evaluación y las recomendaciones dadas informen a otras regiones donde la empresa opera sobre sus políticas, procedimientos y desempeño.

b. Principios de la Evaluación

La Evaluación será una evaluación independiente sobre el impacto sobre los derechos humanos de las actividades de la compañía en Guatemala revisada por expertos. El proceso será guiado por los preceptos de transparencia, independencia e inclusión, tal como se definen a continuación:

- a. **Transparencia.** La información sobre los mecanismos, etapas y procesos de evaluación estará disponible a todas las partes interesadas de manera oportuna y entendible.
- b. **Independencia.** El proceso de evaluación y el asesor (es) escogidos para llevar a cabo la evaluación serán independientes. Independencia significa que no debe existir ninguna relación material (además del desempeño de la Evaluación) entre el asesor y las partes interesadas y que el asesor está libre de controles externos para llevar a cabo la Evaluación.
- c. **Inclusión.** La Evaluación involucrará, según las mejores habilidades del asesor, a todas las diferentes partes interesadas afectadas por las actividades de la compañía en Guatemala.

c. Contexto de la Evaluación

El ámbito de la Evaluación es la Mina Marlin en Guatemala. La Mina Marlin es 100% propiedad de Montana Exploradora de Guatemala, S. A., una subsidiaria de 100% propiedad de Goldcorp. La Mina Marlin es una operación convencional de molienda con una combinación de tajo abierto y mina subterránea la cual inició su producción comercial en diciembre del 2005. Como parte de su estrategia de desarrollo sostenible, la compañía ha creado una fundación, la Fundación Sierra Madre, la cual también será parte del ámbito de esta Evaluación.

La Mina Marlin se encuentra en las tierras altas del oeste de Guatemala, a 48 kilómetros al suroeste de la ciudad de Huehuetenango, aproximadamente a 300 kilómetros al noroeste de la

Ciudad de Guatemala. La mina propiamente dicha está ubicada en la Municipalidad de San Miguel Ixtahuacán. El Mam es el grupo indígena predominante en este municipio. Las oficinas administrativas están ubicadas en la Municipalidad de Sipacapa donde la mayoría de personas indígenas son Sipacapenses.

La producción comercial se inició en la Mina Marlin en el cuarto trimestre del 2005 y se espera que continúe hasta el 2015. La Mina Marlin emplea a 1,149 trabajadores desde finales del 2007, de los cuales el 82% son empleados directos y el 18% son contratistas. Durante el 2007, el 99% de todos los trabajadores en la operación eran residentes guatemaltecos. Aproximadamente el 68% de estos trabajadores son de las comunidades locales y virtualmente todas estas personas son indígenas. De los 937 empleados de Montana Exploradora trabajando directamente para la compañía desde finales del 2007, el 88% eran hombres y el 12% mujeres.

III. Requerimientos Detallados para la Licitación de la Evaluación

a. Herramientas para la Evaluación

Para el propósito de esta Evaluación, el término “derechos humanos” se entiende que incluye los derechos económicos, sociales, civiles, culturales y políticos, al igual que el derecho a alimentación y agua, vivienda y seguridad, como se define en las convenciones internacionales de la ONU aceptadas.

El Comité Directivo HRIA seleccionó la herramienta de Evaluación de Cumplimiento de Derechos Humanos del Instituto Danés, la cual se espera que proporcione al asesor con los lineamientos de preguntas e indicadores relevantes sobre derechos humanos para uso durante la Evaluación. La herramienta completa contiene más de 350 preguntas y 1000 indicadores de derechos humanos, obtenidos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Estipulaciones Recíprocas de 1966 sobre derechos civiles, políticos, culturales, sociales y económicos y más de 80 otros tratados y convenciones sobre derechos humanos. Los estándares e indicadores utilizados en la herramienta de evaluación son actualizados anualmente, basados en la retroalimentación tanto de los usuarios de la compañía como de los grupos de derechos humanos, para garantizar que la herramienta trate los problemas reales que afrontan las compañías y para reflejar cambios y/o actualizaciones en los estándares o leyes internacionales sobre derechos humanos.

Adicional a los indicadores específicos que serán cubiertos, el Comité Directivo está deseoso de captar información que no siempre proviene del protocolo de preguntas y respuestas tal como la herramienta del Instituto Danés. Consecuentemente, se requerirá a los asesores que realicen un informe cualitativo sobre cada una de las categorías de los temas del protocolo que resuma los hallazgos de esa categoría y compare las prácticas actuales de la compañía con las mejores prácticas disponibles y la percepción de las partes interesadas sobre estas prácticas.

El Comité Directivo solicitó un informe de contexto de país sobre la situación histórica y actual de los derechos humanos en Guatemala, para proporcionar al asesor información de

antecedentes preliminares para guiar el enfoque de la Evaluación. El informe de contexto de país está disponible a los asesores para facilitar el desarrollo de la evaluación en el sitio. Se espera que el asesor, conjuntamente con el Comité Directivo y el Instituto Danés, revise la herramienta del Instituto Danés y ayude a adaptarla dado el contexto. No se les obliga a los proponentes a utilizar únicamente la herramienta del Instituto Danés. Se invita a los proponentes a sugerir preguntas, indicadores y metodologías adicionales a la evaluación para complementar a la herramienta del Instituto Danés (ej., calidad y cantidad de agua, relaciones comunitarias, conflicto).

El Instituto Danés proporcionará un taller de entrenamiento al equipo de asesores seleccionados sobre el uso de la herramienta, sus métodos preferidos para llevar a cabo la evaluación y las lecciones aprendidas al aplicar esta herramienta a otras compañías, especialmente compañías extractivas. El Apéndice A incluido con este SDP detalla la herramienta y muestra ejemplos de los indicadores utilizados.

Se le requerirá al Asesor que proporcione recomendaciones a la compañía en relación a mejoras que se puedan hacer a sus prácticas y políticas de operación. Esta sección dependerá en gran parte de las habilidades y experiencias del equipo de evaluación para proporcionar sus observaciones sobre la realidad actual de la situación en el sitio. Se requerirá la verificación de las conclusiones del equipo de evaluación a través de retroalimentación de las partes interesadas para asegurar que las conclusiones resumidas y las percepciones de las partes interesadas son captadas adecuadamente.

b. Metodología de Evaluación

Un precepto principal de esta Evaluación es la inclusión. Como tal, la metodología y el proceso utilizado para llevar a cabo la Evaluación deberá ser tan participativo como sea posible, dentro de los límites de tiempo, dinero y logística, con el fin de adherirse a los siguientes principios generalmente aceptados, los cuales gobiernan a los derechos humanos: empoderamiento, participación, no discriminación, priorizar grupos vulnerables, accesibilidad y responsabilidad. Siguiendo los principios arriba mencionados como lineamientos, una combinación de las siguientes técnicas deberá ser incluida en la metodología de la Evaluación:

- Ejercicios de alcance y desarrollo de capacidad para las partes interesadas (ej., miembros de la comunidad) para asegurarse de que ellos entiendan el proceso en general y su rol dentro del mismo;
- Metodologías de participación que incluyen cosas tales como pequeñas reuniones de “focus groups”, reuniones individuales con actores claves y reuniones generales en el pueblo cuando sea apropiado;
- Reuniones con grupos tradicionalmente excluidos o vulnerables, tales como mujeres y/o la juventud.

De igual forma, metodologías educativas populares deberán ser incorporadas dentro del proceso de Evaluación para asegurarse que aquellos que no saben leer y escribir puedan participar efectivamente.

La metodología de la Evaluación necesita ser implementada de forma culturalmente apropiada dependiendo de la parte interesada o de las partes interesadas involucradas. Además, el proceso de retroalimentación de la parte interesada necesita ser implementado como se describe en la sección d, abajo.

Con el fin de garantizar que el proceso sea lo más apropiado culturalmente y para asegurar la participación local, el Comité Directivo requiere que el equipo asesor incluya un socio guatemalteco local que proporcione una guía sobre los mecanismos participativos específicos como mínimo y también, de ser posible, en preparar a las comunidades para el desempeño de la Evaluación. El socio guatemalteco local (un grupo, organización o individual) deberá estar integrado lo más posible con el asesor seleccionado y ayudarlo en todas las áreas de la Evaluación.

El papel del socio guatemalteco local será el de proporcionar una guía al asesor en los siguientes puntos:

- i) Contexto político y socioeconómico
- ii) Contexto indígena local y sensibilidad cultural
- iii) Mecanismos y herramientas participativas culturalmente apropiadas
- iv) Identificación de las partes interesadas
- v) Divulgación de la información & colaboración con las comunidades locales
- vi) Seguridad y consideraciones de seguridad personal para los participantes & entrevistados
- vii) De ser posible idioma local y traducción (Mam & Sipacapense).

Nosotros fomentamos que el proponente proponga uno o más socios locales. Sin embargo, la selección del socio guatemalteco será prerrogativa del Comité Directivo. Si el proponente no es capaz de identificar un socio guatemalteco apropiado, deberá indicar que el Comité Directivo trabajará con él para establecer dicho socio.

c. Metodologías de Investigación

La Evaluación se llevará a cabo por medio de completar los indicadores proporcionados en los protocolos utilizando una variedad de metodologías:

- i) Entrevistas a profundidad con empleados de la compañía y con las partes interesadas, externas, locales, regionales y nacionales. Una lista inicial de

posibles candidatos a ser entrevistados está siendo preparada por el Comité Directivo, no obstante se espera que el asesor contactará a otras partes interesadas.

- ii) La revisión de toda la documentación corporativa relevante incluyendo políticas, procesos, programas de entrenamiento, reportes de incidentes e investigación y otros documentos relevantes. Una lista de dichos documentos y su tamaño aproximado está siendo recabada actualmente por la compañía. El asesor deberá determinar si otros documentos deberán ser revisados.
- iii) Revisar información públicamente disponible relacionada a Montana Exploradora de Guatemala, disponible a través de fuentes tales como prensa, internet y ONGs nacionales e internacionales.

d. Retroalimentación de las Partes Interesadas

Como parte del proceso de Evaluación, el Comité Directivo cree que es importante que el asesor revise sus hallazgos generales con las partes interesadas antes de terminar el reporte de la Evaluación con el fin de validar la evaluación y conclusiones del asesor. Por lo tanto, la propuesta del proponente deberá establecer una metodología para obtener retroalimentación de las partes interesadas.

Los requerimientos básicos para este mecanismo de retroalimentación son:

- i) Deberá ser coordinado en conjunto con el socio local para asegurarse que es una metodología apropiada.
- ii) Las partes interesadas entrevistadas que son claves interna y externamente deberán participar en el proceso de retroalimentación.
- iii) Deberá incluir reuniones de retroalimentación que proporcionarán a las partes interesadas claves con la oportunidad de comentar sobre los hallazgos generales del asesor y para ofrecer comentarios o percepciones sobre su evaluación y conclusiones.
- iv) Documentación escrita del proceso de retroalimentación y resultados de las partes interesadas deberán ser preparadas e incluidas en el reporte final que estará disponible al público.

El asesor es responsable de llegar a conclusiones y recomendaciones independientes y profesionales. El fin del proceso de retroalimentación es proporcionar al asesor con la oportunidad de confirmar con las partes interesadas claves la veracidad de la información y el entendimiento de temas y prioridades desarrolladas por el asesor durante el proceso de Evaluación, e identificar si hay vacíos en la información o data que requieran una mayor investigación.

e. Coordinación con el Comité Directivo

El asesor es responsable de asegurar la comunicación y coordinación total y en tiempo con el Comité Directivo para asegurar que el Comité pueda desempeñar su rol de supervisión. Cada propuesta deberá describir la propuesta del asesor para el proceso y los mecanismos para asegurar la comunicación y coordinación con el Comité Directivo. El proceso de coordinación deberá estar integrado con el plan de implementación para la Evaluación y deberá proporcionar al Comité Directivo con la oportunidad adecuada de proporcionar una supervisión en relación a cada elemento del proceso de Evaluación.

f. Disposiciones Requeridas

Al final de la Evaluación las siguientes disposiciones son necesarias:

- i) Un reporte exhaustivo que incluye:
 - a. El protocolo de Evaluación del Instituto Danés llenado y completado con información detallada que documente y apoye cada uno de los hallazgos del asesor.
 - b. El comentario cualitativo analítico del asesor sobre cada uno de las categorías de derechos humanos evaluada, incluyendo un comentario analítico sobre las prácticas actuales de la compañía y las experiencias y percepciones de las partes interesadas sobre las prácticas de la compañía.
 - c. Recomendaciones para acciones de remediación razonables y pragmáticas y/o mejoras en las políticas, prácticas y procedimientos de la compañía. Las recomendaciones deberán ser específicas, practicables y razonablemente alcanzables.
 - d. Una descripción detallada de los métodos y herramientas utilizadas para llevar a cabo la Evaluación.
 - e. Documentación escrita de los procesos de retroalimentación de la parte interesada. La documentación deberá incluir una descripción de la metodología de retroalimentación de la parte interesada, la evaluación del asesor sobre la información desarrollada durante el proceso de retroalimentación y cualquier modificación a la evaluación inicial del asesor y conclusiones basadas en la retroalimentación de la parte interesada.
- ii) Se hará público un resumen de la Evaluación a todas las partes interesadas externas.

g. Cronograma

Fecha de entrega de la respuesta al SDP:

22 de agosto, 2008

Selección de equipo Asesor:

29 de agosto, 2008

Empezar trabajo:	8 de septiembre, 2008
Selección de socios locales (sino están incluidos en el SDP):	27 de septiembre, 2008
Protocolo revisado y finalizado:	29 de septiembre, 2008
Todos los acuerdos y arreglos de campos solucionados:	15 de octubre, 2008
Evaluación en el Sitio:	octubre 2008
Borrador para el Comité Directivo:	15 de diciembre, 2008
Proceso de retroalimentación de la parte interesada:	enero 2009
Fecha de entrega del reporte final:	20 de enero, 2009

h. Confidencialidad

Los finalistas de esta propuesta necesitarán firmar un acuerdo de confidencialidad que asegure que toda la información que han recopilado sobre la compañía y las partes interesadas externas será confidencial. En particular, se le requerirá al asesor que bajo solicitud mantenga y haga disponible al Comité Directivo y al experto revisor una lista de todas las partes interesadas entrevistadas, a menos que una parte interesada específicamente pida no ser identificada. La lista de las partes interesadas entrevistadas busca verificar el alcance de la Evaluación y no será hecha pública. En todos los reportes y documentación, los comentarios de la parte interesada entrevistada no serán atribuidos a partes interesadas individuales. El asesor debería proporcionar un protocolo escrito que explique a todas las partes interesadas entrevistadas los aspectos de confidencialidad de la Evaluación y como el asesor utilizará la información proporcionada por las partes interesadas. Un acuerdo de confidencialidad será elaborado por el Comité Directivo.

i. Habilidades del Asesor

- i) Se requiere:
 - a. Garantía de independencia (ya sea monetaria o de otro tipo) de todas las partes interesadas, incluyendo a la compañía y sus accionistas.
 - b. Demostrar una amplia experiencia y/o entendimiento de los temas de derechos humanos civiles, políticos, culturales, sociales y económicos.
 - c. Experiencia llevando a cabo evaluaciones sobre derechos humanos.
 - d. Experiencia con la minería o industrias de extracción y con comunidades.
 - e. Conocimiento sobre temas relacionados con personas indígenas (especialmente aquellos relacionados con la minería o las industrias de extracción).
 - f. Miembros del equipo que hablan inglés y español fluido.
 - g. Credibilidad con las comunidades relevantes de interés tanto internas como externas a Guatemala.

ii) De preferencia:

- a. Experiencia en Guatemala y conocimiento del contexto guatemalteco sobre derechos humanos.
- b. Conocimiento de organizaciones no gubernamentales en Guatemala que puedan ser socios con el asesor en llevar a cabo la Evaluación (como lo proporcione el Comité Directivo).
- c. Habilidad demostrada de trabajar productivamente tanto con la industria minera/extracción y organizaciones sociales civiles/no gubernamentales.
- d. Habilidad de proporcionar una crítica constructiva y retroalimentación a las corporaciones.

IV. Información Requerida para la Propuesta

La propuesta escrita deberá especificar como el proponente alcanzará los principios, actividades y disposiciones identificados en este SDP. Todas las propuestas deberán ser presentadas para el 22 de agosto, 2008.

1. Descripción detallada de la metodología que deberá ser utilizada para llevar a cabo la Evaluación.
2. Descripción detallada de los métodos o sugerencias para trabajar con un socio local, además de la identificación o descripción de como el socio local deberá ser seleccionado. Si se especifica un socio local, hay que proporcionar la información solicitada en los ítems 4 y 5 también para el socio local.
3. Descripción detallada del proceso de retroalimentación de la parte interesada que cumpla con los requisitos del SDP.
4. Descripción detallada de la organización licitando este proyecto. Por favor especifique su experiencia en evaluaciones y temas de derechos humanos.
5. Descripción detallada de los individuos que realizan el trabajo y su rol en llevar a cabo la Evaluación. En particular, por favor especifique su experiencia en evaluaciones y temas de derechos humanos. También, por favor especificar su experiencia en Guatemala o Centro y/o América Latina y sus habilidades lingüísticas.
6. Divulgación de cualquier lazo financiero o no financiero de la organización o de los individuos que estén realizando el trabajo con Goldcorp, Montana Exploradora, los accionistas que

propusieron esta evaluación¹ o cualquier parte interesada principal relacionada con Montana Exploradora de Guatemala.

7. Referencias de terceras personas y clientes.
8. Un presupuesto del proyecto especificando en detalle las tarifas y costos diarios para los diferentes elementos de la Evaluación y cualquier presunción relacionada con funciones proporcionadas por terceros:
 - a. Preparación (ej., selección de socio local, capacitación en la herramienta Danesa, revisión de protocolo, revisión de documento)
 - b. Evaluación en el Sitio (número de días estimados en el sitio en Guatemala)
 - c. Redacción del reporte
 - d. Proceso de retroalimentación de las partes interesadas
 - e. Publicación final del resumen del reporte y la conclusión del proyecto.
9. Declaración de interés para licitar para a) la Evaluación, b) la revisión por expertos de la evaluación, o c) ambos, la Evaluación y la revisión por expertos.

Todos los costos serán pagados directamente por Goldcorp.

** Todos los costos incurridos mientras se elabora la propuesta son responsabilidad completa del proponente y no son reembolsables.

V. Selección del Equipo Asesor

El proceso de selección será conducido por el Comité Directivo. Ellos seleccionarán un grupo de propuestas semifinalistas. Estos semifinalistas serán entrevistados por teléfono y sus referencias serán verificadas. De ser necesario se llevarán a cabo entrevistas en persona cuyos gastos correrán por cuenta de Goldcorp.

VI. Revisión por Expertos

El Comité Directivo reconoce que la evaluación de impacto sobre derechos humanos es un campo nuevo y en desarrollo, por lo que el reporte final de la evaluación será revisado por expertos. El propósito de esta revisión por expertos es asegurar la integridad y calidad del reporte de la Evaluación y la metodología, técnicas y herramientas utilizadas por el asesor. Se

¹ Que consistente en Fondos Éticos, Fondo de Pensiones del First Swedish National, Fondo de Pensiones del Fourth Swedish National y la Alianza de Servicio Público del Plan de Pensión de Empleados de Canadá / SHARE (*Ethical Funds, First Swedish National Pension Fund, Fourth Swedish National Pension Fund, and the Public Service Alliance of Canada Staff Pension Plan / SHARE*).

espera que la revisión por expertos evalúe críticamente el rigor del proceso de Evaluación e identifique cualquier deficiencia o vacío.

El Comité Directivo seleccionará un experto para la revisión; sin embargo, la selección no se hará de los proponentes que respondieron a este SDP. Los proponentes que están interesados en ser considerados para esta posición deberán claramente indicar su interés en la propuesta presentada (ver sección IV arriba), y proporcionar una descripción detallada de sus habilidades en relación con la conducción de una rigurosa revisión por expertos de la Evaluación.