



USAID

DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Foto: Gabriel Herrera

INDUSTRIA Y MEJORES PRÁCTICAS
SOCIALES Y AMBIENTALES EN LA AMAZONÍA

GUÍA DE CONSULTA DE MEJORES PRÁCTICAS | Volumen I

INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO



Foto: Walter Silveira



Foto: Thomas J. Müller



Foto: Pickyalla/Shutterstock

Redacción y edición: Jessica Hidalgo y Kjeld Nielsen

Corrección de estilo: Jorge Cornejo

Diseño y diagramación: Calambur S.A.C.

Equipo técnico:

Montserrat Blanco, Mariano Castro, Alexey Duarte, Roberto Gómez, Karina Livschitz, Iván Melo, Gonzalo Varillas, Kena Vásquez, con contribuciones del equipo extendido de DT Global.

Elaborado con insumos de un Inventario de Mejores Prácticas Socioambientales en la Amazonía, realizado por DT Global y McKinsey & Company.

© 2020

La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) estableció el Proyecto Ambiental Regional de la Amazonía para reducir los impactos negativos de los proyectos de infraestructura, las actividades extractivas y el estrés climático en los bosques, recursos hídricos y pueblos de la región. En ese marco, el proyecto de USAID, Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales, se enfoca en la promoción de mejores prácticas industriales a través de la generación de condiciones óptimas para su adopción, como la creación de incentivos y el fortalecimiento institucional, a fin de reducir la pérdida de bosques, la fragmentación de ecosistemas y la contaminación de los sistemas hídricos, y de optimizar la relación con poblaciones locales, para contribuir así al desarrollo sostenible y al bienestar de sus habitantes.

Este documento es posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de Norteamérica a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de DT Global, Inc. y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

INDUSTRIA Y MEJORES PRÁCTICAS
SOCIALES Y AMBIENTALES EN LA AMAZONÍA

GUÍA DE CONSULTA DE MEJORES PRÁCTICAS | Volumen I

INCLUSIÓN SOCIAL E
IGUALDAD DE GÉNERO



CONTENIDO

Índice de recuadros informativos / 9

Índice de experiencias de mejores prácticas / 10

Lista de siglas y acrónimos / 12

Presentación / 16

1. Introducción / 18

2. La Amazonía: oportunidades y retos / 20

- 2.1 Breve repaso a la situación en la región: amenazas a los bosques, agua y pueblos de la Amazonía
- 2.2 Petróleo, minería, hidroenergía e infraestructura de transporte

3. La oportunidad de impulsar mejores prácticas en la Amazonía / 28

- 3.1 Mejores prácticas, concepto clave
- 3.2 Hacia un primer inventario de mejores prácticas: metodología

4. Guía de mejores prácticas de inclusión social e igualdad de género / 34

- 4.1 Inclusión social
- 4.2 Igualdad de género

5. Inventario de experiencias en mejores prácticas de inclusión social e igualdad de género / 44

- 5.1 Plantilla modelo de experiencias de mejores prácticas
- 5.2 Experiencias de mejores prácticas de inclusión social e igualdad de género según categorías
 - 5.2.1 Desarrollo productivo / alternativas económicas
 - 5.2.2 Contratación de mano de obra local / acceso a oportunidades
 - 5.2.3 Respeto a la cultura local
 - 5.2.4 Participación en la toma de decisiones
 - 5.2.5 Atención a la problemática social
 - 5.2.6 Igualdad de género

6. Reflexiones finales / 106

7. Referencias / 108



ÍNDICE DE RECUADROS INFORMATIVOS

- Un marco para las mejores prácticas #1 / **22**
- Un marco para las mejores prácticas #2: Pacto Mundial de las Naciones Unidas / **25**
- Un marco para las mejores prácticas #3: Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social / **33**
- Un marco para las mejores prácticas #4: Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas / **35**
- Un marco para las mejores prácticas #5: Protocolo de consulta munduruku / **38**
- Un marco para las mejores prácticas #6: Principios Mineros del Consejo Internacional de Minería y Metales / **42**
- Un marco para las mejores prácticas #7: Principios del Ecuador / **47**
- Un marco para las mejores prácticas #8: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) / **50**
- Un marco para las mejores prácticas #9: Instrumentos de la Asociación Internacional para la Conservación del Medio Ambiente de la Industria del Petróleo (IPIECA) / **53**
- Un marco para las mejores prácticas #10: Minería y pueblos indígenas / **56**
- Un marco para las mejores prácticas #11: IPIECA, Pueblos indígenas y la industria de petróleo y gas / **62**

- Dato de interés #A: La importancia de la planificación integral / **27**
- Dato de interés #B: Prácticas que benefician a todos / **31**
- Dato de interés #C: Un nuevo paradigma empresarial / **40**
- Dato de interés #D: Construyendo mejores prácticas conjuntas / **58**

ÍNDICE DE EXPERIENCIAS DE MEJORES PRÁCTICAS

Desarrollo productivo / alternativas económicas / 66

- Microcréditos para desarrollo local
- Cooperativas de extrabajadores para abastecimiento de la operación
- Programa local de ecoturismo
- Asistencia técnica para el desarrollo de agricultura familiar
- Actividades productivas luego del cierre de la mina
- Programa de impulso al crecimiento económico local
- Proyecto de crianza, comercialización y exportación de trucha

Contratación de mano de obra local / acceso a oportunidades / 74

- Desarrollo de habilidades locales para acceso a trabajos calificados
- Desarrollo de capacidades técnicas para la industria en las poblaciones locales
- Desarrollo de capacidades técnicas con comunidades indígenas
- Mejora de la competitividad de empresas locales para su vinculación con la industria de hidrocarburos
- Fortalecimiento de la enseñanza científica (ciencias, tecnología, ingeniería y matemática) en escuelas de comunidades locales
- Uso de realidad virtual en capacitaciones para la reducción del riesgo en el desarrollo de la actividad minera
- Uso de realidad virtual para capacitación en operaciones mineras
- Programa de contratación de pueblos indígenas

Respeto a la cultura local / 83

- Capacidades y protocolos para resguardar los derechos de la población local
- Participación de instituciones reconocidas por las partes en la estrategia de mejoramiento de la calidad de vida local
- Reconocimiento de derechos sobre propiedad del suelo a comunidades que no cuentan con un título
- Implementación de acuerdos y otros mecanismos para el respeto a la cultura local

Participación en la toma de decisiones / 88

- Monitoreo participativo social y ambiental en comunidades rurales
- Solicitud directa de permisos ambientales para aumentar la transparencia, garantizar procedimientos correctos y evitar problemas futuros
- Fortalecimiento de la identidad local, para la participación efectiva en la toma de decisiones e iniciativas de desarrollo
- Establecimiento de acuerdos entre compañías mineras y pueblos indígenas para el desarrollo de proyectos en territorios ancestrales
- Estrategia de comunicación y transparencia para incrementar la participación y credibilidad ciudadanas

Atención a la problemática social / 94

- Fondo de inversiones para la mejora de la calidad de vida local
- Sistema *ad hoc* de pronóstico del tiempo y monitoreo y gestión de la calidad del aire
- Metodología para la valoración y compensación integral por el traslado de población debido a proyectos, obras y actividades

Igualdad de género / 98

- Promoción de emprendimientos liderados por mujeres
- Incremento de mujeres en la fuerza laboral y en posiciones de liderazgo
- Reclutamiento de mujeres para trabajos con maquinaria pesada en la mina
- Mujeres en el asiento del conductor
- Creación de un centro de capacitación para mujeres indígenas
- Implementación de un programa de buenas prácticas laborales con equidad de género
- Implementación de un programa de igualdad de género y de diversidad

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACM	Asociación Colombiana de Minería
ACP	Asociación Colombiana del Petróleo
AFIN	Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional
ANLA	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales
APG-IG	Asamblea del Pueblo Guaraní Itika Guasu
BEST	Bridging Employment through Skills Training / Cerrando la Brecha de Empleo Mediante el Desarrollo de Habilidades
BMAP	Biodiversity Monitoring and Assessment Program / Programa de Evaluación y Monitoreo de la Biodiversidad
BMZ	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania
CADE	Conferencia Anual de Ejecutivos
CAE	Centro de Apoyo Empresarial / Centro de Apoyo Empresarial
CBA	Comprehensive Cooperation and Benefits Agreement / Acuerdo Integral de Cooperación y Beneficios
CCAB	Canadian Council for Aboriginal Business / Consejo Canadiense de Negocios Aborígenes
CCES	Center for Conservation Education and Sustainability / Centro para la Conservación, Educación y Sustentabilidad
CCSI	Columbian Center on Sustainable Investment / Centro de Columbia para la Inversión Sostenible
CLPI	Consentimiento Libre Previo e Informado
EIA	Estudio de impacto ambiental
EPM	Empresas Públicas de Medellín
FMI	Fondo Monetario Internacional
GES	Gender Equality Seal / Sello de Igualdad de Género
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit / Corporación Alemana para la Cooperación Internacional
GRI	Global Reporting Initiative / Iniciativa de Reporte Global
HSM	Historic Saugeen Métis / Pueblo Histórico Saugeen Métis
I-Net	Industrial Networking
IBP	Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis / Instituto Brasileño de Petróleo, Gas y Biocombustibles
IBRAM	Instituto Brasileiro de Mineração / Cámara Minera de Brasil
ICDR	Programa Integral de Desarrollo Comunitario
ICMM	International Council on Mining and Metals / Consejo Internacional de Minería y Metales
IFC	International Finance Corporation / Corporación Financiera Internacional
IHA	International Hydropower Association / Asociación Internacional de la energía Hidroeléctrica
IIMP	Instituto de Ingenieros de Minas del Perú

IPIECA	International Petroleum Industry Environmental Conservation Association / Asociación Internacional para la Conservación del Medio Ambiente de la Industria del Petróleo
IRSN	Indigenous Relations Supplier Network / Red de Proveedores y Relaciones Indígenas
LGBTIQ	Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer
MESSI	Maratua Ecotourism for Sustainable Small Islands / Programa de Ecoturismo para Pequeñas Islas Sostenibles
MIPED	Mayaro Initiative for Private Enterprise Development / Iniciativa para el Desarrollo de Emprendimientos Privados de Mayaro
MNO	Métis Nation of Ontario / Nación Métis de Ontario
ND5	Norma de Desempeño 5
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCNI	Organization of Canadian Nuclear Industries / Organización Canadiense de Industrias Nucleares
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSAGI	Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer
PAR	Progressive Aboriginal Relations / Programa de Relaciones Aborígenes Progresivas
PBC	Programa en Beneficio de las Comunidades
PBI	Producto bruto interno
PKPM	Programa Independiente de Desarrollo del Área Rural
PMSAP	Programa de Monitoreo Socio Ambiental Participativo
PNOC- EC	Philippine National Oil Company – Exploration Corporation
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRNU	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
RSC	Responsabilidad social corporativa
SCBI	Smithsonian Conservation Biology Institute / Instituto Smithsonian de Biología para la Conservación
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
SOGA	Skills for Oil and Gas Africa / Capacidades para petróleo y gas en África
SON	Saugeen Ojibway Nation / Nación Saugeen Ojibway
STEM	Science, technology, engineering and mathematics / Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
STS3D	Simulated Training Solutions
TCO	Tierra Comunitaria de Origen
TVET	Technical and vocational education and training / Educación y entrenamiento técnico y vocacional
UN DESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs / Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
USAID	United States Agency for International Development / Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
WWF	World Wildlife Fund

Bioma amazónico



OCÉANO
PACÍFICO

-  RÍO PRINCIPAL
-  LÍMITE INTERNACIONAL
-  AMAZONÍA





VENEZUELA

GUYANA

SURINAM

GUAYANA
FRANCESA

OCÉANO
ATLÁNTICO

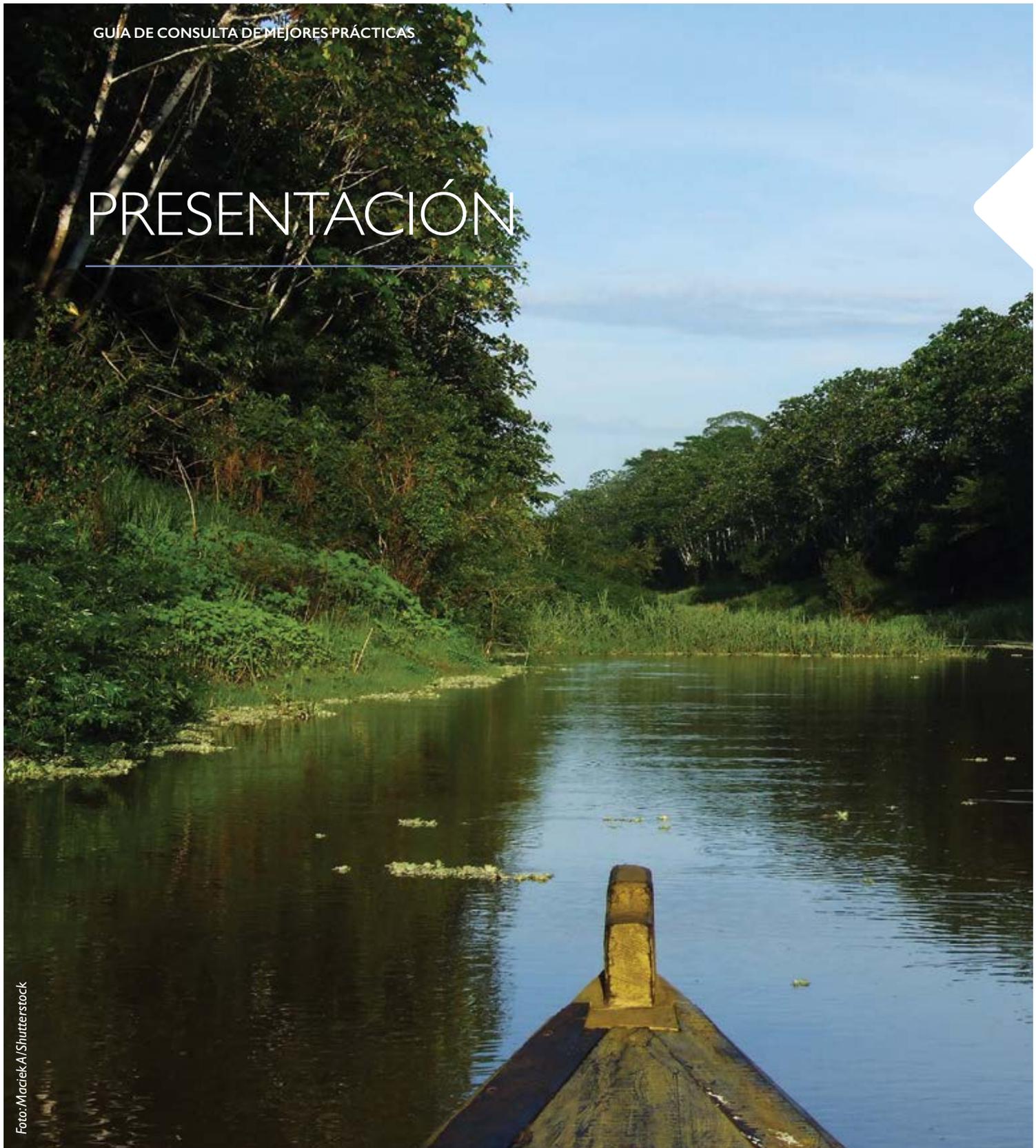
Río Amazonas

BRASIL

BOLIVIA

GUÍA DE CONSULTA DE MEJORES PRÁCTICAS

PRESENTACIÓN



Actualmente, la rentabilidad y la sostenibilidad van de la mano. La confluencia justa de los aspectos económico, social y ambiental es la mejor vía para asegurar el éxito empresarial en el largo plazo y, sobre todo, para garantizar un entorno natural sano, capaz de continuar sosteniendo el desarrollo y el bienestar humanos en su conjunto.

Los grandes proyectos de infraestructura, minería y energía tienen un rol fundamental en el crecimiento económico y, por tanto, en nuestro desarrollo. Nos conectan, generan trabajo y apalancan un sinnúmero de industrias y servicios que contribuyen de manera determinante en la generación de ingresos en los países. Pero, sin una planificación y una gestión adecuadas, pueden generar también serios daños ambientales y conflictos sociales (con efectos particularmente severos en grupos vulnerables como los pueblos indígenas y las mujeres) y comprometer su viabilidad e incluso el futuro de sus sectores, sobre todo en regiones de alto valor natural y cultural como la Amazonía.

A nivel mundial, las compañías líderes apuestan cada vez más por impulsar mejores prácticas, a fin de que sus operaciones no solo minimicen impactos ambientales, sociales y económicos negativos, sino que aseguren impactos positivos en el marco de una visión empresarial de generación de valor compartido entre industria, entorno y población.

En regiones particularmente diversas y frágiles, como la Amazonía, las mejores prácticas son una necesidad y una oportunidad impostergables. Por ello, **con la intención de contribuir a construir un futuro de prosperidad económica, equidad social y cuidado ambiental en el que personas y biodiversidad convivan en armonía**, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) trabaja de la mano con la población local, líderes empresariales, gremios, Gobiernos, sociedad civil y otros actores clave, a través del Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales, para promover la adopción de mejores prácticas empresariales.

La presente guía es el resultado de un amplio proceso de consulta, análisis y sistematización de experiencias de implementación de dichas prácticas alrededor del mundo, entendidas como aquellas que minimizan los impactos ambientales, sociales y económicos negativos, y que están por encima de los estándares regulatorios. Estas prácticas han sido luego analizadas y seleccionadas a partir de su pertinencia y aplicabilidad en la Amazonía.

Esta **guía sobre Inclusión social e igualdad de género es parte de un conjunto de herramientas** (guías de consulta de mejores prácticas, volúmenes 1, 2 y 3) **que apuntan a contribuir a la adopción de mejores prácticas y, consecuentemente, a un futuro sostenible para la Amazonía y sus habitantes.**

I. INTRODUCCIÓN

La relación entre desarrollo sostenible y prosperidad en los negocios es cada vez más evidente. Gradualmente, las empresas están adaptando sus estrategias a fin de contribuir con mejores entornos socioambientales y, con ello, procurar, también, contextos más estables para sus operaciones.

La Amazonía comprende el bosque tropical y la cuenca hidrográfica más grandes del mundo. Es la región más diversa en términos culturales y naturales. En ella habitan más de 30 millones de hombres y mujeres, y más de 350 grupos étnicos; y provee servicios invaluable, como el resguardo de la mayor reserva de agua dulce y la regulación del clima global¹.

Los proyectos de infraestructura, minería y energía hacen una importante contribución al crecimiento económico y al desarrollo en los países. Sin embargo, escenarios como el amazónico plantean el gran desafío de minimizar sus impactos negativos y

potenciar los beneficios para el entorno y para las poblaciones locales.

En ese contexto, este documento **es una contribución de USAID para la identificación y la promoción de la adopción de mejores prácticas empresariales en cuatro sectores productivos específicos: minería, hidrocarburos, hidroenergía e infraestructura de transporte.** Propone conceptos y lineamientos básicos para identificar mejores prácticas y, sobre todo, presenta un compendio de experiencias con resultados comprobados en la implementación de estas prácticas en distintas regiones del planeta.

Las prácticas aquí seleccionadas cubren distintos aspectos y etapas de los proyectos, desde la planificación y el diseño, hasta el cierre, con el objetivo de contribuir a reducir los impactos negativos en los bosques, aguas y pueblos de la Amazonía. De manera específica, apuntan

¹ Flores, M., Lopes Da Silva Jr., U., Malone, H., Panuncio, M., Riveros, J. C., Rodrigues, S., Silva, R., Valenzuela, S., Arancibia, D., Bara-Neto, P., & Symington, M. (2010). *WWF's Living Amazon Initiative: A comprehensive approach to conserving the largest rainforest and river system on Earth*. Lima: WWF. Recuperado de: https://wwf.panda.org/wwf_news/?196095

a reducir la pérdida de biodiversidad, la deforestación y fragmentación de bosques, y la pérdida de integridad y calidad de los sistemas hídricos, y a procurar el bienestar de la población local frente a potenciales afectaciones a sus territorios, salud, cultura, economía, entre otros.

Esta selección de experiencias es el resultado de un arduo proceso de consulta y recopilación con reconocidos expertos, organizaciones especializadas, empresas líderes, autoridades y población local, que permitió sistematizar casos de mejores prácticas implementadas con éxito en diversas regiones y realidades. Esta herramienta está dirigida a especialistas y tomadores de decisiones de los ámbitos privado y público, así como de la sociedad civil y población en general con interés en promover y adoptar mejores prácticas empresariales en la Amazonía.

Las prácticas presentadas han sido seleccionadas en función de criterios técnicos, como sus estándares por encima de los requerimientos regulatorios, su potencial de adopción en la Amazonía y, sobre todo, sus resultados demostrados en términos de beneficios ambientales, sociales y económicos, en estricto respeto

de la población local. No obstante, **esta selección no pretende ser completa ni invalida la existencia de muchas otras experiencias igualmente valiosas. Tampoco implica certificación alguna sobre el desempeño de las empresas y demás actores mencionados, ni el respaldo o rechazo a las industrias involucradas o a sus proyectos.**

En su primera sección, el documento presenta un breve recuento de la situación en la Amazonía, la presencia de la industria en la región y los retos planteados. La segunda sección introduce las mejores prácticas y sus características generales, con énfasis en las prácticas de inclusión social y de igualdad de género. La tercera sección presenta un recuento de experiencias de implementación de mejores prácticas sociales con potencial para su adopción en la Amazonía, organizadas según criterios que faciliten su caracterización y referencia. Por último, se plantean recomendaciones para continuar con el proceso de identificación, propuesta y promoción de mejores prácticas industriales, con miras a un desarrollo sostenible en la Amazonía y más allá.

2. LA AMAZONÍA: OPORTUNIDADES Y RETOS

Con más de 6,7 millones de km² de extensión, la Amazonía es la mayor selva tropical y representa cerca de una quinta parte de los bosques en el planeta. El río Amazonas, el más caudaloso del mundo, recorre más de 6.600 km desde su nacimiento en los Andes hasta su desembocadura en el océano Atlántico y es el eje de la mayor red hidrográfica en la Tierra y sostén de este bioma, que alberga al menos a una de cada 10 especies

terrestres y a más de 30 millones de personas en nueve países/territorios².

Además de ser la región más diversa en términos culturales y naturales, la Amazonía provee servicios invaluableles —como alimento, agua, medicinas, madera, insumos industriales diversos y la regulación de ciclos hídricos y del clima global— de los cuales depende toda la humanidad.

2.1 BREVE REPASO A LA SITUACIÓN DE LA REGIÓN: AMENAZAS A LOS BOSQUES, AGUA Y PUEBLOS DE LA AMAZONÍA

BOSQUES

Pese a su evidente importancia y a su aparente inmensidad, en décadas recientes la Amazonía ha perdido alrededor del 20% de sus bosques, y se calcula que en el año 2030 esta cifra podría superar el 25%. Se estima que alrededor del 90% de la deforestación actual corresponde a la ganadería y la agricultura, legal e ilegal, y que es impulsada por las redes de caminos, las cuales favorecen y se favorecen de actividades como la minería y la tala ilegales, con impactos negativos adicionales directos en los bosques, aguas y pueblos de la Amazonía³.

AGUA

Aunque los efectos en ríos, quebradas y lagos no siempre son tan visibles como en los bosques, la integridad del sistema hidrográfico es vital para el funcionamiento de la Amazonía en su conjunto. Los impactos en un punto determinado pueden tener serios efectos en áreas mucho mayores o incluso comprometer a todo el bioma.

Los ríos de la Amazonía son cada vez más afectados en términos de sobreexplotación de sus recursos, contaminación y fragmentación (es decir, pérdida

2 Flores, M., Lopes Da Silva Jr., U., Malone, H., Panuncio, M., Riveros, J. C., Rodrigues, S., Silva, R., Valenzuela, S., Arancibia, D., Bara-Neto, P., & Symington, M. (2010). *WWF's Living Amazon Initiative: A comprehensive approach to conserving the largest rainforest and river system on Earth*. Lima: WWF. Recuperado de: https://wwf.panda.org/wwf_news/?196095

3 Charity, S., Dudley, N., Oliveira, D., & S. Stolton (Eds.). (2016). *Living Amazon report 2016: A regional approach to conservation in the Amazon*. Brasilia y Quito: WWF Living Amazon Initiative. Recuperado de: <https://wwf.panda.org/?270437/Living-Amazon-Report-2016>

de continuidad de sus flujos y ciclos). Actualmente, se calcula que, cada año, más de 200 toneladas de metales pesados contaminan los ríos⁴ y miles de barriles de petróleo contaminan ríos y quebradas cada año, producto de prácticas inadecuadas. En paralelo, la construcción de carreteras y otra infraestructura puede

generar contaminación de fuentes de agua, erosión de suelos y fragmentación de hábitats. Por ejemplo, los proyectos de hidroenergía con frecuencia generan sedimentación y fragmentación de los ríos, con efectos en diversas especies (migración y ciclos reproductivos), así como en las poblaciones humanas aguas abajo.

Un marco para las mejores prácticas



Existen valiosas herramientas que promueven y orientan la propuesta, el diseño y la implementación de mejores prácticas empresariales alrededor del mundo. Desde los principales gremios empresariales hasta la mayor organización internacional (la ONU), pasando por las organizaciones líderes de la banca privada y la banca multilateral, una diversidad de empresas, asociaciones y organismos han generado compromisos, principios, directrices y declaraciones no vinculantes para guiar el relacionamiento óptimo de las empresas con las comunidades locales y, en particular, con las poblaciones indígenas.

Al abordar el tema de las mejores prácticas aplicables a los sectores extractivos y de infraestructura en la Amazonía, es importante, entonces, reconocer y aprovechar el marco generado por los esfuerzos mencionados—algunos de los cuales se presentarán a lo largo del presente documento—, a fin de destacar sus lineamientos y recomendaciones más relevantes en materia de inclusión social e igualdad de género. Estos incluyen, entre otros, los siguientes (*):

- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977)⁵.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000)⁶.

4 Dalberg Advisors. (2018). *Healthy rivers, healthy people. Addressing the mercury crisis in the Amazon*. WWF Report 2018. WWF Latin America / Caribbean. Recuperado de: <https://wwf.panda.org/?338470%2Ftoxic-mercury-poisoning-the-Amazon>

5 Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

6 United Nations Global Compact. (2018). *Pacto Mundial de Naciones Unidas. Una llamada a la acción para empresa sostenibles*. Recuperado de: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf

Foto: Thomas J. Müller



- Principios del Ecuador (2003) ⁷.
- Principios Mineros del Consejo Internacional de Minería y Metales (2003) ^{8 9}.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007) ¹⁰.
- Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería (2010) ¹¹.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) (2011) ¹².
- Instrumentos de la Asociación Internacional para la Conservación del Medio Ambiente de la Industria del Petróleo (IPIECA) (2012) ¹³.

(*). Las fechas entre paréntesis corresponden a la primera versión del documento.

-
- 7 The Equator Principles. (julio de 2020). A financial industry benchmark for determining, assessing and managing environmental and social risk in projects
Recuperado de: <https://equator-principles.com/wp-content/uploads/2020/01/The-Equator-Principles-July-2020.pdf>
- 8 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2003). Mining principles. Londres: ICMM. Recuperado de: https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/mining-principles/factsheet_investment-community.pdf
- 9 International Council on Mining and Metals (ICMM). (s.f.). Los Principios Mineros del ICMM definen los requisitos ambientales, sociales y de gobernanza de buenas prácticas para la industria minera y de metales. Recuperado de: <https://www.icmm.com/es>
- 10 Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2008). Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. ONU. Recuperado de: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf
- 11 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2015). Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería. 2.ª ed. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9715.pdf>
- 12 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- 13 IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association). (s.f.). Resources. Recuperado de: <http://www.iecea.org/resources/>

PUEBLOS

Como se señala líneas arriba, la Amazonía abarca parte de ocho países y un territorio de ultramar (Guayana Francesa), y es hogar de más de 30 millones de personas; de ellas, más de 1,5 millones son indígenas pertenecientes a más de 350 grupos étnicos, de los cuales alrededor de 60 se encuentran en algún grado de aislamiento voluntario. Las presiones crecientes por aprovechar los recursos y facilitar el acceso a la región generan una serie de desafíos para las diversas culturas y medios de vidas locales. Estos incluyen, potencialmente, conflictos territoriales, problemas de acceso a los recursos de los que dependen, cambios culturales, desplazamiento de comunidades, falta de acceso a las nuevas oportunidades generadas, entre otros.

En este contexto complejo y retador—y si bien no son las principales fuentes de presión a la Amazonía—, las industrias minera, hidrocarburífera, energética y de infraestructura tienen un rol clave en procurar la sostenibilidad de la región, su biodiversidad y el bienestar de sus habitantes, ya que sus actividades pueden exacerbar seriamente los efectos de otras amenazas; por ejemplo, al facilitar el acceso a zonas remotas o generar impactos directos en las fuentes de agua o en las dinámicas sociales y culturales locales.



Foto: Thomas J. Müller

Un marco para las mejores prácticas #2

Pacto Mundial de las Naciones Unidas¹⁴

El Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es un movimiento global que involucra a más de 9.000 empresas con visión de sostenibilidad y a más de 3.000 partes interesadas en apoyarlas con la finalidad de:

1. Hacer negocios de manera responsable y alineando sus operaciones con 10 principios universales en materia de derechos humanos, asuntos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
2. Tomar acciones estratégicas para avanzar en los objetivos generales de la sociedad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, con énfasis en la colaboración y la innovación.

Los principios sobre derechos humanos establecen que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente (Principio 1), y que deben asegurarse de no ser cómplices de los abusos de los derechos humanos (Principio 2). Asimismo, entre los principios laborales destaca el Principio 6, referido a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.2 PETRÓLEO, MINERÍA, HIDROENERGÍA E INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

Varios de los países que comparten la Amazonía han liderado los índices de crecimiento económico en el continente y el mundo en años recientes. En buena cuenta, esto se sustenta en sectores como la minería, la energía y las grandes obras de infraestructura.

En países como Colombia y Perú, la participación de la minería y el petróleo en las exportaciones

totales representa el 50%, y dichos sectores generan el 4% y el 8,5% del PBI nacional en cada caso¹⁵. Aunque estos valores son nacionales y no se refieren solo al territorio amazónico, evidencian la relevancia de dichas actividades para la economía de los países que tienen sus principales yacimientos hidrocarbúricos en la Amazonía, como es el caso de Perú.

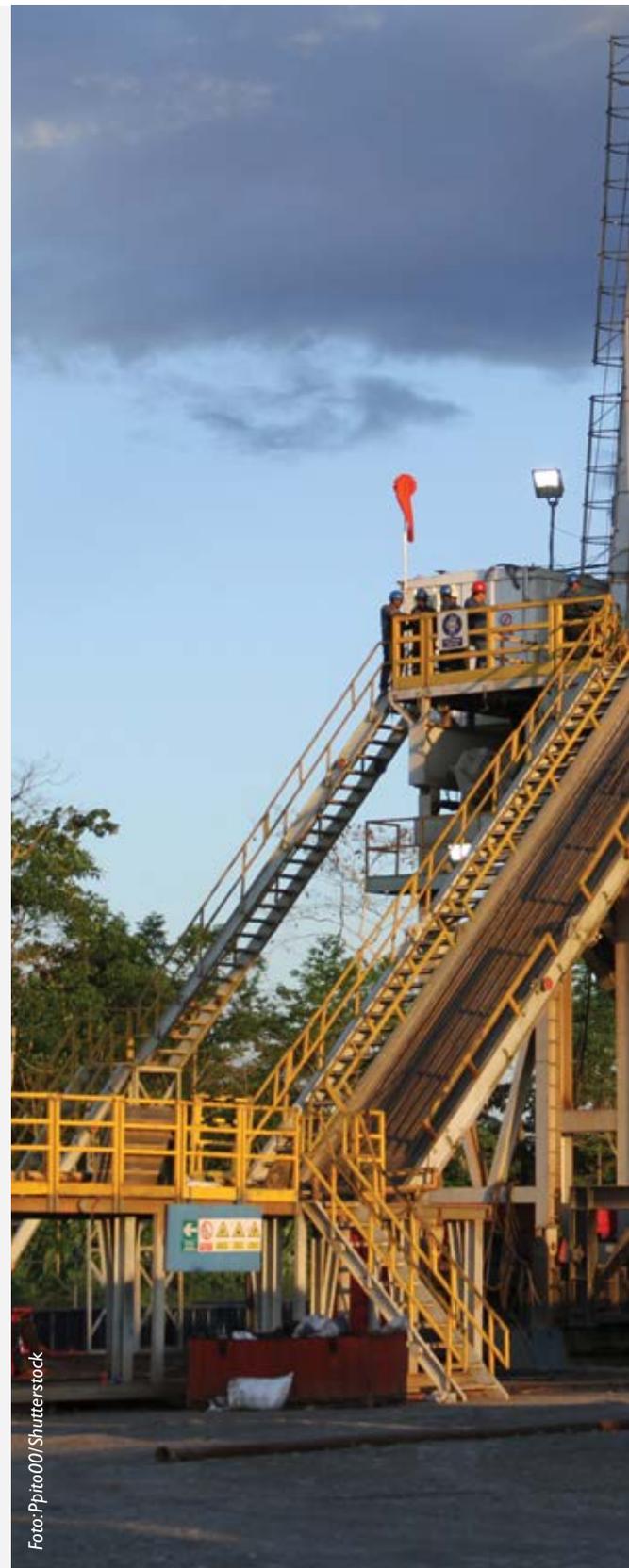
¹⁴ United Nations Global Compact. (2018). Pacto Mundial de Naciones Unidas. Una llamada a la acción para empresa sostenibles. Recuperado de: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf

¹⁵ Datos extraídos de <http://data.worldbank.org>

Con respecto a hidroenergía, existen actualmente más de 150 represas en la Amazonía, y más de 270 adicionales están en construcción o planificadas¹⁶. Del mismo modo, si bien existen cerca de 420¹⁷ proyectos mineros legales en la Amazonía, hay alrededor de 6.800 solicitudes para nuevas operaciones (15 veces más).

Por último, a manera de ejemplos en lo que refiere a infraestructura de transporte, en Colombia, desde la firma del acuerdo de paz (2016), se han generado o planificado cerca de 3.700 km de nuevas carreteras, sobre todo, terciarias, en la región amazónica¹⁸; y en Brasil, un solo proyecto ferroviario (Ferrogrão) tendrá cerca de 1.000 km de extensión. Por su parte, en Perú, se planea facilitar las vías fluviales para comercio en más de 2.600 km de ríos amazónicos, y existen iniciativas similares en Colombia y otros países de la región. Cabe anotar que, según estudios realizados en la Amazonía brasileña, por cada kilómetro de vía terrestre formal se generan en promedio 8 km de vías informales de penetración al bosque¹⁹, que favorecen la colonización de nuevas tierras y la extracción informal de recursos, lo que denota la dimensión de los impactos potenciales derivados de obras de infraestructura sin planificación adecuada.

-
- 16 Charity, S., Dudley, N., Oliveira, D., & S. Stolton (Eds.). (2016). *Living Amazon report 2016: A regional approach to conservation in the Amazon*. Brasilia y Quito: WWF Living Amazon Initiative. Recuperado de: <https://wwf.panda.org/?270437/Living-Amazon-Report-2016>
- 17 Charity, S., Dudley, N., Oliveira, D., & S. Stolton (Eds.). (2016). *Living Amazon report 2016: A regional approach to conservation in the Amazon*. Brasilia y Quito: WWF Living Amazon Initiative. Recuperado de: <https://wwf.panda.org/?270437/Living-Amazon-Report-2016>
- 18 Raisg (Red Amazónica de Información Socioambiental Georreferenciada) & Infoamazonía. (2019). *Amazonía en la encrucijada*. <https://encrucijada.amazoniasocioambiental.org/story/caminos-selva-adentro>
- 19 Charity, S., Dudley, N., Oliveira, D., & S. Stolton (Eds.). (2016). *Living Amazon report 2016: A regional approach to conservation in the Amazon*. Brasilia y Quito: WWF Living Amazon Initiative. Recuperado de: <https://wwf.panda.org/?270437/Living-Amazon-Report-2016>





Dato de interés #A



La importancia de la planificación integral

Las grandes obras y proyectos de infraestructura y las industrias extractivas deben priorizar una gestión integral y rigurosa desde su etapa de planificación. De otro modo, los impactos sociales, ambientales y económicos negativos reducirán severamente sus aportes, limitarán su sostenibilidad a largo plazo y, peor aún, afectarán seriamente el entorno natural y a la sociedad, comprometiendo directamente a su operación actual y futura.

De acuerdo con un estudio del Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales²⁰, entre los años 2000 y 2015, los países latinoamericanos han implementado una serie de grandes proyectos de infraestructura que, en el largo plazo, se han asociado con incrementos en la degradación ambiental y conflictos sociales, y con frecuencia han incumplido las expectativas de desarrollo planteadas originalmente. Más aún, según señala el estudio, los grandes proyectos de energía, minería y carreteras en la Amazonía han beneficiado sobre todo a las industrias internacionales, pero sin generar impactos significativos en el crecimiento económico nacional o local. Por todo ello, se debe replantear el enfoque de desarrollo para la Amazonía según los nuevos paradigmas aquí descritos y priorizando la implementación de mejores prácticas para asegurar un desarrollo sostenible genuinamente inclusivo.

20 Center for Strategic & International Studies (CSIS). (2020). *Sustainable infrastructure in the Amazon*. Documento para discusión.

3.

LA OPORTUNIDAD DE IMPULSAR MEJORES PRÁCTICAS EN LA AMAZONÍA



Este proceso de análisis e identificación de las mejores prácticas empresariales más relevantes para la región se realizó tomando en cuenta el contexto descrito, las contribuciones de las industrias señaladas (minería, hidrocarburos, hidroenergía

e infraestructura de transporte) al desarrollo nacional, así como el valor inigualable y las condiciones particulares de la Amazonía y, sobre todo, la impostergable necesidad de priorizar y garantizar la sostenibilidad de la región y el bienestar de sus poblaciones.

3.1 MEJORES PRÁCTICAS, CONCEPTO CLAVE

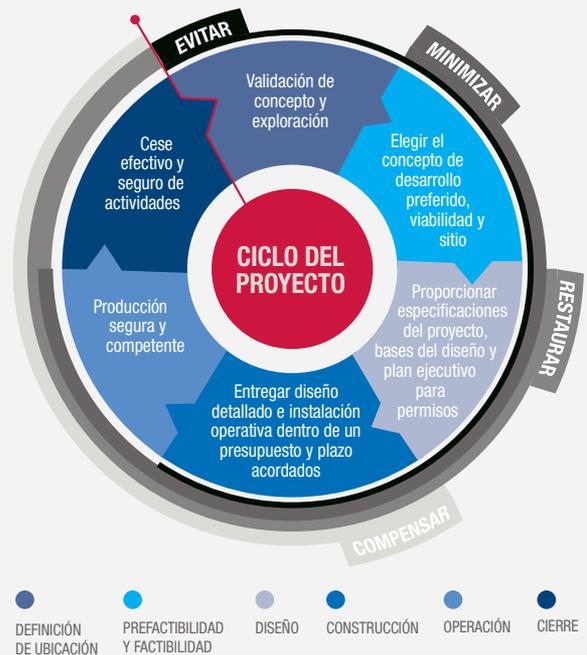
Las mejores prácticas son aquellas que minimizan los impactos ambientales, sociales y económicos negativos derivados de prácticas industriales tradicionales, y que están por encima de los estándares regulatorios. Es decir, que van más allá de lo exigido por la legislación.

Las mejores prácticas se pueden aplicar en todas las etapas a lo largo del ciclo de los proyectos, desde la planificación hasta el cierre, pasando por la ubicación, la factibilidad, el diseño, la construcción y la operación, de acuerdo con la jerarquía de la mitigación (ver la Figura 1). Tienen resultados demostrados en materias como la prevención, mitigación, restauración y compensación de dichos impactos, y en la mejora de la participación social.

En consecuencia, las mejores prácticas reducen los riesgos y los costos de operación y optimizan la relación con las poblaciones locales, lo que genera beneficios para el entorno y para la empresa. Además, están dirigidas —y de manera prioritaria— a atender las necesidades, intereses y prioridades de grupos locales

en condiciones de exclusión y vulnerabilidad, como los pueblos indígenas, las mujeres y la población LGBTIQ (Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer), entre otros.

Fig. 1.- Ciclo del proyecto y jerarquía de la mitigación



Algunos principios básicos para las mejores prácticas son los siguientes:

- **Respeto a los derechos humanos.** Como la propia afirmación indica, implica un compromiso de estricto respeto a los derechos fundamentales de las personas que de un modo u otro se encuentren en el ámbito de influencia de la operación o empresa.

- **Responsabilidad legal.** Se refiere al reconocimiento y cumplimiento de los distintos deberes que conlleva la operación de la empresa, en el marco de las regulaciones nacionales y otras relevantes, así como a la necesidad de garantizar que las mejores prácticas propuestas, más allá de los objetivos positivos planteados, se ciñan a dicho marco y no lo contradigan.

- **Autorregulación.** Un rasgo característico de las mejores prácticas es la vocación empresarial por autorregular sus operaciones. Es decir, el compromiso por procurar el mejor desempeño posible, independientemente de los mecanismos de control externos.

- **Participación.** Se refiere a la voluntad continua que debe primar por fomentar el clima y los mecanismos propicios para procurar la participación

activa de las partes interesadas en los procesos de toma de decisión y operación de la empresa.

- **Transparencia.** En línea con el punto previo, se refiere a la implementación de políticas y sistemas que garanticen acceso a toda la información relacionada a la operación de la empresa, relevante para las partes interesadas.

- **Innovación.** Un rasgo inherente y distintivo de las mejores prácticas es la búsqueda constante de nuevas tecnologías, metodologías, enfoques y mecanismos para resolver problemas y retos complejos.

En términos sencillos, las mejores prácticas consideradas en el presente documento cumplen con criterios como los siguientes:

- Sostenibilidad ambiental, económica y social.
- Eficacia.
- Viabilidad técnica.
- Contribución a la reducción de impactos negativos de las operaciones industriales.
- Adaptabilidad.
- Ir más allá de los requisitos legales.

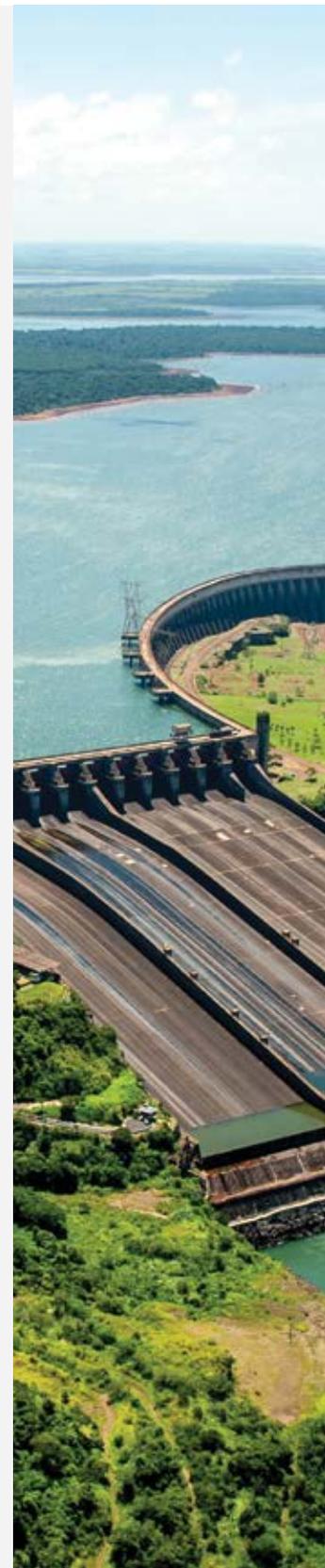




Foto: Mykola Gomeniuk/Shutterstock

Dato de interés #B



Prácticas que benefician a todos

Las **mejores prácticas empresariales permiten reducir la pérdida de bosques, la fragmentación de ecosistemas y la contaminación de los sistemas hídricos, y optimizan la relación con las poblaciones locales.** Contribuyen así con las prioridades de desarrollo sostenible nacional y generan beneficios económicos, sociales y ambientales para la región amazónica y sus habitantes, así como para las empresas involucradas. Estos beneficios incluyen, entre otros, los siguientes:

- Optimización de recursos a largo plazo al reducir costos y riesgos y dar sostenibilidad a las inversiones.
- Reducción de impactos negativos al ambiente al asegurar el bien común y, además, proteger el capital natural a futuro.
- Minimización de repercusiones negativas a las comunidades locales y los pueblos indígenas al procurar la prosperidad local.
- Construcción de valor compartido (empresa, entorno, población) al generar un entorno favorable para el éxito de los proyectos y el desarrollo integral y sostenible.

3.2 HACIA UN PRIMER INVENTARIO* DE MEJORES PRÁCTICAS: METODOLOGÍA

1. Como primer paso para la elaboración de estas **guías de consulta de mejores prácticas (volúmenes 1, 2 y 3)**, se hizo una evaluación profunda y priorización de las principales amenazas a la Amazonía y sus pueblos. Se determinó que las grandes amenazas eran las siguientes:

- a. **la pérdida de bosques y su continua degradación,**
- b. **la pérdida de calidad y cantidad de fuentes de agua, y**
- c. **la falta de inclusión social e igualdad de género de las poblaciones locales.**

2. A continuación, se identificaron los grandes impulsores de estas amenazas (por ejemplo, la emisión de relaves en el caso de contaminación de cuerpos de agua, o el cambio de uso del suelo en el caso de la deforestación).

3. Luego, se estableció la correlación de estos impulsores con las actividades de las industrias mencionadas arriba. Así, fue posible determinar los tipos de mejores prácticas en los que se centraría el ejercicio de sistematización.

4. Una vez identificadas las amenazas, sus impulsores y la correlación de estos con las industrias priorizadas, se procedió a la caracterización preliminar y revisión posterior de cientos de experiencias de implementación de mejores prácticas tendientes a atender o mitigar dichos impulsores de amenazas. Para ello, se realizó un

trabajo de consulta exhaustivo, que incluyó lo siguiente:

- a. revisión de fuentes secundarias,
- b. reuniones y sesiones de trabajo, y
- c. entrevistas con especialistas, miembros de la academia, organizaciones científicas, empresa y población local.

5. La información resultante fue sintetizada y organizada según elementos como los siguientes:

- a. la industria en que se aplicó cada práctica,
- b. el objetivo que atiende y
- c. el tipo de práctica, entre otros.

6. Por último, se elaboró un primer inventario con alrededor de 80 mejores prácticas potencialmente aplicables en la Amazonía. Estas, tras su calificación, fueron organizadas en tres grandes categorías y, respectivamente, en los volúmenes 1, 2 y 3 de estas guías:

- a. inclusión social e igualdad de género,
- b. gestión de los bosques y la biodiversidad, y
- c. gestión del recurso hídrico, los cuerpos de agua y la biodiversidad asociada.

Cabe anotar que la selección de mejores prácticas resultante, y que se presenta más adelante, refleja una recopilación inicial, que puede —y debe— seguir expandiéndose a partir de las pautas y criterios señalados, a fin de continuar enriqueciendo la disponibilidad de prácticas que aseguren el mayor beneficio posible a la Amazonía y sus pueblos.

* Elaborado con insumos del Inventario de Mejores Prácticas Socioambientales en la Amazonía, realizado por DT Global y McKinsey & Company.

Foto: Tarcisio Schneider/Shutterstock



Muchos gremios o asociaciones empresariales o mixtas en la región están comprometidos con la promoción de la adopción de mejores prácticas y podrían continuar

con esta tarea facilitando el acceso a mejores prácticas relevantes para la protección de los bosques y la biodiversidad asociada en la Amazonía.

Un marco para las mejores prácticas #3

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social²¹

Esta declaración, aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1977 y modificada por última vez en marzo de 2017, tiene como objetivo fomentar la contribución positiva de las empresas multinacionales al progreso económico y social, y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades que pueden surgir a partir de sus operaciones. Al respecto, destacan dos principios:

1. La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
2. La capacitación apropiada para los trabajadores de las empresas en todos los niveles.

21 Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

4. GUÍA DE MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Como ya se ha señalado, las mejores prácticas son aquellas que minimizan los impactos negativos e incrementan los beneficios ambientales, económicos y sociales de las actividades empresariales. La presente guía se enfoca en esto último, es decir, en aquellas prácticas que contribuyen a garantizar el bienestar de las poblaciones locales y, en particular, de los grupos vulnerables, como los pueblos indígenas y las mujeres.

Tal como se verá a continuación, un eje transversal a las mejores prácticas sociales es procurar la participación óptima de los grupos arriba mencionados en los procesos de toma de decisiones y atender, en la medida de lo posible, sus necesidades y preocupaciones con relación al desarrollo de la industria, en particular en regiones de alto valor y fragilidad como la Amazonía. Esto se

enmarca en un necesario cambio de paradigma para la industria, según el cual, las grandes obras de infraestructura y proyectos extractivos, entre otros, deben ser entendidos, sobre todo, como vías para contribuir a mejorar los medios y la calidad de vida de la población.

A partir de este enfoque, cada vez más difundido, los proyectos deben priorizar las necesidades de los grupos de interés, con particular atención en las de los grupos vulnerables afectados directamente, por lo que resulta fundamental asegurar su participación desde la etapa de planificación, con una visión de sostenibilidad a largo plazo.

En el contexto descrito, hay dos campos de acción prioritarios y vinculados entre sí: la inclusión social y la igualdad de género.

Un marco para las mejores prácticas #4

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas²²

Los derechos reconocidos en esta declaración de 2007 constituyen las normas mínimas para la supervivencia, la dignidad y el bienestar de los pueblos indígenas del mundo, y definen responsabilidades al respecto para los Estados, que es importante que sean tomadas en cuenta por las empresas. La declaración incluye, entre otros, los siguientes derechos:

- a no ser objeto de ningún tipo de discriminación, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas;
- a la libre determinación;
- el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no ser sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia, incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo;

22 Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2008). Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. ONU. Recuperado de: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

- a no ser sometidos a una asimilación forzada ni a la destrucción de su cultura;
- a pertenecer a una comunidad o nación indígena, de conformidad con las tradiciones y costumbres de la comunidad o nación de que se trate;
- a practicar y revitalizar sus tradiciones y costumbres culturales;
- a manifestar, practicar, desarrollar y enseñar sus tradiciones, costumbres y ceremonias espirituales y religiosas;
- a mantener y proteger sus lugares religiosos y culturales y a acceder a ellos privadamente;
- a utilizar y controlar sus objetos de culto;
- a que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones queden debidamente reflejadas en la educación y la información pública;
- a participar en la adopción de decisiones en las cuestiones que afecten a sus derechos, por conducto de representantes elegidos por ellos de conformidad con sus propios procedimientos, así como a mantener y desarrollar sus propias instituciones de adopción de decisiones;
- a mantener y desarrollar sus sistemas o instituciones políticas, económicas y sociales;
- a disfrutar de forma segura de sus propios medios de subsistencia y desarrollo; y a dedicarse libremente a todas sus actividades económicas tradicionales y de otro tipo;
- al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social;
- a determinar y a elaborar prioridades y estrategias para el ejercicio de su derecho al desarrollo;
- a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han poseído, ocupado o utilizado o adquirido;
- a la reparación, por medios que pueden incluir la restitución o, cuando ello no sea posible, una indemnización justa y equitativa por las tierras, los territorios y los recursos que tradicionalmente hayan poseído u ocupado o utilizado y que hayan sido confiscados, tomados, ocupados, utilizados o dañados sin su consentimiento libre, previo e informado;
- a la conservación y protección del medio ambiente y de la capacidad productiva de sus tierras o territorios y recursos;
- a determinar y elaborar las prioridades y estrategias para el desarrollo o la utilización de sus tierras o territorios y otros recursos.

La declaración también indica que, en su aplicación, se debe prestar particular atención a los derechos y necesidades especiales de los ancianos, las mujeres, los jóvenes, los niños y las personas con discapacidad indígenas.

4.1 INCLUSIÓN SOCIAL

De acuerdo con el balance efectuado por el más reciente Informe sobre desarrollo humano de la ONU, **el siglo XXI ha sido testigo de grandes avances en lo que respecta al nivel de vida; en todo el mundo, una cantidad de personas sin precedentes están consiguiendo un “gran escape del hambre, la enfermedad y la pobreza, superando así el umbral mínimo de subsistencia [...] Sin embargo, se ha dejado atrás a muchas personas, y las desigualdades siguen siendo amplias en todas las capacidades. Algunas de esas desigualdades están relacionadas con la vida y la muerte; otras, con el acceso al conocimiento y a tecnologías de vanguardia”²³. Es decir, “las capacidades ocupan un lugar central en el desarrollo humano”.**

Este enfoque desarrolla la definición adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995, celebrada en Copenhague, Dinamarca, donde se definió a una sociedad inclusiva como aquella para todos. Es decir,

en la que todos los ciudadanos tienen un rol activo que cumplir. Ello implica contar con mecanismos que acojan la diversidad, eliminen las diferencias por condición, raza, género, clase u otras, y aseguren oportunidades iguales para todos.

En términos sencillos, entonces, la inclusión social es el proceso que asegura el desarrollo de capacidades para acceder a iguales oportunidades independientemente del origen de las personas. Ello requiere, por ejemplo, políticas y acciones que promuevan el acceso universal a los servicios públicos y que contribuyan a la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones que los afectan²⁴.

La inclusión social, por tanto, busca mejorar las condiciones de participación ciudadana en la sociedad, sobre todo, mediante el incremento de oportunidades para personas en situación de desventaja²⁵. Este concepto es un principio prioritario en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible —y más allá—, y busca que cada persona acceda a los beneficios de la prosperidad y goce de los estándares mínimos de bienestar; incluidas salud, educación, energía e información.

23 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *Informe sobre desarrollo humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. PNUD, p. 7.

24 United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). (s. f.). Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/social/perspectiveondevelopment/issues/social-integration.html>

25 United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). (2016). *Leaving no one behind: The imperative of inclusive development. Report on the world social situation 2016*. Nueva York: UN. Recuperado de: https://read.un-ilibrary.org/economic-and-social-development/report-on-the-world-social-situation-2016_5aa151e0-en

Un marco
para las
mejores
prácticas
#5

Protocolo de consulta munduruku²⁶

Los mundurukus son un pueblo originario del valle del río Tapajós en la Amazonía brasileña. Esta región es escenario de grandes proyectos de infraestructura energética y de transporte y, por tanto, también de controversia y grandes desafíos para los pueblos locales. Con la finalidad de atender esta situación y asegurar sus derechos, los mundurukus han definido directamente un protocolo de lo que consideran buenas prácticas para el proceso de consulta ante intervenciones del Gobierno, empresas y otros actores en sus territorios.

En el protocolo, aprobado por asamblea extraordinaria en diciembre de 2014, los mundurukus empiezan señalando al Gobierno su disposición de escuchar; en tanto se les garantice plena transparencia y veracidad en la información recibida, así como comunicación de buena fe, en el marco del Convenio 169 de la OIT y el respeto a su territorio.

Algunos de los principales lineamientos definidos en el protocolo son los siguientes:

¿A quiénes se debe consultar?

A los mundurukus de todos los estratos, edades y géneros, y de todas las comunidades en su territorio.

¿Cómo debe ser el proceso de consulta?

Al inicio del proceso, antes de que se tome cualquier decisión, en reuniones dentro de su territorio, en su idioma, en un contexto de convivencia según sus costumbres, con los tomadores de decisiones directos (no representantes), incorporando su conocimiento ancestral, en presencia de sus socios, y con registro fotográfico y filmográfico para uso interno. Las reuniones deberán

26 Tomado de: Pueblo munduruku. (2014). Protocolo de consulta munduruku. Preparado por el pueblo munduruku, reunido en la aldea Waro Apompu, Tierra Indígena Munduruku, los días 23 y 24 de setiembre de 2014; y en la aldea de Praia do Mangue, los días 29 y 30 de setiembre de 2014. Este documento ha sido aprobado en asamblea extraordinaria del pueblo munduruku en el pueblo de Sai Cinza, los días 13 y 14 de diciembre de 2014. [Documento inédito].

dividirse en: reuniones de acuerdo para el plan de consulta, reuniones informativas, reuniones internas (de comunicación entre sus comunidades) y reuniones de negociación.

¿Cómo toman sus decisiones los mundurukus?

Cuando un proyecto afecta al pueblo, la decisión es colectiva, por lo que la consulta no puede ser a una parte de este, sino a todos. La decisión es producto de una discusión y se toma en consenso o, en su defecto, en mayoría.

¿Qué esperan los mundurukus de la consulta?

El respeto del Gobierno a su decisión.

INCLUSIÓN SOCIAL EN LA AMAZONÍA

Los pueblos indígenas son uno de los grupos de interés principales —y más vulnerables— de la Amazonía. Para cualquier iniciativa de desarrollo (tales como las actividades extractivas y los proyectos de infraestructura), es fundamental asegurar y promover su involucramiento y participación activa en todos los procesos relevantes. Más aún, es necesario que las empresas conozcan en profundidad la cosmovisión y los modos de vida de los pueblos indígenas, así como el uso que hacen del territorio, sus recursos, sus sitios sagrados y otros.

Entre los lineamientos o criterios clave en este marco está la realización de sondeos, consultas y evaluaciones de necesidades y oportunidades con poblaciones locales en aquellos proyectos que los afecten, a fin de incorporar sus preocupaciones e intereses y determinar canales de comunicación, mecanismos de transparencia y espacios de coordinación efectivos. Asimismo, se debe priorizar, en función del punto previo, oportunidades de desarrollo de capacidades que contribuyan a mejorar la representación y participación de los pueblos indígenas en la toma de decisiones, a fin de salvaguardar su bienestar y el respeto a su cultura y cosmovisión; por ejemplo, a través del respeto y fortalecimiento de sus planes de vida.

Dato de interés #C



Un nuevo paradigma empresarial

A nivel mundial, las compañías líderes apuestan cada vez más por impulsar mejores prácticas, a fin de que sus operaciones no solo minimicen impactos negativos, sino que aseguren impactos positivos en el marco de una visión empresarial de generación de valor compartido entre industria, entorno y consumidor. En términos sencillos, el valor compartido se define como **“las políticas y prácticas operacionales que aumentan la competitividad de una empresa, mientras simultáneamente mejoran las condiciones sociales y económicas de las comunidades en las que opera”²⁷**.

Este nuevo paradigma empresarial parte de la idea de que una sociedad sana permite la existencia de compañías exitosas y estas, a su vez, contribuyen al bienestar, lo que genera un ciclo virtuoso. Para ello, la empresa coloca el bienestar de la sociedad y la calidad ambiental en el centro mismo de sus operaciones, en el marco de una visión de largo plazo.

27 Porter, M., & Kramer, M.R. (2011). *Creating shared value*. *Harvard Business Review*, 89(1-2), 62-77. Recuperado de: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=39071>



Foto: Gustavo Frazao/Shutterstock

4.2 IGUALDAD DE GÉNERO

La ONU plantea que la igualdad de género puede ser entendida como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños²⁸. Al respecto, el quinto de los 17 ODS es “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Cabe anotar que la igualdad de género se refiere, en principio, a la igualdad entre hombres y mujeres, aunque, conforme se han ido visibilizando otras identidades de género, el espectro se ha ampliado.

Por su parte, la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento Femenino de USAID (2012) tiene como objetivo mejorar la vida de las personas a través de la igualdad entre las mujeres y los hombres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, para que puedan participar plenamente en el desarrollo de sus sociedades y beneficiarse de él. Para USAID, la igualdad de género significa ampliar las libertades y mejorar la calidad de vida en general, de manera que se logre la igualdad. Desde esta perspectiva, el empoderamiento femenino se logra cuando las mujeres y las niñas adquieren el poder de actuar libremente, ejercer sus derechos y cumplir su potencial como miembros de pleno derecho de la sociedad. Aunque el empoderamiento es un proceso personal, las culturas, sociedades e instituciones crean

condiciones que facilitan o socavan dicha posibilidad. En tal sentido, la integración de género implica la identificación y el abordaje de las desigualdades de género durante el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las estrategias y proyectos²⁹.

IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS OPERACIONES DE LAS INDUSTRIAS PRIORIZADAS

Las industrias priorizadas tienen un rol clave para enfrentar los obstáculos que impiden a mujeres y niñas contribuir y beneficiarse de la gestión sostenible de los recursos naturales, así como para prevenir, mitigar y compensar sus propios posibles impactos. De igual modo, las empresas pueden “contribuir a empoderar a las mujeres y apoyar su participación y liderazgo en el sector, así como garantizar que puedan contribuir a mejorar la gobernanza de las industrias extractivas”³⁰.

En ese sentido, es clave alinear la estrategia de negocios con la agenda social y ambiental y el entorno en que se opera, ya que esto “sencillamente se ha vuelto una cuestión de supervivencia e inteligencia económica”³¹.

28 Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI). (s.f.). *Concepts and definitions*. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

29 USAID (United States Agency for International Development). (2012). *Gender equality and female empowerment policy*. Washington D.C. Recuperado de: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/GenderEqualityPolicy_0.pdf

30 Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2018). *EITI and gender equality. Brief (p. 1)*. Recuperado de: https://eiti.org/files/documents/eiti_brief_gender_equality_1.pdf

31 Gutiérrez, D. (14 de diciembre de 2018). *La igualdad de género y el cambio climático no se pueden seguir mirando de reojo: dos cuestiones claves para la sostenibilidad empresarial*. PNUD. Recuperado de: <http://americatlatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/4028-la-igualdad-de-genero-y-el-cambio-climatico-no-se-pueden-seguir-mirando-de-reojo-dos-cuestiones-claves-para-la-sostenibilidad-empresarial>

Un marco
para las
mejores
prácticas
#6

Principios Mineros del Consejo Internacional de Minería y Metales^{32 33}

El Consejo Internacional de Minería y Metales fue fundado en 2001 para promover una industria minera y metalúrgica segura, justa y sostenible, y está comprometido con prácticas empresariales éticas que contribuyan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y del Acuerdo de París sobre el cambio climático. Reúne a más de 25 empresas líderes y a más de 30 asociaciones regionales, entre ellas, la Cámara Minera de Brasil (IBRAM), la Asociación Colombiana de Minería (ACM), el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP) y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) del Perú.

En 2003, el ICMM desarrolló 10 Principios Mineros, que definen buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza para la industria. Entre los principios de carácter social, destacan los siguientes:

- 1. Respeto por los derechos humanos:** incluye evitar la reubicación no voluntaria, respetar a los pueblos indígenas (derechos, cultura y formas de vida basados en los recursos naturales) y esforzarse en obtener su consentimiento previo, libre e informado, y promover la diversidad en el centro de trabajo en respeto a los derechos de las mujeres.
- 2. Desempeño social:** busca el mejoramiento continuo y la contribución al desarrollo local a largo plazo, mediante el apoyo a iniciativas que generen oportunidades económicas para las comunidades y empresas locales, y proporcionando acceso a mecanismos efectivos para la solución de reclamos relacionados con las actividades de la empresa.

32 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2003). *Mining principles*. Londres: ICMM. Recuperado de: https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/mining-principles/factsheet_investment-community.pdf

33 International Council on Mining and Metals (ICMM). (s.f.). *Los Principios Mineros del ICMM definen los requisitos ambientales, sociales y de gobernanza de buenas prácticas para la industria minera y de metales*. Recuperado de: <https://www.icmm.com/es>

3. Involucramiento de las partes interesadas: prioriza la comunicación abierta, honesta y transparente usando los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) para preparar informes de sostenibilidad y verificar el progreso y el desempeño de manera independiente.

Con relación a los pueblos indígenas, el ICMM ha desarrollado una Declaración de Posición³⁴ y la *Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería*³⁵, para apoyar a sus miembros en el óptimo involucramiento de las partes interesadas.



Foto: Dr. Morley Read/Shutterstock

34 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2013). *Indigenous peoples and mining, position statement*. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/position-statements/indigenous-peoples>

35 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2015). *Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería*. 2.º ed. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9715.pdf>

5.

INVENTARIO DE EXPERIENCIAS EN MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Como se señaló en puntos previos, la presente guía no pretende ser una evaluación del desempeño social o ambiental de industrias o empresas particulares. En cambio, el ejercicio de inventario al que se hace referencia a lo largo de este documento debe ser considerado como un punto de inicio para un proceso en marcha que, idealmente, deberá ser actualizado y enriquecido de manera permanente para incluir las mejores prácticas más recientes, generar

retroalimentación sobre su uso y efectividad y, así, atender otras necesidades que puedan surgir a lo largo del tiempo.

Esta compilación reúne mejores prácticas identificadas en fuentes especializadas, entrevistas con expertos y talleres con especialistas de los sectores priorizados, así como otras fuentes de información de libre acceso, pero no debe ser entendida como un respaldo a quienes las implementan.

ALGUNAS CATEGORÍAS REFERENCIALES PARA IDENTIFICAR MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

A fin de facilitar la organización y acceso a experiencias de implementación de mejores prácticas, se han definido algunas categorías para agrupar dichas prácticas, considerando las amenazas o problemas que atienden.

Las categorías que se señalan a continuación abordan materias sociales críticas y de comprobada relevancia para el diseño, implementación y operación efectivos de proyectos industriales y de desarrollo. Dichas categorías han sido definidas buscando integrar y organizar los casos identificados a partir de criterios comunes sobre la base de temas considerados prioritarios según la bibliografía y la experiencia de los expertos consultados, tales como la participación en toma de decisiones, la generación de alternativas económicas y el acceso a oportunidades, entre otros.

Por último, cabe anotar que las prácticas presentadas en las categorías señaladas a continuación pueden atender simultáneamente distintos objetivos en diversos ámbitos (forestal, acuático, social) y, por tanto, pueden ser igualmente relevantes para las experiencias presentadas en los distintos volúmenes de las Guías de consulta de mejores prácticas que conforman esta colección.



Desarrollo productivo / alternativas económicas

Como resultado de la presencia de nuevos actores y de las nuevas actividades asociadas a la operación de las industrias, en ocasiones las poblaciones locales pueden

ver afectados sus medios tradicionales de subsistencia³⁶, vinculados estrechamente a los recursos naturales. De otro lado, la mercantilización de la economía como resultado de la presencia de las actividades de la empresa privada puede ocasionar que mecanismos tradicionales, como el trueque, sean sustituidos por una actividad comercial intensa, lo que eleva el costo de vida e impacta en la economía monetaria de las familias³⁷.

Cualquiera sea el caso, las mejores prácticas de la empresa pueden incluir el soporte y promoción de alternativas productivas sostenibles, alineadas con las necesidades y cultura locales, a fin de generar beneficios o ingresos complementarios. Cabe anotar que un criterio fundamental debe ser el de minimizar la dependencia económica de la población con respecto a la empresa y procurar la sostenibilidad a largo plazo.

Algunas prácticas relevantes son las siguientes:

- Mejoramiento de capacidades en actividades económicas tradicionales para la generación de productos con valor agregado (por ejemplo: agricultura, pesca, turismo).
- Vinculación de la producción local con mercados externos (puede incluir la generación de canales de demanda de la producción local desde la propia empresa).
- Soporte a la conformación y consolidación de cooperativas productivas locales.

- Programas de profesionalización de trabajadores locales para mejorar su competitividad laboral.
- Generación de fondos y mecanismos de financiamiento productivo.



Contratación de mano de obra local / acceso a oportunidades

Si bien las industrias generan empleo, es importante propiciar mecanismos de acceso a este, así como las condiciones apropiadas para que los pobladores locales, en particular los grupos vulnerables, se beneficien de él. Por ejemplo, por lo general, alrededor del 80% de las oportunidades laborales son ocupadas por hombres. Esta es una brecha que representa un gran desafío para las empresas en términos de beneficiar de manera equitativa a mujeres y hombres.

Algunas prácticas relevantes son las siguientes:

- Programas de profesionalización de trabajadores locales para mejorar su competitividad laboral.
- Promoción de la igualdad de oportunidades mediante el impulso a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM por sus siglas en inglés) a las mujeres y niñas de las comunidades locales.
- Soporte a la conformación y consolidación de cooperativas productivas locales.

36 Gutiérrez, D. (14 de diciembre de 2018). La igualdad de género y el cambio climático no se pueden seguir mirando de reojo: dos cuestiones claves para la sostenibilidad empresarial. PNUD. Recuperado de: <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/4028-la-igualdad-de-genero-y-el-cambio-climatico-no-se-pueden-seguir-mirando-de-reojo-dos-cuestiones-claves-para-la-sostenibilidad-empresarial>

37 Gutiérrez, D. (14 de diciembre de 2018). La igualdad de género y el cambio climático no se pueden seguir mirando de reojo: dos cuestiones claves para la sostenibilidad empresarial. PNUD. Recuperado de: <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/4028-la-igualdad-de-genero-y-el-cambio-climatico-no-se-pueden-seguir-mirando-de-reojo-dos-cuestiones-claves-para-la-sostenibilidad-empresarial>

Un marco para las mejores prácticas #7

Principios del Ecuador³⁸

Los Principios del Ecuador son criterios que permiten al sector financiero determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales asociados a la ejecución de los proyectos que financia. Si bien son voluntarios, a setiembre de 2019, son más de 100 entidades financieras en casi 40 países las que los han adoptado³⁹. La actividad de dichas entidades abarca la mayoría del financiamiento de proyectos en los países desarrollados y mercados emergentes. El objetivo es que los proyectos financiados sean socialmente responsables y reflejen la aplicación de prácticas rigurosas de gestión ambiental, a fin de evitar efectos negativos en los ecosistemas, las comunidades y el clima. En ese sentido, los firmantes no financiarán clientes que no cumplan con dichos principios.

Entre los principios de carácter social destacan los siguientes:

- **Principio 2:** sobre la evaluación ambiental y social requerida y las medidas que se adoptarán para minimizar, mitigar y compensar los impactos adversos.
- **Principio 5:** requiere la participación efectiva de los grupos de interés de manera continuada, estructurada y culturalmente adecuada para las comunidades afectadas, incluido un proceso de consulta y participación informada que considere las preferencias lingüísticas de las comunidades y sus procesos de toma de decisiones.
- **Principio 6:** exige la definición de un mecanismo de quejas concebido para recibir y facilitar la resolución de las preocupaciones relacionadas con el desempeño ambiental y social del proyecto.

38 *The Equator Principles*. (julio de 2020). A financial industry benchmark for determining, assessing and managing environmental and social risk in projects. Recuperado de: <https://equator-principles.com/wp-content/uploads/2020/01/The-Equator-Principles-July-2020.pdf>

39 *The Equator Principles*. (s. f.). *The Equator Principles*. <https://equator-principles.com/about/>



Respeto a la cultura local

Las actividades de las industrias extractivas y de infraestructura también pueden tener consecuencias en la vida política, cultural y espiritual de las comunidades que habitan los territorios donde operan, en particular los pueblos indígenas. Esto puede incluir desde la afectación de tierras ancestrales, lugares sagrados y recursos naturales, hasta cambios en los espacios y dinámicas sociales y, como consecuencia, la generación de desigualdad.

Al respecto, es fundamental propiciar el entendimiento, respeto y consideración a la cultura local desde la etapa de diseño hasta el cierre de los proyectos, e incluso después.

Algunas prácticas relevantes son las siguientes:

- Identificación y fortalecimiento continuo de espacios y mecanismos de participación y diálogo con la población local.
- Priorización de herramientas y metodologías que incorporen las expectativas de desarrollo y cosmovisión locales en los proyectos; por ejemplo, los planes de vida indígena.
- Adaptación de las actividades asociadas a la operación en respeto a prácticas socioculturales y religiosas.
- Impulso a políticas de selección, contratación y capacitación de personal en el marco de los derechos humanos y la seguridad, para promover el respeto a las culturas locales.
- Trabajo conjunto con comunidades y pueblos indígenas locales, con un enfoque antropológico y sociológico en estricto respeto a los derechos humanos.
- Alineación de esfuerzos de responsabilidad social corporativa (RSC) en respuesta a necesidades identificadas con la población local en temas como educación, salud, cultura, etc.





Participación en la toma de decisiones

La instalación de industrias extractivas y de infraestructura supone, de acuerdo con las normativas nacionales e internacionales, una serie de procesos de consulta y de espacios de toma de decisiones con los actores involucrados: empresa, pueblos indígenas, comunidades locales, Gobiernos locales, etc. Sin embargo, la experiencia muestra que, en ocasiones, las poblaciones indígenas —y, en particular, las mujeres y niñas— tienen participación limitada en dichos procesos de consulta. Como consecuencia de ello, puede que sus intereses, necesidades y prioridades no sean considerados de manera pertinente en las decisiones que se toman en estos espacios.

En ese sentido, las mejores prácticas permiten desarrollar e incorporar mecanismos de participación efectivos a lo largo de las distintas etapas del proyecto, así como promover el acceso a los beneficios de la operación industrial.

Algunas prácticas relevantes son las siguientes:

- Identificación y fortalecimiento continuo de espacios y mecanismos de participación y diálogo con la población local.
- Priorización de herramientas y metodologías que incorporen las expectativas de desarrollo y cosmovisión locales en los proyectos; por ejemplo, los planes de vida indígena.
- Empleo continuo de mecanismos de consulta activa y transparente, antes y durante el proyecto.
- Diseño de espacios y herramientas para el diseño participativo del proyecto e iniciativas asociadas, incluyendo espacios y mecanismos apropiados para garantizar la participación de mujeres y niñas.
- Implementación de iniciativas de monitoreo comunitario.
- Implementación de mecanismos y metodologías de alerta, socialización, reclamo y comunicación transparente para poblaciones locales.

Un marco
para las
mejores
prácticas
#8

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU)⁴⁰

Este instrumento reúne 31 principios para implementar el marco “Proteger, respetar y remediar” establecido por la ONU para atender la cuestión de los estándares de responsabilidad de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 16 de junio de 2011.

Los principios están distribuidos en tres grandes capítulos:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos.
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
3. Acceso a los mecanismos de reparación.

En el capítulo 2, destacan los siguientes principios:

- **Principio 11:** respeto a los derechos humanos, como una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos, así como el deber de hacer frente a las consecuencias negativas de sus operaciones (prevenir las, mitigar las y, en su caso, remediar las).
- **Principio 12:** respeto a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos, como los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias.
- **Principio 13:** respeto a los derechos humanos, incluyendo las consecuencias negativas sobre los derechos humanos de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes.
- **Principio 14:** respeto a los derechos humanos, independientemente del tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura de la empresa. Sin embargo, la magnitud y complejidad de los medios dispuestos por las empresas pueden variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades sobre los derechos humanos.

40 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

- **Principio 15:** las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias.
- **Principio 22:** si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Adicionalmente, se incluyen una serie de principios operativos para la implementación, como, por ejemplo, los siguientes:

- Establecer un compromiso político de respeto a los derechos humanos al más alto nivel.
- Establecer un proceso que incluya 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.
- 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.
- Las empresas deben estar preparadas para comunicar y explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.

Por otro lado, en el capítulo sobre acceso a mecanismos de reparación, destacan los siguientes principios:

- **Principio 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 que estén a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.
- **Principio 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.



Atención a la problemática social

Si bien la industria puede generar una serie de beneficios a nivel local, también puede producir significativos impactos negativos directos e indirectos. Por ejemplo, los megaproyectos pueden tener efectos en la calidad del agua, en la erosión de los suelos, en la degradación y deforestación de los bosques, en la afectación de la biodiversidad y otros, y afectar el acceso a recursos e incluso generar problemas de salud y, en general, impactar en la calidad de vida de la población local.

Asimismo, más allá de los beneficios, la generación de empleo y comercio, la monetización y un sinnúmero de factores asociados, como la inmigración, pueden afectar seriamente las dinámicas sociales de las poblaciones originales. Esto, incluso, puede llevar a un aumento de la pobreza en segmentos que experimentan condiciones de mayor exclusión y vulnerabilidad, como las mujeres y los pueblos indígenas. Adicionalmente, con la construcción de infraestructura como carreteras, pueden aparecer o acentuarse de manera progresiva problemas como la delincuencia, el consumo de alcohol y drogas, el comercio sexual, la trata de personas, la violencia⁴¹ de género y abuso sexual, el embarazo adolescente y la prevalencia de enfermedades de transmisión sexual, entre otros, además de facilitar el ingreso de actividades ilícitas como la tala y la minería ilegales y el narcotráfico, lo que fomentan economías delictivas que exacerban los problemas mencionados.

En ese contexto retador, las mejores prácticas apuntan a prevenir y mitigar los efectos perjudiciales de los cambios sociales y potenciar los beneficios de la actividad empresarial, sobre todo, a partir de mecanismos de participación, protocolos de seguridad, entre otros.

Algunas prácticas relevantes son las siguientes:

- Elaboración de diagnósticos sobre situación social, necesidades locales, grupos vulnerables, entre otros, para contribuir a revertir desigualdades.
- Trabajo conjunto con comunidades y pueblos indígenas locales, desde un enfoque antropológico y sociológico en estricto respeto de los derechos humanos.
- Diseño e implementación de planes de prevención y gestión de conflictos sociales.
- Priorización de mecanismos y espacios de participación y representación de grupos vulnerables, como las mujeres.
- Establecimiento de protocolos empresariales de tolerancia cero a violencia de género, acoso sexual, trabajo infantil, alcoholismo, uso de drogas, entre otros.
- Desarrollo de campañas de información sobre violencia de género, abuso de alcohol y drogas, comercio sexual, embarazo adolescente, enfermedades de transmisión sexual, entre otros.
- Implementación de políticas de selección, contratación y capacitación de personal en el marco de los derechos humanos y la seguridad, para promover el respeto a las culturas locales.

41 *Ranking PAR 2018, elaborado por Aequales y la Cámara Española, que midió la equidad en 137 empresas del Perú. En violencia de género, el 23% de las empresas no tienen un protocolo para abordar casos de acoso laboral y solo el 55% de las que lo tienen lo difunden. Véase Aequales & PwC. (2018). Moviendo la aguja: acciones para cerrar la brecha de género en el sector privado. Recuperado de: https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/PwC_Aequales_Moviendo-la-aguja.pdf*

Un marco
para las
mejores
prácticas

#9

Instrumentos de la Asociación Internacional para la Conservación del Medio Ambiente de la Industria del Petróleo (IPIECA)⁴²

IPIECA es la asociación mundial del sector del petróleo y el gas, fundada en 1974 para promover el mejor desempeño ambiental y social de la industria, mediante el desarrollo, el intercambio y la promoción de buenas prácticas y soluciones; la mejora y la diseminación del conocimiento; el fomento de intercambios entre miembros y otros representantes sectoriales; y la colaboración con actores clave. Sus miembros comprenden más de 400 compañías, incluidas varias empresas petroleras nacionales, así como más de 20 asociaciones que forman una red con representación de 1.800 empresas de petróleo y gas y concentran más de la mitad de la producción de petróleo del mundo. Entre sus miembros están el Instituto Brasileño de Petróleo, Gas y Biocombustibles (IBP), PETROBRAS y ECOPETROL.

En materia de derechos humanos, los miembros de IPIECA se ciñen a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y han colaborado para operativizarlos mediante el desarrollo de directivas sobre debida diligencia (*due diligence*) de derechos humanos; evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud; mecanismos de reclamo para las comunidades; gestión responsable de la seguridad; relacionamiento comunitario; derechos laborales en la compañía y con sus proveedores; así como capacitación sobre derechos humanos, para ayudar a la industria a mejorar su desempeño en esta materia.

42 IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association). (s.f.). Resources. Recuperado de: <http://www.ipieca.org/resources/>



Foto: Christopher Moswitzer/Shutterstock



Igualdad de género

La igualdad de género no solo produce impactos positivos en las poblaciones del área de influencia de las industrias, sino que deriva en beneficios económicos para la sociedad y para la propia empresa. Según datos del McKinsey Global Institute, la igualdad de las mujeres en la fuerza de trabajo podría sumar hasta 28 billones de dólares a la economía mundial para el año 2025⁴³. Más aún, según el Fondo Monetario Internacional (FMI), propiciar la igualdad de género puede llevar a un aumento del PBI de hasta un 34%⁴⁴.

Tomemos como ejemplo a un país de la región. De acuerdo con datos de la Conferencia Anual de Ejecutivos (CADE) 2018 Perú, el combate firme contra la violencia de género en el Perú generaría un incremento aproximado del 4% en el PBI y, al mismo tiempo, tendría un impacto directo en la reducción de la pobreza en el país⁴⁵.

En términos sencillos, la igualdad de género contribuye a una mayor rentabilidad y desarrollo. Al respecto, las mejores prácticas pueden cubrir un amplio espectro de acción.

43 McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

44 UNDP (United Nations Development Program). (2017). *UNDP's Gender Equality Seal Certification Program for Public and Private Enterprises: Latin American Companies pioneering gender equality*. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/gender%20and%20governance/2%20Gender%20Equality%20Seal%20Certification%20for%20Public%20and%20Private%20Enterprises%20-%20LAC%20Pioneers.pdf>

45 Revista Rumbo Minero. (2018). *CADE 2018: la importancia de la equidad de género en las empresas*. Rumbo Minero. <https://www.rumbominero.com/noticias/actualidad-empresarial/cade-2018-la-importancia-de-la-equidad-de-genero-en-las-empresas/>



Foto: Anton Ivanov/Shutterstock

Algunas prácticas relevantes son las siguientes:

- Establecimiento de objetivos y metas claras y ambiciosas para aumentar el número de mujeres en la fuerza laboral y en puestos de liderazgo.
- Implementación de políticas para la promoción de la participación de mujeres en oficios considerados tradicionalmente masculinos (por ejemplo, uso de maquinaria pesada).
- Establecimiento de modalidades de contratación compatibles con las responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado de niños, etc.
- Promoción de los emprendimientos liderados por mujeres.
- Promoción de la igualdad de oportunidades mediante el impulso a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM por sus siglas en inglés) a las mujeres y niñas de las comunidades locales.
- Creación de programas de becas para que las mujeres puedan acceder a institutos tecnológicos, universidades y otros.
- Implementación de mecanismos y canales para informar a las mujeres sobre oportunidades de empleo.
- Impulso a políticas de derechos laborales equitativos; por ejemplo, sobre temas clave como maternidad y paternidad.
- Impulso a políticas de no discriminación laboral a personas de la población LGBTIQ y de rechazo a cualquier práctica de acoso, abuso sexual o violencia de género.
- Elaboración de diagnósticos y estudios sobre la situación de la mujer, para contribuir a revertir desigualdades.
- Priorización de la participación de las mujeres en los procesos de consulta y toma de decisiones.
- Creación de sistemas de certificación y otros incentivos para que las empresas privadas promuevan la igualdad de género.

Un marco
para las
mejores
prácticas
10

Minería y pueblos indígenas

En el marco de sus lineamientos para promover una industria minera y metalúrgica justa y sostenible, el Consejo Internacional de Minería y Metales promueve el establecimiento de relaciones constructivas entre las compañías mineras y los pueblos indígenas con base en confianza, respeto y beneficio mutuos, en reconocimiento a su vulnerabilidad. Para ello, ha desarrollado una serie de instrumentos, entre los que destacan los siguientes:

I. Declaración de Posición sobre Pueblos Indígenas⁴⁶

Esta declaración de 2013 actualiza la versión de 2008 y plantea seis compromisos con los pueblos indígenas:

1. Establecer relaciones que (i) aseguren el respeto a sus derechos, intereses, cultura y sustento basado en recursos naturales; (ii) diseñen proyectos para evitar efectos adversos y minimizar, manejar o compensar efectos residuales inevitables; y (iii) asegurar beneficios y oportunidades sostenibles para los pueblos a través de los proyectos de minería y metales.
2. Entender y respetar sus derechos, intereses y perspectivas y realizar evaluaciones de impacto social y ambiental u otros para identificar a quienes pudieran resultar afectados por un proyecto, así como los posibles efectos sobre ellos y otras comunidades.
3. Acordar, lo antes posible durante la planeación del proyecto, los procesos apropiados de participación y consulta con los pueblos potencialmente afectados y las autoridades gubernamentales, que garanticen su participación en la toma de decisiones.
4. Trabajar para obtener su consentimiento para nuevos proyectos (y cambios en los existentes) ubicados en tierras de su propiedad o uso, y con probables efectos para ellos, incluidos impactos sobre su patrimonio cultural y/o su reubicación.

46 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2013). *Indigenous peoples and mining, position statement*. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/position-statements/indigenous-peoples>

5. Colaborar con las autoridades para lograr resultados acordes con los compromisos en esta declaración en situaciones en las que el Gobierno se haga cargo de los intereses de los pueblos indígenas de forma tal que la participación de la compañía se vea limitada.
6. Enfrentar las probables diferencias de opinión que puedan traducirse en contratiempos o demoras para alcanzar acuerdos negociados de buena fe.

II. Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería⁴⁷

Esta guía, además de orientar a las compañías para evitar generar efectos negativos en territorios indígenas, busca ayudarlas a contribuir positivamente con las comunidades indígenas y otras. Para ello, propone una serie de buenas prácticas, organizadas en cuatro temas:

- 1. Compromiso y participación de los pueblos indígenas en todo el ciclo de vida del proyecto:** incluye la comprensión del contexto local; los principios de buena participación; el contacto inicial (dialogar desde el principio); la participación en la toma de decisiones; y el Consentimiento Libre Previo e Informado (aunque a cargo del Gobierno, las empresas pueden apoyar el proceso).
- 2. Gestión de los impactos:** aborda la mitigación; la conservación del patrimonio cultural; la protección, rehabilitación y vigilancia ambientales; la preparación del cierre de minas; y cómo abordar la discriminación y la desventaja histórica.
- 3. Acuerdos:** abarca la identificación de beneficios; los factores necesarios para lograr acuerdos; los componentes de los acuerdos; y la aplicación y supervisión participativa de estos.
- 4. Quejas, reclamaciones y conflictos:** se centra tanto en las estrategias preventivas como en los mecanismos para hacer frente a los problemas y las inquietudes de la comunidad cuando surgen.

47 International Council on Mining and Metals (ICMM). (2015). *Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería*. 2.ª ed. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9715.pdf>

Dato de interés #D



Construyendo mejores prácticas conjuntas

Un elemento fundamental y distintivo del presente ejercicio de identificación y recolección de mejores prácticas de inclusión social e igualdad de género ha sido, justamente, el de priorizar la inclusión de propuestas e inquietudes de los propios grupos de interés. Al respecto, como parte del proceso de consulta, entre julio y setiembre de 2019, se realizaron una serie de talleres participativos con autoridades locales, representantes de organizaciones y pueblos indígenas, y líderes del sector empresarial del Perú, para identificar de manera conjunta potenciales mejores prácticas en los sectores de minería, hidrocarburos e infraestructura en la Amazonía, en particular en materia de igualdad de género.

Cabe anotar que las propuestas recogidas son resultado de un trabajo de creación conjunta liderado por los grupos de interés respectivos a partir de dinámicas de participación abierta y transparente, a fin de asegurar la recolección más fiel posible de sus inquietudes, propuestas e ideas.

Aunque los resultados que se muestran a continuación no pretenden ser un compendio completo de mejores prácticas en toda la Amazonía, el proceso fue propuesto como un referente de la Amazonía peruana a lo que, con semejanzas y diferencias, puede ocurrir en el resto de la región.



GRUPO DE INTERÉS	PROPUESTAS PARA MEJORES PRÁCTICAS
 <p>AUTORIDADES LOCALES⁴⁸</p> <p>Gobierno Regional de Loreto, Perú</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del papel de las mujeres en la conservación del ambiente. • Fortalecimiento de la participación de las mujeres en el manejo de cuencas. • Promoción de proyectos productivos inclusivos con profesionales de la zona. • Realización de campañas informativas y talleres sobre igualdad de género. • Otorgamiento de incentivos, desde la autoridad regional competente, a las empresas con mayor participación de mujeres debidamente capacitadas y remuneradas. • Nombramiento de mujeres como jefas de equipos. • Recuperación de prácticas ancestrales en el uso de recursos naturales, fomentando la participación de la mujer.
 <p>SECTOR PRIVADO⁴⁹</p> <p>Empresas privadas de los sectores de minería, hidrocarburos y servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la formación de niñas escolares en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). • Incentivo al desarrollo profesional de mujeres a través de su capacitación para trabajos tradicionalmente realizados por hombres. • Campañas sociales para promover el liderazgo de mujeres y niñas. • Desarrollo de proyectos educativos para la reducción de brechas educativas, involucrando al Estado, la comunidad, las empresas y los Gobiernos locales. • Soporte a emprendimientos e involucramiento de mujeres en las cadenas productivas. • Estrategias de sensibilización sobre las responsabilidades familiares. • Transferencia de conocimiento en materia de género en los Gobiernos locales.
 <p>PUEBLOS INDÍGENAS⁵⁰</p> <p>Representantes de los pueblos yagua, murui, kichua, secoya y kukama</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos entre el pueblo indígena y la empresa para el fortalecimiento de la cultura local y el respeto de sus costumbres. • Compromisos entre la empresa, el Estado y las comunidades para una mayor participación de la mujer: • Promoción de empleo adecuadamente remunerado para la mujer. • Incentivo al desarrollo de artesanías y otros oficios, y acceso al mercado mediante gestiones de la empresa. • Capacitación en materia de prostitución, alcoholismo y drogadicción. • Soporte al mejoramiento de las condiciones de salud. • Prevención y mitigación de la contaminación. • Iniciativas para reciclaje de residuos sólidos. • Control y restricciones en la interacción de terceros con las comunidades.

48 Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales. (2019a). ¿Cómo pueden los Gobiernos regionales contribuir con el sector privado para implementar buenas prácticas socioambientales para la igualdad de género? Taller realizado en Iquitos, 12 de julio de 2019.

49 Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales. (2019b). Las mejores prácticas socioambientales para la inclusión social en el sector privado. Taller coorganizado con la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN) y realizado en Lima, 22 de agosto de 2019.

50 Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales. (2019c). Género y conservación en los pueblos indígenas de Loreto. Módulo realizado en Iquitos, 7 y 8 de noviembre de 2019.

5.1 PLANTILLA MODELO DE EXPERIENCIAS DE MEJORES PRÁCTICAS

Con la finalidad de facilitar el acceso a los casos de implementación de mejores prácticas registrados, estos son presentados a continuación a manera de fichas y han sido organizados según las categorías de mejores prácticas descritas en el punto anterior. A manera de referencia, se presenta debajo el esquema básico de las fichas empleadas, su estructura y contenidos.

Cabe señalar; además, que las fichas recogen experiencias de alrededor del mundo (sobre todo, fuera de la Amazonía) que, por sus características (ambientales, sociales, económicas) —y con la adaptación pertinente—, podrían ser aplicadas en el contexto amazónico.



CATEGORÍA

Sector/industria	<p>Identifica en cuál de las industrias se ha implementado la experiencia descrita, aunque ello no implica exclusividad:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;">  <div style="margin-left: 10px;">Hidrocarburos</div> </div> <hr style="width: 200px; margin: 0 auto;"/> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;">  <div style="margin-left: 10px;">Minería</div> </div> <hr style="width: 200px; margin: 0 auto;"/> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;">Infraestructura</div> </div> </div>
Título	BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA
País	País de implementación. Cabe señalar que se refiere al caso de la experiencia citada, pero no implica exclusividad de su implementación.
Fecha	Fecha de implementación
Ecosistema	Tipo de ecosistema en el que ocurre la práctica
Fase del ciclo de proyecto	<p>Indica en cuál de las etapas del proyecto se implementó:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseño Exploración Explotación/producción/construcción Cierre
Objetivo	Breve descripción de la finalidad de la mejor práctica presentada
Nombre de la compañía	Nombre comercial de la empresa implementadora de la experiencia
Otros participantes	Indica otros actores relevantes además de la compañía implementadora. Por ejemplo: pobladores locales, Gobierno, etc.
Breve descripción de la experiencia	<p>Responde de manera escueta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es lo que se buscó cambiar y por qué? ¿Cómo se hizo? ¿Qué se ha logrado?
Fuente	<p>Provee un dato o fuente de información, como documentos técnicos diversos, reportes de sostenibilidad de empresas, bases de datos de buenas prácticas industriales, etc.</p>

Nota: en caso no haya sido posible obtener algún dato, se indicará con el símbolo "△".

Un marco
para las
mejores
prácticas



IPIECA, Pueblos indígenas y la industria de petróleo y gas⁵¹

IPIECA, la Asociación Internacional para la Conservación del Medio Ambiente de la Industria del Petróleo, facilita el aprendizaje sobre buenas prácticas entre sus miembros. En ese contexto, ha desarrollado diversas herramientas, incluyendo el documento Pueblos indígenas y la industria de petróleo y gas: contexto, temas y buenas prácticas emergentes, que brinda una visión general sobre el marco político y regulatorio relevante para la interacción entre el sector y los pueblos indígenas, así como un resumen de los temas específicos que las compañías deben tener en cuenta al operar en áreas con pueblos indígenas.

Las buenas prácticas identificadas no pretenden ser un conjunto integral de lineamientos, sino un punto de partida para la consideración de las compañías, que incluye:

1. Principios generales

- Respetar los derechos de los pueblos indígenas.
- Minimizar los impactos adversos.
- Maximizar los beneficios resultantes de las operaciones.

2. Contexto socioeconómico

- Comprender el contexto legal nacional e internacional.
- Verificar si el país donde se realiza la operación ha suscrito el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Desarrollar una línea de base socioeconómica y evaluaciones de impacto con la participación de los pueblos indígenas, y compartir los hallazgos de estas evaluaciones.

51 IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association). (2012). *Indigenous peoples and the oil and gas industry: Context, issues and emerging good practice*. 2.ª ed. Londres: IPIECA. Recuperado de: <http://www.ipieca.org/resources/good-practice/indigenous-peoples-and-the-oil-and-gas-industry-context-issues-and-emerging-good-practice/>

3. Participación y consulta

- Establecer relaciones con las comunidades indígenas y sus instituciones representativas en una etapa temprana.
- Realizar el relacionamiento en una manera culturalmente apropiada.
- Ser inclusiva, teniendo en consideración los procesos culturales de toma de decisiones y, a la vez, siendo sensible a aquellos sectores de la comunidad que podrían ser excluidos de dichos procesos, como las mujeres y los jóvenes.
- Informar a los pueblos indígenas sobre sus derechos establecidos en la legislación nacional.
- Apuntar a mantener el amplio apoyo de la comunidad a través de mecanismos efectivos de reclamo.

4. Manejo de impactos y problemas

- Entender cómo los impactos pueden afectar a los pueblos indígenas en una forma diferente del resto.
- Identificar, manejar y monitorear impactos, en consulta y con la participación de los pueblos indígenas afectados.
- Desarrollar un Plan de Desarrollo de Pueblos Indígenas, o uno similar, para usarlo como principal herramienta de gestión y para un relacionamiento más amplio.
- Evitar zonas culturalmente sensibles y minimizar, en la medida de lo posible, el área de tierras utilizadas por el proyecto.
- Ofrecer a los pueblos indígenas afectados una compensación justa y el debido proceso.
- Evitar la reubicación física de los pueblos indígenas.
- Iniciar negociaciones de buena fe con los pueblos indígenas afectados y buscar su apoyo amplio antes de considerar la reubicación.
- Evaluar y analizar la naturaleza potencial y específica de los impactos de la inmigración a las tierras indígenas.
- Desarrollar e implementar, cuando sea relevante, medidas para evitar, minimizar o manejar la inmigración relacionada con el proyecto, en consulta con los pueblos indígenas afectados.

- Evaluar los impactos potenciales en el patrimonio cultural y conocimientos tradicionales, en consulta con los pueblos indígenas como parte de las evaluaciones sociales y ambientales.
- Desarrollar medidas para proteger el patrimonio cultural, cuando sea relevante, en consulta con los pueblos indígenas.
- Consultar con los pueblos indígenas afectados para entender sus preocupaciones ambientales respecto a las operaciones de petróleo y gas y cómo pueden atenderse.
- Establecer alianzas con los pueblos indígenas para identificar, mitigar y monitorear los impactos ambientales.

5. Manejo de las oportunidades y los beneficios

- Emplear o contratar preferentemente a pobladores indígenas cuando sea factible.
- Desarrollo de habilidades para pobladores indígenas y negocios indígenas, para incrementar sus oportunidades de ser contratados.
- Adaptar las prácticas laborales para incorporar las costumbres y los valores indígenas.
- Brindar capacitación intercultural a empleados y contratistas indígenas y no indígenas.

6. Beneficios financieros y desarrollo sostenible

- Desarrollar y manejar acuerdos para la participación de los pueblos indígenas en los beneficios.

5.2 EXPERIENCIAS DE MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO SEGÚN CATEGORÍAS



5.2.1 DESARROLLO PRODUCTIVO / ALTERNATIVAS ECONÓMICAS





Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	MICROCRÉDITOS PARA DESARROLLO LOCAL
País	Trinidad y Tobago
Fecha de implementación	2002
Ecosistema	Marino-costero tropical
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Promover el crecimiento económico de las comunidades locales a través del microfinanciamiento
Nombre de la compañía	BP
Otros participantes	△

Breve descripción de la experiencia



Mayaro es una comunidad rural agrícola y pesquera donde, desde la década de 1970, se han establecido varias empresas petroleras internacionales y que, sin embargo, tiene tasas del 40% de pobreza y el 30% de desempleo (Fuente: Estudio de la Universidad de las Indias Occidentales, 2001). En 2002, BP implementó la Iniciativa para el Desarrollo de Emprendimientos Privados de Mayaro (MIPED), la primera entidad de Trinidad y Tobago que otorga microcréditos a quienes no tienen acceso al sistema bancario. Con créditos que van desde USD 300 hasta USD 15.000, MIPED genera oportunidades de desarrollo económico y social mediante el financiamiento de pequeños negocios locales.

La iniciativa incluye capacitación para solicitar el crédito, así como para el diseño de planes de negocio, manejo de libros contables, *marketing* y acompañamiento técnico, a fin de que los emprendimientos sean exitosos y rentables.

En 2008, el programa ya era autosostenible, con una tasa de incumplimiento en pagos de solo un 3%, y a diciembre de 2018, MIPED había distribuido más de 3.000 préstamos, creado miles de empresarios y empleos, y prestado más de USD 15 millones, todo lo cual mejoró significativamente su relación con la población local. Los emprendimientos impulsados con este esquema van desde granjas avícolas hasta talleres automotores y comercios diversos.

Fuentes

- Greaves, D. (19 de diciembre de 2018). MIPED reaches \$100m loans milestone. *Trinidad and Tobago Newsday*. <https://newsday.co.tt/2018/12/19/miped-reaches-100m-loans-milestone/>
- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>
- Mayaro Initiative for Private Enterprise Development (MIPED). <https://miped.org/home-2>



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	COOPERATIVAS DE EXTRABAJADORES PARA ABASTECIMIENTO DE LA OPERACIÓN
País	Indonesia
Fecha de implementación	2009
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Implementar iniciativas locales de negocio para suministrar alimentación a los trabajadores de la planta de gas y asegurar empleo a los extrabajadores que participaron en su construcción
Nombre de la compañía	BP
Otros participantes	△

Breve descripción de la experiencia



Cuando terminó la construcción de la planta de gas de Tangeuh, en la bahía de Bintun, BP tuvo que enfrentarse a dos retos: apoyar a los 2.000 trabajadores de construcción locales a los que tenía que despedir y suministrar alimentación a los 1.500 empleados que trabajarían en la fase de operación del proyecto.

Con el fin de atender ambas necesidades, el equipo de relaciones comunitarias de Tangeuh creó cooperativas en los pueblos aledaños al proyecto, para dar empleo a sus extrabajadores como proveedores de alimentos para el personal de la planta.

Actualmente, hay siete cooperativas que abastecen de fruta, vegetales y alimentos marinos orgánicos y frescos a los trabajadores de la planta. Esta iniciativa ha transformado las vidas de todos los involucrados.

Un ejemplo es la Cooperativa Mayri, en el municipio de Teluk Bintuni, que recibió apoyo de la empresa. Esta cooperativa pertenece y es administrada por pobladores indígenas. En la actualidad, cuenta con un pequeño mercado y un punto de acopio de pescados y vegetales, que abastecen a la planta de Tangeuh.

Fuentes

- BP. (19 de octubre de 2016). *Mutual benefit: How a gas plant in Indonesia is building connections with local communities*. Recuperado de: <https://www.bp.com/en/global/corporate/news-and-insights/bp-magazine/bp-in-the-tangeuh-community.html>
- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>



Sector / industria

HIDROCARBUROS

Título

PROGRAMA LOCAL DE ECOTURISMO

País

Indonesia

Fecha de implementación

2014

Ecosistema

Marino-costero tropical

Fase del ciclo de proyecto

Transversal

Objetivo

Mejorar la calidad de vida local y contribuir a la conservación de la biodiversidad, a partir del ecoturismo

Nombre de la compañía

Chevron

Otros participantes

Fundación Kehati y Ministerio de Medio Ambiente de Indonesia

Breve descripción de la experiencia



En Maratua, una isla situada en el archipiélago de Derwan, cerca de la costa de Kalimantan Oriental, Chevron implementó un Programa de Ecoturismo para Pequeñas Islas Sostenibles con el fin de proteger la alta biodiversidad local.

La biodiversidad de la isla se ve cada vez más amenazada por los efectos del cambio climático, como el incremento de temperaturas, las mareas más altas y la consecuente erosión de la tierra, así como por las prácticas pesqueras destructivas. Por ello, en el marco de MESSI, se desarrollaron planes de ecoturismo con la población local, a fin de promover el buceo recreativo, sensibilizar a la comunidad sobre el cambio climático e implementar programas de rehabilitación y conservación de arrecifes para la conservación de especies protegidas, como la tortuga verde.

El centro de buceo de Maratua fue construido en 2016, luego de un proceso de consultas con la población local, las autoridades ambientales y demás partes interesadas, con el fin de fomentar programas de alojamiento de turistas, administrados por mujeres.

Como resultado del programa, los ingresos mensuales de las familias involucradas se incrementaron en aproximadamente USD 80, y se benefició a alrededor de 200 familias de Bohe Sellian, un pueblo pesquero cercano.

Fuentes

- Chevron. (2018). *Wild files: Marine life at Maratua*. Recuperado de: <https://www.chevron.com/stories/wild-files-marine-life-biodiversity-maratua>
- Chevron. (s. f.). *Environment. Protecting marine ecosystems*. Recuperado de: <https://indonesia.chevron.com/en/environment>



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE AGRICULTURA FAMILIAR
País	Brasil
Fecha de implementación	2018
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Operación
Objetivo	Generar empleo e incrementar los ingresos de las familias mediante el desarrollo de un programa de agricultura familiar
Nombre de la compañía	Vale S.A.
Otros participantes	Biopalma

Breve descripción de la experiencia



En el estado de Pará, Vale implementó un Programa de Agricultura Familiar a través de la empresa Biopalma, con el objetivo de empoderar a las comunidades locales en la producción sostenible de palma aceitera, conocida localmente como “dendê”.

En 2018, Biopalma invirtió alrededor de USD 36,6 millones en la generación de empleo, un incremento del 8% con respecto al año anterior. En ese contexto, la empresa produce, de manera sostenible, derivados de palma aceitera en siete municipalidades con los mayores índices de pobreza de Brasil.

El programa involucra actualmente a más de 650 familias y cubre casi 7.000 hectáreas de cultivo de palma. Los agricultores reciben asistencia técnica y orientación fitosanitaria para mejorar la productividad e implementar ideas innovadoras que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

Antes del programa, muchas de las familias solo recibían asistencia del Gobierno por aproximadamente USD 136,80 durante los periodos de cosecha. Actualmente, los ingresos de estas familias ascienden a hasta USD 3.000 durante el mismo periodo.

Fuente

- Vale. (2019). Vale Sustainability Report 2018. Recuperado de: http://www.vale.com/EN/investors/information-market/annual-reports/sustainability-reports/Sustainability%20Reports/Sustainability%20Report%20Vale%202018_RI.pdf



Sector / industria	MINERÍA
Título	ACTIVIDADES PRODUCTIVAS LUEGO DEL CIERRE DE LA MINA
País	Indonesia
Fecha de implementación	2010
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Cierre
Objetivo	Mejorar el nivel de vida de la población luego del cierre de la mina
Nombre de la compañía	PT ANTAM (Aneka Tambank tbk)
Otros participantes	△

Breve descripción de la experiencia



En la provincia de Bantem, PT ANTAM implementó un programa de fortalecimiento local posterior al cierre de la mina Cikotok, de cinco años de duración (2010-2015), para seis pueblos aledaños: Villa de Cibeber, Cikotok, Warungbanten, Sukamulya, Ciharang y Cihambali.

El programa incluyó capacitación y soporte técnico a la población local en labores tan diversas como costura, reciclaje de residuos, negocios innovadores, pequeñas y medianas industrias, formación de cooperativas, producción de caña de azúcar, crianza de animales, telecentros e instalaciones de biogás.

En 2018, la empresa encargó una evaluación independiente sobre la efectividad del programa, que identificó diversos beneficios, entre ellos el incremento en los niveles de participación y cooperación en la comunidad, un aumento en las habilidades productivas locales —desde el uso de herramientas modernas hasta el desarrollo de empaques más atractivos— y, sobre todo, el incremento de los ingresos económicos de agricultores, artesanos, pequeñas y medianas industrias, y vendedores de comida preparada en casa. En consecuencia, las fuentes de ingreso y los niveles de productividad se incrementaron y, en solo tres años, el número de empresarios aumentó en un 65% y el de agricultores en un 40%, respectivamente.

Fuentes

- Antam. http://www.antam.com/images/stories/joget/file/annual/2018/Hires_Antam%20SR%202018_22%20April.pdf
- Bloomberg. (s. f.). Recuperado de: <https://www.bloomberg.com/research/stocks/private/snapshot.asp?privcapId=883261>



Sector / industria	MINERÍA
Título	PROGRAMA DE IMPULSO AL CRECIMIENTO ECONÓMICO LOCAL
País	Indonesia
Fecha de implementación	2013
Ecosistema	△
Fase del ciclo de proyecto	Operación
Objetivo	Crear una alianza con múltiples actores para impulsar el crecimiento económico
Nombre de la compañía	PT Vale
Otros participantes	Gobiernos locales

Breve descripción de la experiencia



En 2013, PT Vale implementó el Programa Integral de Desarrollo Comunitario para beneficiar a los pueblos cercanos a sus operaciones en Indonesia: Sulawesi del Sur, Sulawesi Central y Sulawesi del Sudeste.

El programa tuvo como objetivo mejorar el bienestar social y empoderamiento de la población local en ocho aspectos: educación, salud, ingresos y empleo, independencia económica, cultura, gestión ambiental, institucionalidad e infraestructura. Para asegurar la transparencia y definir las responsabilidades compartidas, estuvo alineado con el plan de desarrollo del Gobierno local (municipio de Luwu del Este).

Para el periodo 2018-2023, el Programa Integral de Desarrollo Comunitario se convirtió en el Programa Independiente de Desarrollo del Área Rural (PKPM), para establecer una alianza entre la comunidad, el Gobierno local y la empresa, con el fin de promover el crecimiento económico independiente. Así, se logró incrementar la capacidad productiva y la competitividad, generar valor agregado e impulsar la independencia económica de la población en las áreas de operaciones de la empresa.

Fuentes

- Vale. (s. f. [a]). Social Development Program. Recuperado de: <http://www.vale.com/indonesia/EN/aboutvale/social-development-program/Pages/default.aspx>
- Vale. (s. f. [b]). PKPM, acceleration for community's independence. En Social Development Program. Recuperado de: <http://www.vale.com/indonesia/EN/aboutvale/social-development-program/ptpm-at-glance/Pages/default.aspx>



Sector / industria	MINERÍA
Título	PROYECTO DE CRIANZA, COMERCIALIZACIÓN Y EXPORTACIÓN DE TRUCHA
País	Perú
Fecha de implementación	2012
Ecosistema	De montaña
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Mejorar el nivel de vida local mediante la crianza y comercialización de peces
Nombre de la compañía	Fortuna Silver Mines Inc.
Otros participantes	Sierra Exportadora

Breve descripción de la experiencia



En la comunidad de Santa Rosa, a orillas de la laguna Carhualaca, a 15 kilómetros de la mina de Caylloma, en Arequipa, la empresa Fortuna Silver Mines Inc. impulsó la conformación de una cooperativa llamada COPRANDES, aprovechando la creciente demanda nacional por pescados de agua dulce.

La empresa invirtió dos tercios del costo inicial del proyecto y ofreció asistencia técnica para mejorar los métodos artesanales de crianza de trucha arcoíris (*Oncorhynchus mykiss*) y desarrollar capacidades para su comercialización. Para ello, se construyó una granja, operada por la población local de la comunidad de Santa Rosa, que se encuentra a 4.800 metros de altitud. La empresa y COPRANDES suscribieron un convenio con Sierra Exportadora, un programa del Gobierno peruano que fomenta actividades económicas sostenibles en los Andes, el cual acordó brindar capacitación y asistencia técnica para que, sobre la base de un plan de 5 años, se obtuviera una producción anual de hasta 50 toneladas de trucha de alta calidad. Asimismo, se logró un acuerdo de distribución con dos cadenas de supermercados que sirven a los mercados regionales. Por su parte, la empresa facilitó un acuerdo comercial con el distribuidor de alimentos que brinda servicios de catering a la mina Caylloma.

En 2013, se instaló un segundo módulo de producción, con lo que se llegó a 35 toneladas al año siguiente y a 50 toneladas en 2015. Esta actividad da trabajo a la población local y ha mejorado su calidad de vida, en especial, la nutrición de niños y jóvenes.

Fuente

- Fortuna Silver Mines Inc. (s. f.). *Caylloma mine case study*. Recuperado de: <https://www.fortunasilver.com/sustainability/case-studies/caylloma-mine-case-study/>

5.2.2 CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL / ACCESO A OPORTUNIDADES





Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	DESARROLLO DE HABILIDADES LOCALES PARA ACCESO A TRABAJOS CALIFICADOS
País	Filipinas
Fecha de implementación	2007
Ecosistema	Marino-costero tropical
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Generar oportunidades de empleo mediante el desarrollo de habilidades laborales para contribuir a aliviar la pobreza local
Nombre de la compañía	Shell Philippines
Otros participantes	Fundación Malampaya (formada por Shell Philippines Exploration BV, Chevron Malampaya LLC y Philippine National Oil Company – Exploration Corporation [PNOC-EC])

Breve descripción de la experiencia



Filipinas es considerado uno de los países más desiguales del Sudeste Asiático: el 40% de su población vive con menos de USD 2 al día, y el 32% lo hace con menos de USD 0,8, según la ONU⁵².

La Fundación Malampaya, conformada por las compañías Shell Philippines Exploration BV, Chevron Malampaya LLC y PNOC-EC, lidera el programa Bridging Employment through Skills Training (BEST) (Cerrando la Brecha de Empleo Mediante el Desarrollo de Habilidades), que busca contribuir al desarrollo socioeconómico sostenible de las comunidades locales adyacentes al proyecto de gas a cargo de Shell.

El programa se enfoca en el desarrollo de capacidades y habilidades en jóvenes y adultos para desempeñar trabajos que requieran mano de obra calificada. Con este fin, brinda capacitación técnico-industrial en soldadura, instalación y aislamiento de tuberías, y en diversas habilidades de construcción, entre otras. Además, los aprendices tienen acceso a formación en valores y desarrollo de carácter; así como al fortalecimiento de habilidades en idioma inglés para hacerlos más competitivos; y, una vez graduados, reciben asistencia para acceder a empleos a través de Industrial Networking (I-Net), un esquema que vincula alumnos con industrias que requieran mano de obra calificada. Desde 2007, BEST ha beneficiado a más de 4.200 personas en Batangas, Mindoro Oriental y Palawan, el 80% de las cuales han conseguido trabajo en Filipinas y otros países.

Fuentes

- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>
- Malampaya Foundation. <https://www.malampayafoundation.org/index.html>
- Shell. (s. f). *Building local skills and expertise*. Recuperado de: <https://www.shell.com/sustainability/communities/local-employment-and-enterprise/building-local-skills-and-expertise.html>

52 El Economista. (10 de octubre de 2018). El 52% de familias filipinas se considera pobre mientras inflación empeora. El Economista. <https://www.eleconomista.net/economia/EI-52-de-familias-filipinas-se-considera-pobre-mientras-inflacion%20empeora-20181010-0031.html>



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	DESARROLLO DE CAPACIDADES TÉCNICAS PARA LA INDUSTRIA EN LAS POBLACIONES LOCALES
País	Mozambique, Tanzania, Kenia y Uganda
Fecha de implementación	2015
Ecosistema	De sabana tropical
Fase del ciclo de proyecto	△
Objetivo	Mejorar la empleabilidad de las comunidades locales en las zonas de influencia de yacimientos de gas y petróleo
Nombre de la compañía	Total, Tullow, ENI, Shell, Anadarko, BP y LNG Joint Venture Group
Otros participantes	Departamento del Reino Unido para el Desarrollo Internacional, Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ) y Agencia Noruega de Cooperación

Breve descripción de la experiencia



Debido a sus bajos niveles de educación, los trabajadores en zonas de influencia de proyectos de hidrocarburos en África, en ocasiones no cumplen con las exigencias de la nueva industria, lo que obstaculiza su acceso a oportunidades de empleo. En ese contexto, el proyecto Skills for Oil and Gas Africa (SOGA) (Capacidades para gas y petróleo en África) busca desarrollar capacidades técnicas para la industria en las poblaciones locales de Mozambique, Tanzania, Kenia y Uganda. SOGA busca capacitar a alrededor de 32.000 africanos para convertirlos en una fuerza de trabajo calificada para el año 2020, con un mínimo de un 35% de mujeres y un 40% de jóvenes de entre 15 y 24 años. Con la capacitación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) y TVET (educación y formación técnica y profesional), los estudiantes adquieren las habilidades necesarias para trabajar en la industria y reciben apoyo para el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, con el fin de que se integren a la cadena de abastecimiento de gas y petróleo. Según datos de GIZ, a partir de 2016, todas las empresas internacionales de petróleo y gas operando en los países en mención estaban vinculadas a SOGA, proporcionaban recursos y participaban activamente a nivel local⁵³. Para 2019, 47.700 personas completaron la capacitación o se encontraban en proceso y 11.755 personas consiguieron empleo, con un 79% de aumento promedio en sus ingresos; de ellas, el 31,5% fueron mujeres y el 42,7%, jóvenes. Además, se apoyó a 30.331 empresas y emprendedores para que aumentaran sus ingresos y competitividad.

Fuentes

- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Africa Department, Africa Private Sector Cooperation and Social Development. (2019). E4D/SOGA. Employment and skills for Eastern Africa. GIZ. Recuperado de: https://www.giz.de/en/downloads/PR%20report%20E4D-SOGA_%202019.pdf
- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs--an-atlas.html>

53 Exarheas, A. (8 de abril de 2016). Skills for Oil, Gas Africa project helps locals secure employment. Rigzone. https://www.rigzone.com/news/oil_gas/a/143895/skills_for_oil_gas_africa_project_helps_locals_secure_employment/



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	DESARROLLO DE CAPACIDADES TÉCNICAS CON COMUNIDADES INDÍGENAS
País	Indonesia
Fecha de implementación	2009
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Diseño, exploración, explotación, cierre
Objetivo	Ampliar los programas sociales para incluir miembros de cuatro etnias indígenas costeras de Papúa
Nombre de la compañía	BP-Indonesia
Otros participantes	Comunidades indígenas de Papúa

Breve descripción de la experiencia



Tangguh es la segunda mayor instalación de abastecimiento de gas natural licuado de Indonesia. Ante un proyecto de ampliación, se consultó con 62 poblados para dialogar y entender sus preocupaciones y requerimientos. La evaluación puso en evidencia que el incremento en la industrialización del área podría conducir a un cambio socioeconómico y marginar a la comunidad de Papúa.

En respuesta BP amplió el alcance de su programa social más allá de su área de influencia para incluir a miembros de las cuatro etnias indígenas que residen en la zona costera. Esto, con el objetivo de empoderar a las comunidades indígenas mediante su involucramiento en la manufactura de uniformes para los trabajadores de Tangguh, la provisión de servicios de mantenimiento de aire acondicionado para la industria local y el desarrollo de otras habilidades de trabajo demandadas por la industria.

La meta para el año 2029 es que el 85% de los trabajadores vinculados a la industria sean indígenas. Para ello, BP ha desarrollado un programa de pasantías en el que recluta a graduados de las universidades de Papúa para su vinculación en Tangguh. Más de 55 graduados de Papúa ya han participado en este programa, que se inició en 2009.

BP cuenta, además, con el Programa de Técnicos Aprendices de Tangguh, cuyo objetivo es capacitar a sus participantes y convertirlos en técnicos calificados para trabajar en proyectos de gas y petróleo. El programa se dirige a papúes indígenas de entre 16 y 30 años, y ya han participado en él 112 jóvenes.

Fuentes

- BP. (19 de octubre de 2016). *Mutual benefit: How a gas plant in Indonesia is building connections with local communities*. Recuperado de: <https://www.bp.com/en/global/corporate/news-and-insights/bp-magazine/bp-in-the-tangguh-community.html>
- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs--an-atlas.html>



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE EMPRESAS LOCALES PARA SU VINCULACIÓN CON LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS
País	Angola
Fecha de implementación	2005
Ecosistema	De sabana tropical
Fase del ciclo de proyecto	△
Objetivo	Mejorar la competitividad de empresas angoleñas para su vinculación con la industria de hidrocarburos
Nombre de la compañía	Chevron, BP, Exxon Mobil, Total y Esso
Otros participantes	SONANGOL y Pyxera Global

Breve descripción de la experiencia



El sector hidrocarburos requiere del cumplimiento de estándares mínimos en sus procesos industriales de negociación y provisión de materias primas y servicios. Chevron, BP, Exxon Mobil, Esso y Total firmaron una alianza con SONANGOL —la empresa petrolera estatal de Angola— y la ONG Pyxera Global (entonces llamada Citizens Development Corps), con el fin de crear el Centro de Apoyo Empresarial (CAE)⁵⁴. Su finalidad es incrementar la participación y el relacionamiento de empresas locales con el sector de la industria de gas y petróleo, mediante el fortalecimiento de capacidades técnicas, financieras y logísticas.

El CAE brinda asistencia técnica a través de equipos de consultores que trabajan de manera independiente con cada una de las empresas locales en el marco de la iniciativa, a las que ayudan a establecer procesos de gestión más eficaces y a aumentar la calidad de los servicios que prestan, desde la presentación de propuestas de negocios hasta la ejecución de los contratos. Ello ha permitido fortalecer la red de suministro de Angola y mejorar la capacidad de las empresas nacionales para abastecer a la industria.

Al finalizar el proyecto, se registró la participación de más de 1.500 empresas locales, 124 de las cuales fueron certificadas como proveedoras, y se concretaron 312 contratos por USD 212 millones, lo que respaldó la creación de más 2.700 empleos.

Fuentes

- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>
- Levett, M., & Chandler, A. E. (2012). *Maximizing development of local content across industry sectors in emerging markets. How private-sector self-interest can help U.S. development policy*. Washington: Center for Strategic & International Studies. Recuperado de: https://csis-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/legacy_files/files/publication/120517_Levett_LocalContentDevel_web.pdf
- Mirvis, P., Hurley, S.T., & MacArthur, A. (2014). *Transforming executives into corporate diplomats: The power of global pro bono service*. *Organizational Dynamics*, 43, 235-245. Recuperado de: <https://daneshyari.com/article/preview/889232.pdf>

54 Centro de Apoyo Empresarial (CAE). <https://caeangola.com/en/>



Sector / industria

HIDROCARBUROS

Título

FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA CIENTÍFICA (CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICA) EN ESCUELAS DE COMUNIDADES LOCALES

País

Australia

Fecha de implementación

2006

Ecosistema

△

Fase del ciclo de proyecto

Diseño, exploración, explotación y cierre

Objetivo

Promover la igualdad de oportunidades en las comunidades locales mediante la implementación de la educación STEM

Nombre de la compañía

Chevron

Otros participantes

Scitech

Breve descripción de la experiencia

Con el objetivo de mejorar la enseñanza de ciencias básicas en poblaciones locales australianas, Chevron y la organización sin fines de lucro Scitech implementaron un programa de educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) enfocado en poblaciones aborígenes. Su finalidad es que los jóvenes puedan optar por profesionalizarse en campos de la ciencia y contribuyan a la generación de prosperidad y el mejoramiento de la calidad de vida local.

El programa apoya la capacitación de maestros y brinda financiamiento para el mejoramiento de aulas y para actividades fuera de la escuela. Asimismo, promueve la formación de alianzas con universidades para el fortalecimiento de capacidades docentes, así como para potenciar planes de estudio.

La iniciativa se desarrolló con la visión de los pueblos aborígenes e incluyó el traslado de Scitech a comunidades remotas para involucrar a escolares y docentes.

En 2018, 12.500 pobladores y 34 escuelas habían participado del programa.

Fuentes

- Chevron Australia. (2019). *Reconciliation Action Plan. December 2019-2021. Human energy*. Recuperado de: <https://australia.chevron.com/-/media/australia/community/documents/chevron-australia-reconciliation-action-plan.pdf>
- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>



Sector / industria	MINERÍA
Título	USO DE REALIDAD VIRTUAL EN CAPACITACIONES PARA LA REDUCCIÓN DEL RIESGO EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD MINERA
País	Zambia
Fecha de implementación	2016
Ecosistema	De sabana tropical
Fase del ciclo de proyecto	Diseño
Objetivo	Reducir los riesgos asociados al desarrollo de entrenamientos y capacitaciones, mediante el uso de realidad virtual
Nombre de la compañía	Glencore
Otros participantes	Simulated Training Solutions (STS3D)

Breve descripción de la experiencia



En la actividad minera, la instalación de explosivos requiere de mediciones precisas y de la delimitación adecuada de los sitios que serán afectados, con el fin de reducir los altos riesgos asociados con las explosiones, tanto bajo tierra como sobre la superficie.

La realidad virtual aumentada brinda la oportunidad de capacitarse en estas labores y al mismo tiempo reduce los riesgos inherentes de la actividad. Mediante los servicios de la empresa STS3D, Glencore habilitó un escenario virtual para la práctica con explosivos en las minas de cobre que opera en Zambia. Experiencias similares se han desarrollado en Sudáfrica.

En una sala de entrenamiento oscura, se proyecta la imagen de una roca sobre un lienzo interactivo de tamaño real. Los alumnos usan un dispositivo electrónico para marcar sus agujeros de explosión, practican la detonación de explosivos en la secuencia correcta y observan cómo se fracturan las rocas. Sus errores aparecen destacados sobre sus marcas. Estos muros son una de las representaciones más cercanas a la realidad de la capacitación en el trabajo minero y son más efectivos que los métodos tradicionales, como videos y ejercicios en pizarra. Además de su mayor seguridad y mejores resultados de capacitación, esta metodología genera un ahorro de costos para los operadores de las minas, dado que una explosión fallida podría causar un retraso significativo en la producción y generar costos de limpieza y mano de obra, entre otros.

Fuente

- Glencore (4 de febrero de 2019). *Pioneering virtual reality for safer operation in Zambia*. Recuperado de: <https://www.glencore.com/media-and-insights/insights/pioneering-virtual-reality-for-safer-operations-in-zambia>



Sector / industria	MINERÍA
Título	USO DE REALIDAD VIRTUAL PARA CAPACITACIÓN EN OPERACIONES MINERAS
País	Mongolia
Fecha de implementación	2017
Ecosistema	Seco o desértico
Fase del ciclo de proyecto	Diseño, exploración, explotación y cierre
Objetivo	Reducir el riesgo de accidentes de los empleados mediante capacitaciones con realidad virtual
Nombre de la compañía	Rio Tinto
Otros participantes	Immersive Technologies

Breve descripción de la experiencia



El trabajo en megaproyectos mineros presenta un alto riesgo de accidentes que, de ocurrir, pueden provocar lesiones en los empleados y un alto costo ambiental. Para reducir este riesgo, las empresas han empezado a utilizar alternativas tecnológicas como la realidad virtual, que, además, ayudan a mejorar la eficacia de sus operaciones.

La mina Oyu Tolgoi de Rio Tinto opera estos sistemas y desarrolla escenarios de realidad virtual en temas que abarcan desde la identificación del equipo de protección personal correcto hasta el acceso a la cámara de refugio y otros procedimientos de seguridad laboral.

Actualmente, la empresa ha implementado 10 sistemas denominados WorksiteVR Quest, y más de 1.100 personas han completado el programa de inducción. Más aún, en solo 10 meses desde el inicio del programa, los resultados demostraron amplias mejoras con respecto a las modalidades previas de inducción; entre ellas, las siguientes:

- Aumento del 22% en la comprensión de los procedimientos de marcado.
- Aumento del 12% en la confianza en que el personal pueda aplicar sus aprendizajes.
- Aumento del 10% en la retención y recuperación del conocimiento.
- Aumento del 16% en la confianza de iniciar con éxito una respuesta de emergencia.

Fuentes

- Immersive Technologies. (19 de diciembre de 2017). *Virtual reality training, WorksiteVR Quest: A leap forward in personnel induction at Rio Tinto's Oyu Tolgoi Mine*. Recuperado de: <https://www.immersivetechnologies.com/news/news2017/Virtual-Reality-Training-WorksiteVR-Quest-A-Leap-Forward-in-Personnel-Induction-at-Rio-Tinto-Oyu-Tolgoi-Mine.htm>
- Rio Tinto. (s. f.). *Smart mining*. Recuperado de: <https://www.riotinto.com/about/innovation/smart-mining>



Sector / industria	INFRAESTRUCTURA
Título	PROGRAMA DE CONTRATACIÓN DE PUEBLOS INDÍGENAS
País	Canadá
Fecha de implementación	2017
Ecosistema	Boscoso
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Generar beneficios laborales a los pueblos indígenas mediante programas de contratación y apoyo en los procesos de generación de nuevas empresas
Nombre de la compañía	Bruce Power L. P.
Otros participantes	Organización Canadiense de Industrias Nucleares (OCNI) y Consejo Canadiense de Negocios Aborígenes (CCAB)

Breve descripción de la experiencia



El proyecto de generación de energía nuclear de Bruce Power se ubica en la costa oriental del lago Hurón, cerca de Tiverton, Ontario. Esto es, dentro del territorio tradicional de la Nación Saugeen Ojibway (SON), las áreas de cosecha de la Nación Métis (MNO) de Georgian Bay y el Pueblo Histórico de Saugeen Métis.

La empresa generó una alianza con las comunidades indígenas e inició un programa de contratación que beneficia a sus pobladores proporcionándoles puestos de trabajo en sus instalaciones, con estabilidad laboral, cuidado de la salud y oportunidades de crecimiento.

Para generar mayor impacto, se estableció en junio de 2017 la Red de Proveedores y Relaciones Indígenas (IRSN), que articula a los principales proveedores de la empresa a fin de aumentar la oferta laboral y promover y apoyar nuevas empresas de propiedad indígena. IRSN contó con el apoyo de la OCNI, que ayuda a los miembros de la cadena de suministro nuclear a establecer conexiones con comunidades indígenas locales y desarrollar un modelo sostenible que refleje procesos de colaboración a largo plazo para el logro de metas comunes.

Bruce Power ha sido certificada dos veces en la categoría Oro a través del Programa de Relaciones Aborígenes Progresivas (PAR) del CCAB, que identifica empresas que apoyan la implementación de las mejores prácticas en las relaciones indígenas.

Fuentes

- Bruce Power. (23 de febrero de 2018). *Indigenous Relations Supplier Network to connect nuclear partners with communities*. Recuperado de: <https://www.brucepowers.com/2018/02/23/indigenous-relations-supplier-network-launched/>
- Bruce Power. *Indigenous Relations Supplier Network*. <http://www.irsna.ca/>



5.2.3 RESPETO A LA CULTURA LOCAL





Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	CAPACIDADES Y PROTOCOLOS PARA RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN LOCAL
País	Paraguay
Fecha de implementación	2013
Ecosistema	Sabana tropical
Fase del ciclo de proyecto	Exploración
Objetivo	Mitigar los impactos sociales en la población local
Nombre de la compañía	President Energy PLC
Otros participantes	SIT Paraguay

Breve descripción de la experiencia



President Energy PLC realiza actividades de exploración de hidrocarburos en un área con escasa población en Paraguay, habitada por aproximadamente 300 personas de 80 familias de la comunidad indígena de La Princesa.

A fin de reducir sus potenciales impactos negativos en la población, la empresa ha considerado una serie de medidas, que incluyen la evaluación de la salud comunitaria (calidad del agua, disponibilidad de servicios de salud, entre otros); la verificación exhaustiva de antecedentes y capacitación continua de sus empleados de seguridad en materias como derechos humanos; la contratación de personal local y su capacitación como vigilantes desarmados para la protección de sus instalaciones; y la incorporación de códigos de conducta estrictos para sus contratistas, a fin de minimizar riesgos por interacción con la población, tales como enfermedades contagiosas o abuso de autoridad.

Asimismo, la empresa ha diseñado un protocolo para minimizar impactos como consecuencia de la inmigración al área debido a la búsqueda de potenciales trabajos y otras oportunidades de desarrollo económico.

Fuente

- *International Finance Corporation (IFC). World Bank Group. (2020). IFC Project Information and Data Portal. President Energy. Recuperado de: <https://disclosures.ifc.org/#/projectDetail/ESRS/33842>*



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	PARTICIPACIÓN DE INSTITUCIONES RECONOCIDAS POR LAS PARTES EN LA ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LOCAL
País	Colombia
Fecha de implementación	2014-2016
Ecosistema	Seco o desértico
Fase del ciclo de proyecto	Exploración
Objetivo	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades indígenas de la Alta Guajira
Nombre de la compañía	Petrobrás International Braspetro BV Sucursal Colombia
Otros participantes	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y comunidades de Bahía Hondita, Punta Gallinas y Taroa

Breve descripción de la experiencia



En el marco del proyecto de exploración *off-shore* Tayrona, en el norte de Colombia, la empresa Petrobras International Braspetro BV Sucursal Colombia buscó alianzas y acuerdos para la implementación de una estrategia integral de mejoramiento de la calidad de vida y logro de los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio, hoy reemplazados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS]) para las comunidades de Bahía Hondita, Punta Gallinas y Taroa.

Las autoridades tradicionales de las comunidades y los representantes de Petrobras acordaron que el responsable del acompañamiento técnico del proyecto de inversión social fuera el PNUD, debido a su experiencia en la promoción de los ODM y a que tiene como principio fundamental incorporar el enfoque de sensibilidad a los conflictos en los proyectos que ejecuta. Así, en la firma del Acuerdo PNUD-Petrobras, se determinó que la intervención de las organizaciones considerara el tipo de liderazgo que impera en la cultura wayuu, la cual se encuentra organizada en clanes familiares y comunidades, con una autoridad tradicional que toma las decisiones, pero con el consentimiento de la comunidad general.

La experiencia dio como resultado un incremento en la cohesión social de la comunidad con la construcción de un centro comunitario en Bahía Hondita, el cual ha permitido la interacción de los habitantes y la realización de diversas actividades culturales, recreativas, de salud y/o productivas. Ello ha generado diversificación de oportunidades económicas y laborales en la comunidad, de manera sostenible, y el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de la zona a partir de la atención en salud oportuna, pertinente y de calidad, mediante la construcción y dotación de un centro multifuncional de salud en el corregimiento de Taroa.

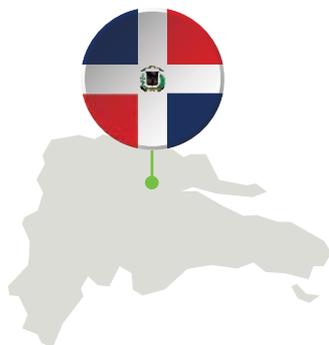
Fuente

- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). (2016). Standard report. Col/77746. Industrias extractivas para el desarrollo humano de comunidades indígenas de la Alta Guajira. Recuperado de: <https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/COL/informe%20petrobras%20a%20junio%202016.pdf>



Sector / industria	MINERÍA
Título	RECONOCIMIENTO DE DERECHOS SOBRE PROPIEDAD DEL SUELO A COMUNIDADES QUE NO CUENTAN CON UN TÍTULO
País	República Dominicana
Fecha de implementación	2012
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Diseño
Objetivo	Desarrollar un plan de uso y compensación por el acceso temporal a tierras de comunidades locales
Nombre de la compañía	Unigold Inc.
Otros participantes	Comunidades locales

Breve descripción de la experiencia



Unigold posee derechos de exploración para el desarrollo del proyecto minero Neita, ubicado en el municipio de Restauración. Esta zona se caracteriza principalmente por su vocación agrícola y ganadera en un área boscosa; sin embargo, la mayoría de los habitantes no cuentan con un título de propiedad de sus tierras.

La empresa realizó una encuesta de uso y estado de propiedad de la tierra con el objetivo de diagnosticar la situación actual del área, debido a que el programa de exploración inicial (plataformas de perforación y pequeños caminos de acceso) requería acceso a las tierras para su uso temporal. La compañía definió un plan de compensación y uso de la tierra que establece los lineamientos y pautas que se deben seguir para el acceso temporal a la propiedad, independientemente de que las comunidades cuenten o no con un título.

Este plan incluye las disposiciones para el establecimiento de las compensaciones por el uso de la tierra de acuerdo con los requisitos de la Norma de Desempeño 5 (ND5) de la Corporación Financiera Internacional (IFC), la negociación del acceso temporal a la propiedad para la empresa minera (servidumbre), el establecimiento de tarifas fijas para las diferentes actividades del proyecto, así como la implementación de un canal de comunicación que permita resolver las inquietudes de las comunidades.

Fuente

- International Finance Corporation (IFC). World Bank Group. (s. f.). IFC Project Information and Data Portal. Unigold. Recuperado de: <https://disclosures.ifc.org/#/projectDetail/SII/32487>



Sector / industria

INFRAESTRUCTURA

Título

IMPLEMENTACIÓN DE ACUERDOS Y OTROS MECANISMOS PARA EL RESPETO A LA CULTURA LOCAL

País

Canadá

Fecha de implementación

2006

Ecosistema

Boscoso

Fase del ciclo de proyecto

Definición de uso del suelo

Objetivo

Construir una relación de colaboración y valor compartido con poblaciones originarias

Nombre de la compañía

Bruce Power LP

Otros participantes

△

Breve descripción de la experiencia

El principal proveedor de energía de Ontario, Bruce Power, se ha propuesto desarrollar un diálogo honesto y abierto con sus socios de las Naciones Originarias de Canadá y el grupo étnico Métis, a fin de garantizar la sostenibilidad y los beneficios compartidos de la operación.

Para ello, se ha enfocado en comunicar los planes de la compañía, buscar mecanismos que beneficien a todas las partes interesadas y mejorar sus prácticas ambientales para garantizar la conservación de la tierra, el agua y los recursos naturales. A lo largo de más de 10 años, la empresa ha establecido acuerdos con la población indígena, que definen compromisos mutuos para comunicarse y respetar y aprender sobre sus valores.

Además de buscar que sus empleados tengan una mejor comprensión sobre la historia y la cultura indígenas y su importante papel en Canadá, y realizar consultas oportunas y significativas con grupos y comunidades locales cuyos tratados o derechos indígenas puedan verse afectados directamente por sus operaciones, la empresa impulsa iniciativas de promoción del empleo, desarrollo empresarial, educación, capacitación y patrocinio comunitario que reflejen de manera adecuada los intereses de los pueblos indígenas.

Estas iniciativas incluyen un programa de contratación con beneficios diversos, como estabilidad, atención médica y oportunidades de crecimiento profesional; el establecimiento de alianzas con organizaciones comprometidas con el desarrollo sostenible y la eficiencia energética; y un programa de becas escolares para beneficiar a estudiantes métis de la región, entre otras acciones complementadas con fondos gubernamentales canadienses.

Fuente

- Bruce Power. (s. f.). *In the community. Bruce Power is dedicated to being an active community partner.* Recuperado de: <https://www.brucepower.com/in-the-community/>

5.2.4 PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES





Sector / industria

HIDROCARBUROS

Título

MONITOREO PARTICIPATIVO SOCIAL Y AMBIENTAL EN COMUNIDADES RURALES

País

Perú

Fecha de implementación

2008

Ecosistema

Marino-costero / boscoso tropical

Fase del ciclo de proyecto

Diseño

Objetivo

Contribuir a mitigar los posibles impactos generados por el proyecto, a través de un programa de monitoreo de la biodiversidad

Nombre de la compañía

Hunt Oil

Otros participantes

Centro para la Conservación, Educación y Sustentabilidad (CCES) del Instituto Smithsonian de Biología para la Conservación (SCBI)

Breve descripción de la experiencia



En el marco del proyecto Perú LNG, Hunt Oil opera un oleoducto de 408 km de extensión que cruza los Andes de este a oeste hasta una planta de licuefacción de gas y terminal marino en la costa del Pacífico. El oleoducto atraviesa varios paisajes y ecosistemas, así como 34 comunidades rurales andinas, entre ellas comunidades de Ayacucho y Huancavelica que están entre las más pobres del Perú y dependen fuertemente de prácticas de agricultura de subsistencia.

Dado el contexto social y los posibles impactos, la compañía implementó, desde la fase de planificación del proyecto, el Programa de Monitoreo Socio Ambiental Participativo (PMSAP), que incluye evaluaciones y monitoreos biológicos con la finalidad de determinar las condiciones de las especies, sus hábitats y sus cambios a lo largo del tiempo. Esta información contribuye a la toma de decisiones informadas por parte de la empresa, con el fin de mitigar cualquier impacto en la biodiversidad, y permite que las comunidades reciban información precisa y participen en el monitoreo del desempeño integral del proyecto.

El PMSAP es una colaboración entre el SCBI y Perú LNG, y es el primer programa de su tipo en la construcción de un proyecto de hidrocarburos en el Perú.

Fuentes

- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>
- Perú LNG. (s. f.). *Responsabilidad ambiental y social. Cuidado ambiental*. Recuperado de: <https://perulng.com/responsabilidad-ambiental-y-social/cuidado-ambiental/>



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	SOLICITUD DIRECTA DE PERMISOS AMBIENTALES PARA AUMENTAR LA TRANSPARENCIA, GARANTIZAR PROCEDIMIENTOS CORRECTOS Y EVITAR PROBLEMAS FUTUROS
País	Colombia
Fecha de implementación	2013
Ecosistema	△
Fase del ciclo de proyecto	Diseño
Objetivo	Impulsar la transparencia y participación de pobladores locales y autoridades
Nombre de la compañía	ECOPETROL
Otros participantes	Autoridades ambientales

Breve descripción de la experiencia



Algunas empresas realizan sus procesos de licenciamiento ambiental mediante la contratación de grupos consultores, lo que impide la generación de confianza y el establecimiento de canales de comunicación entre la empresa y las comunidades locales, y se corre el riesgo de generar conflictos que pueden dificultar esta interacción durante la ejecución del proyecto.

ECOPETROL ha establecido una línea estratégica con el fin de tramitar de manera directa las autorizaciones ambientales y fortalecer el relacionamiento interinstitucional y con las comunidades locales, e iniciar los procesos de diálogo con ambas partes en las etapas iniciales de los proyectos.

Entre las principales actividades asociadas se encuentran las siguientes: mejoramiento en la definición y elaboración de los proyectos; aseguramiento de la calidad de los estudios que se presentan a las autoridades ambientales; y seguimiento sistemático al avance de los trámites ambientales, liderado por la alta dirección de la empresa.

Según reportes de ECOPETROL, a partir de la implementación de esta metodología en 2013, obtuvo 25 autorizaciones ambientales con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) y 268 con las Corporaciones Autónomas Ambientales.

Fuente

- ECOPETROL. (2014). *Viabilidad ambiental*. Recuperado de: <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/medio-ambiente/marco-de-actuacion/viabilidad-ambiental>



Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD LOCAL, PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN LA TOMA DE DECISIONES E INICIATIVAS DE DESARROLLO
País	Colombia
Fecha de implementación	2014-2016
Ecosistema	Seco o desértico
Fase del ciclo de proyecto	Exploración/explotación
Objetivo	Promover la participación efectiva de las comunidades locales en iniciativas de desarrollo
Nombre de la compañía	HOCOL S.A.
Otros participantes	Comunidades wayú del departamento de La Guajira, Fundación ACD y Corpoguajira

Breve descripción de la experiencia



En el departamento de La Guajira, la empresa HOCOL S.A. realizó sus operaciones de exploración y explotación en el marco de una iniciativa integral de relacionamiento con las comunidades locales, llamada Juyapuu. Dicha iniciativa es considerada un Programa en Beneficio de las Comunidades (PBC) y contó con la participación de casi 9.000 pobladores de 114 comunidades de la etnia wayuu.

Juyapuu es un término wayú que designa la primera lluvia que abona los campos. En este caso, alude a la inversión del PBC como la semilla que genera desarrollo humano con identidad, a partir de un enfoque de acción sin daño, con transparencia, respeto y confianza como base del relacionamiento entre la empresa y las comunidades.

En el marco de estos esfuerzos y del proceso de consulta previa, la empresa realizó labores de socialización, identificación de necesidades y establecimiento de compromisos sociales, ambientales y laborales. Se generaron vínculos de confianza y cooperación basados en el respeto por los usos y costumbres y en el manejo transparente de los proyectos acordados y recursos invertidos, con participación de Corpoguajira y la Fundación ACD.

Como resultado, la exploración se llevó a cabo en los plazos y presupuestos previstos, en atención a las inquietudes de la población, y 1.600 trabajadores de la etnia wayuu se involucraron en la operación. Además, se establecieron contratos de transporte con vehículos de propietarios locales y se acordaron proyectos como obras de infraestructura comunitaria para acceso al agua, mejoramiento de viviendas locales (incluyendo fuentes de energía solar), proyectos productivos ganaderos, fortalecimiento de la cultura y dotación de infraestructura básica a escuelas.

Fuentes

- Gobierno de Colombia, Ministerio de Minas y Energía, *Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos*, Agencia Nacional de Hidrocarburos Colombia, & Conexiones. (2018). Catálogo de experiencias significativas en asuntos ambientales y sociales del sector minero energético. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1SEYzoHnFuk25R_E3G0StDw5GivjTxPoD/view
- HOCOL. (2016). *60 años trabajando por Colombia. Informe de sostenibilidad 2016*. Recuperado de: <https://www.hocol.com.co/images/publicaciones/informe/2016/html5forpc.html?page=0>



Sector / industria	MINERÍA
Título	ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS ENTRE COMPAÑÍAS MINERAS Y PUEBLOS INDÍGENAS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS EN TERRITORIOS ANCESTRALES
País	Canadá
Fecha de implementación	2011
Ecosistema	Boscoso
Fase del ciclo de proyecto	Exploración
Objetivo	Salvaguardar los derechos territoriales ancestrales
Nombre de la compañía	Victoria Gold Corp.
Otros participantes	Nación originaria Nacho Nyak Dun

Breve descripción de la experiencia



La regulación minera canadiense otorga al Gobierno la propiedad de la mayoría de los recursos naturales; sin embargo, existen mecanismos como los “*land claim agreements*”, que reconocen la propiedad de la tierra indígena. No obstante, en los territorios no regulados por esta figura, u otra, muchos grupos indígenas han desarrollado sus propios protocolos de involucramiento con la industria minera y la protección de sus tierras.

El proyecto Eagle Gold de Victoria Gold Corp., desarrollado dentro del territorio ancestral de la Nación Originaria Nacho Nyak Dun, trabajó con representantes de estos pueblos, lo que dio como resultado la firma de un Acuerdo Integral de Cooperación y Beneficios (CBA por sus siglas en inglés) en 2011. Este brinda a la población oportunidades de empleo y desarrollo económico, mientras la empresa minera respeta y promueve los objetivos de protección ambiental establecidos por el pueblo indígena, consolida un proceso de comunicación continua y proporciona apoyo financiero y oportunidades de participación en proyectos que puedan resultar exitosos.

El CBA no aplica para ninguna actividad de exploración o minería dentro del territorio tradicional, a menos que el pueblo indígena otorgue su consentimiento previo. La consulta debe implementarse con cada proyecto que afecte a una comunidad — como una muestra de respeto por su territorio—, independientemente de si se le han otorgado los derechos sobre la tierra o no.

Adicionalmente, durante la operación, la mina empleó a alrededor de 400 personas.

Fuentes

- Delgado, M. S. (s. f.). Buenas prácticas en el sector minero canadiense: un análisis comparativo con el caso peruano. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9848ECBF2BC45990525802700631B83/\\$FILE/PDFsamTMPbufferTMZDD1.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9848ECBF2BC45990525802700631B83/$FILE/PDFsamTMPbufferTMZDD1.pdf)
- Victoria Gold Corp. (2011). Victoria & First Nation of Na-Cho Nyak Dun sign comprehensive cooperation benefits agreement, Eagle Gold Deposit, Yukon. Recuperado de: <https://www.vitgoldcorp.com/news/victoria-first-nation-of-na-cho-nyak-dun-sign-comprehensive-cooperation-benefits-agreement-eagle-gold-deposit-yukon/>
- Victoria Gold Corp. (s. f.). First Nations involvement. Recuperado de: <https://www.vitgoldcorp.com/community/first-nations-involvement/>



Sector / industria

INFRAESTRUCTURA

Título

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y CREDIBILIDAD CIUDADANAS

País

Islandia

Fecha de implementación

△

Ecosistema

Dulce-acuícola

Fase del ciclo de proyecto

Diseño

Objetivo

Involucrar a la población a partir de transparencia en la información

Nombre de la compañía

Landsvirkjun

Otros participantes

Entidades del Gobierno y población en general

Breve descripción de la experiencia

El proyecto Hvammur está a cargo de la empresa estatal Landsvirkjun, que genera el 75% de la energía eléctrica de Islandia. Hvammur es considerado un ejemplo de análisis profundo de viabilidad económica y de transparencia, ya que la mayor parte de la información del proceso se hizo pública, lo que facilitó el involucramiento de la población en su desarrollo.

A través de su estrategia de comunicación y de procesos de consulta, la empresa busca identificar a las partes interesadas y que estas participen en los procesos de su interés. Así, han establecido una base para las buenas relaciones con las partes interesadas durante todo el proyecto. A partir de este enfoque, el Parlamento de Islandia trasladó el proyecto de la categoría “bajo consideración” a la categoría “apropiado para ser desarrollado” en el Plan Maestro para Recursos de Energía Hidroeléctrica y Geotérmica de 2015.

Adicionalmente, los procesos de estudio de impacto ambiental (EIA) y de planificación maestra facilitaron el involucramiento de la población en el análisis de los aspectos del desarrollo del proyecto, incluidos los temas económicos. El proceso se ha enriquecido con una diversidad de opiniones de expertos y ha incorporado también a la opinión pública y discusiones en el Parlamento. Actualmente, el proceso está abierto para la revisión y opinión de la ciudadanía.

Fuente

- Rydgren, B. (2012). *Hydropower sustainability assessment protocol*. Recuperado de: <https://www.landsvirkjun.is/Media/pdf/HvammurFinalReport.pdf>

5.2.5 ATENCIÓN A LA PROBLEMÁTICA SOCIAL





Sector / industria	HIDROCARBUROS
Título	FONDO DE INVERSIONES PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LOCAL
País	Bolivia
Fecha de implementación	2014
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Exploración
Objetivo	Mejorar la calidad de vida de poblaciones indígenas mediante la creación de un fondo de inversión
Nombre de la compañía	Repsol YPF E&P Bolivia AS
Otros participantes	Asamblea del Pueblo Guaraní Itika Guasu (APG-IG)

Breve descripción de la experiencia



Repsol firmó un acuerdo de amistad y cooperación con 36 comunidades de la Tierra Comunitaria de Origen (TCO) Itika Guasu, en los departamentos de Tarija y Chuquisaca, que conforman la Asamblea del Pueblo Guaraní Itika Guasu (APG-IG), en Bolivia.

El acuerdo estableció la creación de un fondo para la promoción económica, social, cultural y educativa de las comunidades, así como para la mejora de su calidad de vida en general. El fondo es manejado por la APG-IG como capital de base y servirá como garantía para canalizar otras fuentes de financiamiento. Asimismo, se acordó que los intereses que genere el aporte de Repsol se destinarán a soportar la carga administrativa de la APG-IG.

El monto del fondo establecido ascendió a USD 14,8 millones, y en el acuerdo se estableció también la priorización de canales de diálogo entre las partes, con lo cual se puso fin a un largo conflicto entre las comunidades y la empresa.

Fuentes

- Asociación Regional de Empresas del Sector Petrolero, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y El Caribe (ARPEL). (2017). *Casos de relacionamiento con pueblos indígenas*. Publicación EJ02-2017. Recuperado de: <http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/cg00498.pdf>
- Equipo Nikzor. (2014). *Transcripción del "Acuerdo de amistad y cooperación entre la Asamblea del Pueblo Guaraní de Itika Guasu y Repsol YPF E&P Bolivia S.A."*. Recuperado de: <http://www.derechos.org/nizkor/bolivia/doc/apgig195.html>



Sector / industria	MINERÍA
Título	SISTEMA AD HOC DE PRONÓSTICO DEL TIEMPO Y MONITOREO Y GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL AIRE
País	Colombia
Fecha de implementación	2016
Ecosistema	Seco o desértico
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Mitigar el impacto de la operación en las personas y el ambiente mediante el monitoreo en tiempo real de sus actividades y de las condiciones meteorológicas
Nombre de la compañía	Cerrejón
Otros participantes	Envirosuite

Breve descripción de la experiencia



Cerrejón es una de las operaciones mineras de extracción de carbón a cielo abierto más grandes del mundo, un importante actor de la economía colombiana y motor de La Guajira, región en la que concentra su actividad productiva. Integra la exploración, la extracción, el transporte, el embarque y la exportación de carbón de diversas calidades.

Las operaciones mineras a cielo abierto generan material particulado (polvo), que debe ser debidamente controlado para no afectar la calidad del aire y, con ello, la salud del ambiente y las personas. La empresa Envirosuite evaluó las condiciones de la mina para proveer un sistema proactivo de gestión del polvo (solución de inteligencia ambiental). Esta solución tecnológica ayuda a operadores mineros a predecir efectivamente eventos de altas concentraciones de polvo, que conducen a excedencias en material particulado, y provee información en tiempo real *in situ*.

Gracias a esta tecnología, la mina ahora puede evaluar anticipadamente impactos potenciales y riesgos, lo que incrementa la seguridad minera. En consecuencia, puede minimizar los impactos ambientales y sociales para las comunidades aledañas mediante la programación de operaciones específicas en el momento correcto, y mejorar su cumplimiento regulatorio a la par que mantiene un nivel de eficiencia óptimo.

Además, el sistema le permite reducir las potenciales enfermedades ocupacionales, en especial asuntos de salud clave relacionados con la naturaleza explosiva del polvo transportado por el aire, así como la inhalación de sílice y otros polvos respirables.

Fuentes

- *Cerrejón Responsible Mining*. (Febrero de 2020). *We implement technological improvements to monitor air quality*. Newsletter. Recuperado de: <https://www.cerrejon.com/index.php/news-internacional-enero-2020-es/?lang=en>
- Envirosuite. (s. f). *Pro-active air quality and dust management at an open-cut coal mine to limit impact*. Air quality and dust management at a large mine in South America. <https://envirosuite.com/projects/air-quality-and-dust-management-at-large-south-american-coal-mine>



Sector / industria	INFRAESTRUCTURA
Título	METODOLOGÍA PARA LA VALORACIÓN Y COMPENSACIÓN INTEGRAL POR EL TRASLADO DE POBLACIÓN DEBIDO A PROYECTOS, OBRAS Y ACTIVIDADES
País	Colombia
Fecha de implementación	2017
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Construcción/operación
Objetivo	Contar con un procedimiento homologado para la valoración de los impactos sociales de los proyectos, obras y actividades de los servicios públicos
Nombre de la compañía	Empresas Públicas de Medellín (EPM)
Otros participantes	△

Breve descripción de la experiencia



Uno de los impactos socioeconómicos más importantes ocasionados por el desarrollo de proyectos y obras públicas, o sus actividades asociadas, es el traslado involuntario de población. En Colombia, no existe una legislación específica o una política pública que oriente a las empresas con metodologías y criterios para realizar las compensaciones económicas y el acompañamiento en la restitución integral de las condiciones de vida de la población sujeta a traslados.

Por lo anterior, Empresas Públicas de Medellín (EPM) determinó la necesidad de definir un manual para la valoración económica del impacto, que permitiera contar con un procedimiento homologado y recogiera los lineamientos, principios, pautas y procedimientos que se deben considerar en cualquier intervención para el desarrollo de proyectos, obras o actividades que generen una afectación a la población en su hábitat, actividades económicas y relaciones sociales y culturales. La finalidad de dicho protocolo era realizar un manejo integral y responsable de los impactos por el traslado de la población.

En abril de 2017, EPM aprobó su *Manual para la aplicación de la metodología de valoración, compensación e indemnización integral para población impactada por el desarrollo de proyectos, obras o actividades para la prestación de servicios públicos a cargo de EPM*, el primero de su tipo en Colombia, que fue desarrollado y validado por todas las dependencias de la empresa involucradas en el manejo integral del traslado de población. Inicialmente, se diseñó y aplicó la metodología en el contexto del Proyecto Nueva Esperanza —para el manejo integral de 16 familias en torno a un proyecto energético en el departamento de Cundinamarca—, y luego fue ajustada para incorporar otros contextos urbanos y tipos de proyectos como agua, saneamiento gas, residuos sólidos, entre otros.

Fuentes

- EPM (Empresas Públicas de Medellín). (2017a). *Manual para la aplicación de la metodología de valoración, compensación e indemnización integral para población impactada por el desarrollo de proyectos, obras o actividades para la prestación de servicios públicos a cargo de EPM*. EPM.
- EPM (Empresas Públicas de Medellín). (2017b). *Jornadas técnicas 2017. Memorias y conferencias*. Recuperado de: <https://www.epm.com.co/site/Portals/3/documentos/Eventos/consolidado-jornadas-tecnicasv3-opt.pdf>

5.2.6 IGUALDAD DE GÉNERO





Sector / industria

HIDROCARBUROS**Título****PROMOCIÓN DE EMPRENDIMIENTOS LIDERADOS POR MUJERES****País**

Papúa Nueva Guinea

Fecha de implementación

2012

Ecosistema

Boscoso tropical

Fase del ciclo de proyecto

Operación

Objetivo

Promover el liderazgo y emprendimiento femeninos

Nombre de la compañía

Oil Search

Otros participantes

△

Breve descripción de la experiencia

En las comunidades rurales de Papúa Nueva Guinea, es frecuente que la población, y en particular las mujeres, tengan limitadas oportunidades para su desarrollo económico. En ese contexto, la empresa Oil Search, la mayor compañía en el país, trabaja con las comunidades vecinas a sus operaciones impulsando medios de vida sostenibles y su autonomía financiera, a partir de una estrategia de empoderamiento y capacitación a la mujer.

Para ello, la empresa se ha asociado con mujeres locales de etnias como Huli, Faso y Foe, para impulsar la conformación y el fortalecimiento de cooperativas agrarias y pesqueras, implementar programas de desarrollo de capacidades en actividades productivas y comerciales, y promover vínculos con mercados en el marco de iniciativas como su Programa Mujeres en Agricultura Sostenible.

Actualmente, las cooperativas se han consolidado en áreas como el cultivo de arroz, la crianza de pollos y la producción comercial de huevos, e incluso proveen de alimentos a los trabajadores de la empresa en la planta de Kutubu. Más de 400 mujeres participan en este esfuerzo, cuyo enfoque colaborativo incluye la asistencia técnica continua por parte de la empresa, a través del acompañamiento de los denominados “oficiales de género”, quienes brindan soporte especializado a cada una de las iniciativas productivas lideradas por mujeres en la región.

Fuentes

- IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs-an-atlas.html>
- Oil Search. (2017). *Social responsibility performance 2017*. Recuperado de: https://www.oilsearch.com/__data/assets/pdf_file/0019/33436/2017-SR-Performance_archived.pdf



Sector / industria	MINERÍA
Título	INCREMENTO DE MUJERES EN LA FUERZA LABORAL Y EN POSICIONES DE LIDERAZGO
País	Estados Unidos de América
Fecha de implementación	2019
Ecosistema	△
Fase del ciclo de proyecto	Operación
Objetivo	Promover empleo para mujeres en el sector minero
Nombre de la compañía	Freeport-McMoRan (FCX)
Otros participantes	△

Breve descripción de la experiencia



Freeport-McMoRan es una de las compañías mineras más grandes del mundo en términos de producción de oro y cobre. En años recientes, como resultado de un análisis interno, reconoció la necesidad de elevar la presencia y rol de la mujer en su organización a nivel mundial.

En 2018, la empresa aplicó una encuesta a sus trabajadoras en Norteamérica con la finalidad de conocer sus percepciones al respecto. Los resultados determinaron la necesidad de priorizar la mejora de sus mecanismos de reclutamiento y la promoción del desarrollo profesional de las mujeres en el sector minero. Por ello, la empresa inició la implementación de una serie de estrategias con el fin de garantizar el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades de desarrollo de carrera que tienen los hombres. Estas estrategias incluyeron la generación de conciencia interna sobre el rol y las oportunidades de la mujer; el incremento de oportunidades de capacitación y, en términos generales, el desarrollo de una cultura más inclusiva, con el objetivo de mejorar la tasa de retención de mujeres.

La empresa viene fortaleciendo este enfoque de inclusión y diversidad en el centro de trabajo como parte de una iniciativa global. Cuenta con más de 330 mujeres que desempeñan roles gerenciales y directivos, incluida la directora de finanzas y dos miembros de su directorio, y se ha planteado como meta incrementar la participación de las mujeres dentro de la compañía en un 15% como mínimo. En 2018, el porcentaje de mujeres en Norteamérica alcanzó el 18% y a nivel mundial llegó al 13%, un incremento frente al 11% en 2017.

Fuente

- Freeport-McMoran. (s. f). Sustainability. Inclusion and diversity. Recuperado de: <https://www.fcx.com/sustainability/workforce>



Sector / industria

MINERÍA

Título

RECLUTAMIENTO DE MUJERES PARA TRABAJOS CON MAQUINARIA PESADA EN LA MINA

País

Chile

Fecha de implementación

1990

Ecosistema

Seco o desértico

Fase del ciclo de proyecto

Operación

Objetivo

Reducir la alta tasa de desempleo de las mujeres locales

Nombre de la compañía

Minera Escondida

Otros participantes

Ministerio de Asuntos de la Mujer

Breve descripción de la experiencia

Minera Escondida, es una empresa extractora de cobre ubicada en el desierto de Atacama, en el norte de Chile. Debido a la alta tasa de desempleo de mujeres en el país, era importante que la compañía, por su magnitud, tomara medidas innovadoras para atender este problema. Así, surgió el Programa Mujer; iniciativa apoyada por el Ministerio de Asuntos de la Mujer.

Desde el inicio de la producción, en 1990, el Programa Mujer marcó el primer intento de la empresa por integrar mujeres a la operación de equipo pesado minero. Luego de empezar reclutando un pequeño grupo de mujeres con experiencia, la gerencia de Minera Escondida decidió contratar a mujeres sin experiencia. La compañía recibió 936 postulantes, de las cuales 238 fueron invitadas a participar en el proceso de reclutamiento.

Luego de un proceso de selección riguroso, el grupo finalista participó en un programa de capacitación de tres meses, que incluyó temas técnicos, mecánicos y prácticos de la operación de maquinaria pesada, así como de seguridad y valores corporativos. Las mujeres que fueron contratadas finalmente, forman parte del equipo de operaciones mineras, camiones de acarreo de 360 toneladas, niveladoras y camiones cisterna de 90 toneladas.

Aunque no fue fácil integrar a las mujeres en turnos en los que antes solo trabajaban hombres, la determinación de estas, al demostrar que su trabajo técnico era seguro, de alta calidad y productividad, hizo que fuesen aceptadas. La fuerza laboral de Minera Escondida se volvió más inclusiva, y la presencia de mujeres produjo un impacto positivo en la actitud y el comportamiento en el centro laboral. El proyecto no solo generó una excelente reputación para la empresa, sino que los primeros resultados indicaron que las altas tasas de productividad y la atención al detalle en el mantenimiento hicieron de esta una buena decisión empresarial.

Fuente

- International Finance Corporation (IFC). World Bank Group (Enero de 2006). *Non-discrimination and equal opportunity. Good Practice Note 5*. Recuperado de: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ae93f32-fbec-4575-96ca-5477d44ca812/Non-Discrim%2BEqualOpomenMiners.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-ae93f32-fbec-4575-96ca-5477d44ca812-jqeAF23>



Sector / industria	MINERÍA
Título	MUJERES EN EL ASIENTO DEL CONDUCTOR
País	India
Fecha de implementación	2006
Ecosistema	Boscoso tropical
Fase del ciclo de proyecto	Exploración
Objetivo	Promover el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género
Nombre de la compañía	Rio Tinto
Otros participantes	Organización no gubernamental Gramdyog Sansthan

Breve descripción de la experiencia



La empresa minera Rio Tinto implementa el proyecto de diamantes Bunder Diamond en el estado indio de Madhyar Pradesh, donde desde 2006 trabaja en 15 aldeas con un total de 15.000 pobladores, a fin de empoderar y mejorar la participación de las mujeres en la vida local.

En el marco de esos esfuerzos, a partir de sondeos, la empresa identificó fuertes "tradiciones patriarcales" que se asociaban con una capacidad excepcionalmente baja de la mujer en lo referido a alfabetización, salud, nutrición y toma de decisiones comunitarias.

Como respuesta a ello, se implementó en Sagoria Village un programa piloto cuya finalidad era generar una mayor participación de las mujeres, para lo cual se las capacitó en materias como derechos humanos, nutrición, salud, cuidado infantil y empleo, además de abordar la necesidad de una mayor alfabetización.

Uno de los aspectos más innovadores de esta intervención fue resultado de una reunión con mujeres locales en la que las autoridades de Rio Tinto identificaron a un grupo de mujeres interesadas en aprender a conducir automóviles. A partir de ello, la empresa instituyó un curso de manejo solo para mujeres locales y permitió que algunas trabajaran en el sitio. Ello requirió un trabajo social muy cuidadoso, en especial con los miembros masculinos de las familias a las que pertenecían las mujeres que asumieron este papel menos tradicional.

En 2012, casi una docena de mujeres llevaron un curso de manejo de cuatro meses con vehículos de control dual y lecciones mecánicas básicas, con fuerte apoyo de la comunidad y recibiendo capacitación junto a hombres. Desde entonces, un grupo de mujeres de entre 18 y 35 años se unió al proyecto Bunder para desarrollar una campaña más desafiante de promoción de mujeres taxistas en las ciudades indias.

Fuente

- *Engineering and Mining Journal*. (Marzo de 2014). *Rio Tinto puts Indian women in the driver's seat*. *Engineering and Mining Journal*. Recuperado de: <https://www.e-mj.com/csr-watch/rio-tinto-puts-indian-women-in-the-driver-s-seat/>



Sector / industria	MINERÍA
Título	CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA MUJERES INDÍGENAS
País	Chile
Fecha de implementación	2016
Ecosistema	Seco o desértico
Fase del ciclo de proyecto	Licencia y construcción
Objetivo	Promover el empoderamiento de mujeres indígenas
Nombre de la compañía	Teck Chile
Otros participantes	Gobierno local y ONU Mujeres

Breve descripción de la experiencia



En la región de Tarapacá, en el norte de Chile, la empresa minera Teck se asoció con ONU Mujeres para crear en 2016 el Programa Originarias, con la finalidad de promover el empoderamiento, el liderazgo y una mayor participación económica y social de las mujeres indígenas locales.

Teck se comprometió a construir un centro de excelencia para el empoderamiento económico de las mujeres indígenas que ofreciera cursos de capacitación y desarrollo empresarial. El Centro Originarias, considerado el primero de su tipo en América del Sur, tiene como propósito facilitar a las mujeres el acceso a oportunidades de promoción, financiamiento y comercialización, en coordinación con instituciones públicas y privadas.

Hasta 2019, el 90% de las participantes informaron que sus habilidades han mejorado, y el centro prevé que, solo en 2020, 400 mujeres indígenas serán capacitadas en liderazgo y negocios, 400 participarán en talleres organizados por capacitadores a nivel local y 600 usarán espacios para capacitación y trabajo colaborativo.

Fuente

- Teck. (8 de agosto de 2018). ONU Mujeres y Teck amplían su alianza para empoderar a mujeres indígenas. Recuperado de: <https://www.teck.com/noticias-es/historias/2018-es/onu-mujeres-y-teck-ampl%C3%ADan-su-alianza-para-empoderar-a-mujeres-ind%C3%ADgenas>



Sector / industria	MINERÍA
Título	IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUITAD DE GÉNERO
País	Chile
Fecha de implementación	2009
Ecosistema	Seco o desértico
Fase del ciclo de proyecto	Explotación
Objetivo	Promover la contratación de mujeres en la industria minera
Nombre de la compañía	CODELCO
Otros participantes	△

Breve descripción de la experiencia



La estatal chilena CODELCO produce el 11% del cobre del planeta. En 2009, junto con el Gobierno, inició el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, gracias al cual Chile se convirtió en un pionero en la contratación de mujeres en la industria minera, un sector tradicionalmente masculino.

Hace algunas décadas, se prohibió a las mujeres trabajar legalmente en la minería subterránea, ya que el código laboral nacional consideraba que ello estaba más allá de su fuerza o que podría perjudicar los aspectos físicos o morales de sus tareas sexuales. Aunque este artículo fue derogado en 1993, el número de mujeres en la minería era escaso, limitado casi exclusivamente al trabajo de oficina. Sin embargo, dadas la creciente inversión de Chile en la minería y la demanda de mano de obra, el acceso a una fuerza laboral que anteriormente había sido pasada por alto era una ventaja para la industria. CODELCO cuenta con la certificación del Sello de Igualdad de Género (GES), promovido por la ONU, y, en esa línea, se ha convertido en la empresa con mayor presencia femenina en la industria nacional: en 2014, el 8,5% de su personal eran mujeres. Al mismo tiempo, la compañía está integrando a las mujeres en puestos de mayor responsabilidad. La incorporación de mujeres a CODELCO no ha sido fácil, pues ha requerido cambios físicos en las instalaciones y equipos de seguridad, así como cambios de comportamiento en la cultura del lugar de trabajo.

Fuente

- UNDP (United Nations Development Program). (2017). UNDP's Gender Equality Seal Certification Program for Public and Private Enterprises: Latin American Companies pioneering gender equality. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/gender%20and%20governance/2%20Gender%20Equality%20Seal%20Certification%20for%20Public%20and%20Private%20Enterprises%20-%20LAC%20Pioneers.pdf>



Sector / industria

INFRAESTRUCTURA**Título****IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE DIVERSIDAD****País**

Canadá

Fecha de implementación

2014

Ecosistema

Dulce-acuícola

Fase del ciclo de proyecto

Transversal

Objetivo

Incrementar la diversidad y la inclusión en el centro de trabajo

Nombre de la compañía

Nalcor Energy

Otros participantes

△

Breve descripción de la experiencia

Muskrat Falls es un proyecto hidroeléctrico en la parte baja del río Churchill, en la península de Labrador, que proveerá energía renovable por más de 100 años, con miras a atender la creciente demanda energética de la provincia canadiense de Terranova y Labrador.

Como parte de su estrategia de inclusión social, la empresa a cargo, Nalcor Energy, lanzó un Programa de Igualdad de Género y Diversidad, que incluye planes de empleo y estrategias de acceso a negocios para mujeres, pueblos indígenas, minorías y personas con discapacidades. Algunas de las estrategias contempladas son el desarrollo de capacidades, la revisión de procesos de reclutamiento y contratación, la reformulación de políticas del centro laboral y de las condiciones de trabajo, y la priorización de la mejora continua y el manejo adaptativo.

Como parte de la Corporación Crown, la compañía promueve prácticas innovadoras de igualdad de género y diversidad con el objetivo de crear un centro laboral respetuoso de la seguridad, calidad, productividad e inclusión. En este marco, se desarrolló el mencionado programa empleando investigación, mejores prácticas y la experiencia industrial de Nalcor, a fin de incrementar el nivel de participación por grupos objetivo, tanto para generar oportunidades de empleo y negocios, como para asegurar un mejor acceso a los beneficios derivados de este involucramiento.

Fuente

- Nalcor Energy. *Lower Churchill Project. (2014). Muskrat Falls Project. Gender equity and diversity program.* Recuperado de: https://www.mae.gov.nl.ca/env_assessment/projects/Y2010/1305/1305_ged_program_2014.pdf

6.

REFLEXIONES FINALES

- ✓ **Como en otras regiones,** el aprovechamiento de recursos naturales en los países que comparten la cuenca amazónica es una condición indispensable para su desarrollo y crecimiento. Sin embargo, por la complejidad, diversidad y fragilidad de la Amazonía, la presencia de las empresas genera una alteración significativa en la dinámica económica, social y cultural de los pueblos que la habitan. En ese sentido, la implementación de mejores prácticas de inclusión social e igualdad de género por parte de las empresas es fundamental, en la medida en que contribuye a construir y fortalecer una relación positiva con las poblaciones locales. Para ello, las empresas deben conocer y entender en profundidad el entorno sociocultural en el que van a operar; a fin de diseñar, de manera participativa, estrategias efectivas de interacción con la población local, que sea beneficiosa para ambas partes.

- ✓ **Aunque las empresas no sustituyen al Estado** en la atención de problemas estructurales propios de la realidad amazónica, su presencia suele generar gran expectativa en las poblaciones locales debido a la histórica desatención de la que estas han sido objeto. Al respecto, las mejores prácticas de inclusión social e igualdad de género permiten a la empresa ayudar a la población a encarar dichos problemas y necesidades, y generar valor compartido a partir de sus operaciones. En ese contexto, las mejores prácticas mencionadas tienen un impacto directo en la calidad de vida de la población local, ya sea porque promueven el reconocimiento, respeto y ejercicio de los derechos de determinados grupos sociales, o porque contribuyen a mejorar el nivel de vida atendiendo necesidades largamente postergadas y generando alternativas de incremento en sus ingresos económicos, u otras.

- ✓ **Un elemento transversal a las mejores prácticas es** que la relación entre las empresas y la población local debe incluir un diálogo permanente. Este diálogo, abierto y transparente, permite que las mejores prácticas respondan a necesidades y expectativas reales de la población, y no a supuestos o percepciones de las empresas o terceros. De este modo, no solo se genera una relación de confianza, sino que se consolida una interacción mutuamente beneficiosa.

- ✓ **Las mejores prácticas de inclusión social y de igualdad de género** no plantean una solución sencilla ni, mucho menos, automática a los diversos problemas y retos que las empresas deben enfrentar en regiones como la Amazonía. Sin embargo, marcan una dirección clara y sustentada para propiciar un modelo de desarrollo más sostenible e inclusivo para la Amazonía y otras regiones, a partir del diálogo, la participación, la transparencia y el respeto mutuo, que beneficia tanto a empresas como a pobladores. En ese sentido, la presente guía debe ser entendida como un aporte en un camino aún en construcción sobre el cual seguir sumando esfuerzos hacia una visión sostenible de la actividad empresarial.

7.

REFERENCIAS

Aequales & PwC. (2018). *Moviendo la aguja: acciones para cerrar la brecha de género en el sector privado*. Recuperado de: https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/PwC_Aequales_Moviendo-la-aguja.pdf

Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y El Caribe (ARPEL). (2017). *Casos de relacionamiento con pueblos indígenas*. Publicación EJ02-2017. Recuperado de: <http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/cg00498.pdf>

BP. (19 de octubre de 2016). *Mutual benefit: How a gas plant in Indonesia is building connections with local communities*. Recuperado de: <https://www.bp.com/en/global/corporate/news-and-insights/bp-magazine/bp-in-the-tangguh-community.html>

Bruce Power. (23 de febrero de 2018). *Indigenous Relations Supplier Network to connect nuclear partners with communities*. Recuperado de: <https://www.brucepower.com/2018/02/23/indigenous-relations-supplier-network-launched/>

Bruce Power. (s. f.). *In the community. Bruce Power is dedicated to being an active community partner*. Recuperado de: <https://www.brucepower.com/in-the-community/>

Bruce Power. Indigenous Relations Supplier Network. <http://www.irsns.ca/>

Center for Strategic & International Studies (CSIS). (2020). *Sustainable infrastructure in the Amazon*. Documento para discusión.

Cerrejón Responsible Mining. (Febrero de 2020). *We implement technological improvements to monitor air quality*. Newsletter. Recuperado de: <https://www.cerrejon.com/index.php/news-internacional-enero-2020-es/?lang=en>

Charity, S., Dudley, N., Oliveira, D., & Stolton, S. (Eds.). (2016). *Living Amazon report 2016: A regional approach to conservation in the Amazon*. Brasilia y Quito: WWF Living Amazon Initiative. Recuperado de: <https://wwf.panda.org/?270437/Living-Amazon-Report-2016>

Chevron. (2018). *Wild files: Marine life at Maratua*. Recuperado de: <https://www.chevron.com/stories/wild-files-marine-life-biodiversity-maratua>

Chevron. (s. f.). *Environment. Protecting marine ecosystems*. Recuperado de: <https://indonesia.chevron.com/en/environment>

GUÍA DE CONSULTA DE MEJORES PRÁCTICAS

Chevron Australia. (2019). *Reconciliation Action Plan. December 2019-2021. Human energy*. Recuperado de: <https://australia.chevron.com/-/media/australia/community/documents/chevron-australia--reconciliation-action-plan.pdf>

Chow, L. (29 de noviembre de 2018). Oil pipeline spills 8,000 barrels of crude in Peruvian Amazon. *Ecowatch*. Environmental News for a Healthier Planet and Life. Recuperado de: <https://www.ecowatch.com/amazon-oil-spill-2621884466.html>

Dalberg Advisors. (2018). *Healthy rivers, healthy people. Addressing the mercury crisis in the Amazon. WWF Report 2018*. WWF Latin America / Caribbean. Recuperado de: <https://www.panda.org/?338470%2FToxic-mercury-poisoning-the-Amazon>

Delgado, M. S. (s. f.). *Buenas prácticas en el sector minero canadiense: un análisis comparativo con el caso peruano*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9848ECBF2BC45990525802700631B83/\\$FILE/PDFsamTMPbufferTMZDD1.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9848ECBF2BC45990525802700631B83/$FILE/PDFsamTMPbufferTMZDD1.pdf)

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Africa Department, Africa Private Sector Cooperation and Social Development. (2019). *E4D/SOGA. Employment and skills for Eastern Africa*. GIZ. Recuperado de: https://www.giz.de/en/downloads/PR%20report%20E4D-SOGA_%202019.pdf

ECOPETROL. (2014). *Viabilidad ambiental*. Recuperado de: <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/medio-ambiente/marco-de-actuacion/viabilidad-ambiental>

El Economista. (10 de octubre de 2018). El 52% de familias filipinas se considera pobre mientras inflación empeora. *El Economista*. <https://www.eleconomista.net/economia/El-52--de-familias-filipinas-se-considera-pobre-mientras-inflacion%20empeora-20181010-0031.html>

Engineering and Mining Journal. (Marzo de 2014). Rio Tinto puts Indian women in the driver's seat. *Engineering and Mining Journal*. Recuperado de: <https://www.e-mj.com/csr-watch/rio-tinto-puts-indian-women-in-the-driver-s-seat/>

Envirosuite. (s. f.). *Pro-active air quality and dust management at an open-cut coal mine to limit impact. Air quality and dust management at a large mine in South America*. <https://envirosuite.com/projects/air-quality-and-dust-management-at-large-south-american-coal-mine>

EPM (Empresas Públicas de Medellín). (2017a). *Manual para la aplicación de la metodología de valoración, compensación e indemnización integral para población impactada por el desarrollo de proyectos, obras o actividades para la prestación de servicios públicos a cargo de EPM*. EPM.

EPM (Empresas Públicas de Medellín). (2017b). *Jornadas técnicas 2017. Memorias y conferencias*. Recuperado de: <https://www.epm.com.co/site/Portals/3/documentos/Eventos/consolidado-jornadas-tecnicasv3-opt.pdf>

Equipo Nizkor. (2014). Transcripción del “Acuerdo de amistad y cooperación entre la Asamblea del Pueblo Guaraní de Itika Guasu y RepsolYPF E&P Bolivia S.A.”. Recuperado de: <http://www.derechos.org/nizkor/bolivia/doc/apgig195.html>

Exarheas, A. (8 de abril de 2016). Skills for Oil, Gas Africa project helps locals secure employment. *Rigzone*. https://www.rigzone.com/news/oil_gas/a/143895/skills_for_oil_gas_africa_project_helps_locals_secure_employment/

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2018). *EITI and gender equality. Brief* (p. 1). Recuperado de: https://eiti.org/files/documents/eiti_brief_gender_equality_1.pdf

Flores, M., Lopes Da Silva Jr., U., Malone, H., Panuncio, M., Riveros, J. C., Rodrigues, S., Silva, R., Valenzuela, S., Arancibia, D., Bara-Neto, P., & Symington, M. (2010). *WWF's Living Amazon Initiative: A comprehensive approach to conserving the largest rainforest and river system on Earth*. Lima: WWF. Recuperado de: https://wwf.panda.org/wwf_news/?196095

Fortuna Silver Mines Inc. (s.f.). *Caylloma mine case study*. Recuperado de: <https://www.fortunasilver.com/sustainability/case-studies/caylloma-mine-case-study/>

Freeport-McMoran. (s.f.). *Sustainability. Inclusion and diversity*. Recuperado de: <https://www.fcx.com/sustainability/workforce>

Glencore. (4 de febrero de 2019). *Pioneering virtual reality for safer operation in Zambia*. Recuperado de: <https://www.glencore.com/media-and-insights/insights/pioneering-virtual-reality-for-safer-operations-in-zambia>

Gobierno de Colombia, Ministerio de Minas y Energía, Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos, Agencia Nacional de Hidrocarburos Colombia, & Conexiones. (2018). *Catálogo de experiencias significativas en asuntos ambientales y sociales del sector minero energético*. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1SEYzoHnFuk25R_E3G0StDw5GivjTxPoD/view

Greaves, D. (19 de diciembre de 2018). MIPED reaches \$100m loans milestone. *Trinidad and Tobago Newsday*. <https://newsday.co.tt/2018/12/19/miped-reaches-100m-loans-milestone/>

Gutiérrez, D. (14 de diciembre de 2018). *La igualdad de género y el cambio climático no se pueden seguir mirando de reojo: dos cuestiones claves para la sostenibilidad empresarial*. PNUD. Recuperado de: <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/4028-la-igualdad-de-genero-y-el-cambio-climatico-no-se-pueden-seguir-mirando-de-reojo-dos-cuestiones-claves-para-la-sostenibilidad-empresarial>

HOCOL. (2016). *60 años trabajando por Colombia. Informe de sostenibilidad 2016*. Recuperado de: <https://www.hocol.com.co/images/publicaciones/informe/2016/html5forpc.html?page=0>

IFC (International Finance Corporation), IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association), UNDP (United Nations Development Program), & Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI). (2017). *Mapping the oil and gas industry to the Sustainable Development Goals: An atlas*. Nueva York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-the-oil-and-gas-industry-to-the-sdgs--an-atlas.html>

Immersive Technologies. (19 de diciembre de 2017). *Virtual reality training, WorksiteVR Quest: A leap forward in personnel induction at Rio Tinto's Oyu Tolgoi Mine*. Recuperado de: <https://www.immersivetechologies.com/news/news2017/Virtual-Reality-Training-WorksiteVR-Quest-A-Leap-Forward-in-Personnel-Induction-at-Rio-Tinto-Oyu-Tolgoi-Mine.htm>

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2003). *Mining principles*. Londres: ICMM. Recuperado de: https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/mining-principles/factsheet_investment-community.pdf

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2013). *Indigenous peoples and mining: position statement*. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/position-statements/indigenous-peoples>

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2015). *Guía de buenas prácticas. Los pueblos indígenas y la minería*. 2.^a ed. Londres: ICMM. Recuperado de: <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9715.pdf>

International Council on Mining and Metals (ICMM). (s. f.). *Los Principios Mineros del ICMM definen los requisitos ambientales, sociales y de gobernanza de buenas prácticas para la industria minera y de metales*. Recuperado de: <https://www.icmm.com/es>

International Finance Corporation (IFC). World Bank Group (Enero de 2006). *Non-discrimination and equal opportunity*. Good Practice Note 5. Recuperado de: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ae93f32-fbec-4575-96ca-5477d44ca812/Non-Discrim%2BEqualOp-omenMiners.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-ae93f32-fbec-4575-96ca-5477d44ca812-jqeAF23>

International Finance Corporation (IFC). World Bank Group. (2020). IFC Project Information and Data Portal. President Energy. Recuperado de: <https://disclosures.ifc.org/#/projectDetail/ESRS/33842>

International Finance Corporation (IFC). World Bank Group. (s. f.). IFC Project Information and Data Portal. Unigold. Recuperado de: <https://disclosures.ifc.org/#/projectDetail/SII/32487>

IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association). (2012). *Indigenous peoples and the oil and gas industry: Context, issues and emerging good practice*. 2.^a ed. Londres: IPIECA. Recuperado de: <http://www.ipieca.org/resources/good-practice/indigenous-peoples-and-the-oil-and-gas-industry-context-issues-and-emerging-good-practice/>

IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association). (s. f.). *Resources*. Recuperado de: <http://www.ipieca.org/resources/>

Levett, M., & Chandler, A. E. (2012). *Maximizing development of local content across industry sectors in emerging markets. How private-sector self-interest can help U.S. development policy*. Washington: Center for Strategic & International Studies. Recuperado de: https://csis-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/legacy_files/files/publication/120517_Levett_LocalContentDevel_web.pdf

Malampaya Foundation. <https://www.malampayafoundation.org/index.html>

Mayaro Initiative for Private Enterprise Development (MIPED). <https://miped.org/home-2>

McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Mirvis, P., Hurley, S. T., & MacArthur, A. (2014). Transforming executives into corporate diplomats: The power of global pro bono service. *Organizational Dynamics*, 43, 235-245. Recuperado de: <https://daneshyari.com/article/preview/889232.pdf>

Nalcor Energy. Lower Churchill Project. (2014). Muskrat Falls Project. Gender equity and diversity program. Recuperado de: https://www.mae.gov.nl.ca/env_assessment/projects/Y2010/I305/I305_ged_program_2014.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI). (s. f.). *Concepts and definitions*. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Oil Search. (2017). *Social responsibility performance 2017*. Recuperado de: https://www.oilsearch.com/___data/assets/pdf_file/0019/33436/2017-SR-Performance_archived.pdf

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2008). *Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*. ONU. Recuperado de: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Perú LNG. (s. f.). *Responsabilidad ambiental y social*. Cuidado ambiental. Recuperado de: <https://perulng.com/responsabilidad-ambiental-y-social/cuidado-ambiental/>

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). (2016). *Standard report. Col177746. Industrias extractivas para el desarrollo humano de comunidades indígenas de la Alta Guajira*. Recuperado de: <https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/COL/informe%20petrobras%20a%20junio%202016.pdf>

Porter, M., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1-2), 62-77. Recuperado de: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=39071>

Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales. (2019a). *¿Cómo pueden los Gobiernos regionales contribuir con el sector privado para implementar buenas prácticas socioambientales para la igualdad de género?* Taller realizado en Iquitos, 12 de julio de 2019.

Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales. (2019b). Las mejores prácticas socioambientales para la inclusión social en el sector privado. Taller coorganizado con la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN) y realizado en Lima, 22 de agosto de 2019.

Proyecto Amazonía Mejores Prácticas Socioambientales. (2019c). *Género y conservación en los pueblos indígenas de Loreto*. Módulo realizado en Iquitos, 7 y 8 de noviembre de 2019.

Pueblo munduruku. (2014). *Procedimiento de consulta munduruku*. Preparado por el pueblo munduruku, reunido en la aldea Waro Apompu, Tierra Indígena Munduruku, los días 23 y 24 de setiembre de 2014; y en la aldea de Praia do Mangue, los días 29 y 30 de setiembre de 2014. Este documento ha sido aprobado en asamblea extraordinaria del pueblo munduruku en el pueblo de Sai Cinza, los días 13 y 14 de diciembre de 2014. [Documento inédito].

RAISG (Red Amazónica de Información Socioambiental Georreferenciada) & Infoamazonía. (2019). *Amazonía en la encrucijada*. <https://encrucijada.amazoniasocioambiental.org/story/caminos-selva-adentro>

Revista Rumbo Minero. (2018). CADE 2018: la importancia de la equidad de género en las empresas. *Rumbo Minero*. <https://www.rumbominero.com/noticias/actualidad-empresarial/cade-2018-la-importancia-de-la-equidad-de-genero-en-las-empresas/>

Rydgren, B. (2012). *Hydropower sustainability assessment protocol*. Recuperado de: <https://www.landsvirkjun.is/Media/pdf/HvammurFinalReport.pdf>

Shell. (s. f.). *Building local skills and expertise*. Recuperado de: <https://www.shell.com/sustainability/communities/local-employment-and-enterprise/building-local-skills-and-expertise.html>

Teck. (8 de agosto de 2018). *ONU Mujeres y Teck amplían su alianza para empoderar a mujeres indígenas*. Recuperado de: <https://www.teck.com/noticias-es/historias/2018-es/onu-mujeres-y-teck-amplian-su-alianza-para-empoderar-a-mujeres-indigenas>

The Equator Principles. (4 de junio de 2003). *An industry approach for financial institutions in determining, assessing and managing environmental & social risk in project financing*. Recuperado de: https://www.banktrack.org/download/equator_principles_i/the_equator_principles.pdf

The Equator Principles. (s. f.). *The Equator Principles*. <https://equator-principles.com/about/>

UN DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). (2016). *Leaving no one behind: The imperative of inclusive development. Report on the world social situation 2016*. Nueva York: UN. Recuperado de: https://read.un-ilibrary.org/economic-and-social-development/report-on-the-world-social-situation-2016_5aa151e0-en

UN DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). (s. f.). Social inclusion. Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/issues/social-integration.html>

UNDP (United Nations Development Program). (2017). *UNDP's Gender Equality Seal Certification Program for Public and Private Enterprises: Latin American Companies pioneering gender equality*. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/gender%20and%20governance/2%20Gender%20Equality%20Seal%20Certification%20for%20Public%20and%20Private%20Enterprises%20-%20LAC%20Pioneers.pdf>

United Nations Global Compact. (2018). *Pacto Mundial de Naciones Unidas. Una llamada a la acción para empresa sostenibles*. Recuperado de: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf

USAID (United States Agency for International Development). (2012). *Gender equality and female empowerment policy*. Washington D. C. Recuperado de: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/GenderEqualityPolicy_0.pdf

Vale. (2019). *Vale Sustainability Report 2018*. Recuperado de: http://www.vale.com/EN/investors/information-market/annual-reports/sustainability-reports/Sustainability%20Reports/Sustainability%20Report%20Vale%202018_RI.pdf

Vale. (s. f. [a]). *Social Development Program*. Recuperado de: <http://www.vale.com/indonesia/EN/aboutvale/social-development-program/Pages/default.aspx>

Vale. (s. f. [b]). PKPM, acceleration for community's independence. En *Social Development Program*. Recuperado de: <http://www.vale.com/indonesia/EN/aboutvale/social-development-program/ptpm-at-glance/Pages/default.aspx>

Victoria Gold Corp. (2011). *Victoria & First Nation of Na-Cho Nyak Dun sign comprehensive cooperation benefits agreement, Eagle Gold Deposit, Yukon*. Recuperado de: <https://www.vitgoldcorp.com/news/victoria-first-nation-of-na-cho-nyak-dun-sign-comprehensive-cooperation-benefits-agreement-eagle-gold-deposit-yukon/>

Victoria Gold Corp. (s. f.). *First Nations involvement*. Recuperado de: <https://www.vitgoldcorp.com/community/first-nations-involvement/>



Foto: Nick Fox/Shutterstock

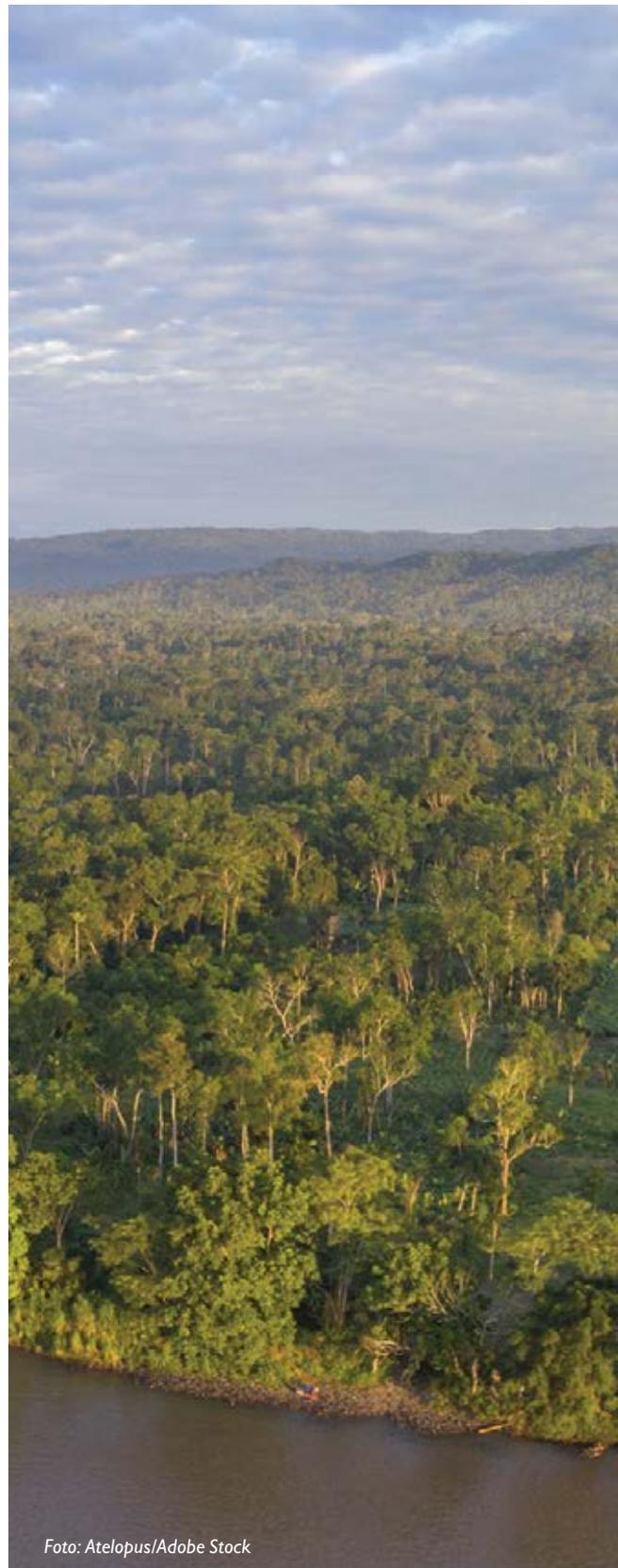


Foto: Atelopus/Adobe Stock



Foto: Ammit Jack/Shutterstock



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

DT Global
1625 I St. N.W. Suite 200
Washington, D.C., 20006
USA
dt-global.com

Contactos:
Jessica Hidalgo, Directora de Proyecto
Jessica.hidalgo@amazoniamp.com
Kena Vásquez, Gerente de Programas y Sostenibilidad
kena.vasquez@dt-global.com

