

Prácticas de gestión social en la industria minera peruana: hallazgos clave de la encuesta a empresas de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)

Estudio encargado y financiado por la SNMPE

David Brereton
Álvaro Cano
Álvaro Paredes



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**
CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE MINERÍA
Y SOSTENIBILIDAD

Abril de 2018

Contenido	Pág
Agradecimientos	IV
Descargo de responsabilidad	V
Siglas	VI
Parte A: Introducción	7
Sobre el estudio	7
Cómo se realizó el estudio	9
¿Quiénes participaron?	12
Cómo está organizado el informe	15
Parte B: Descripción general de los hallazgos	16
Políticas y estándares de desempeño social	16
Presentación de reportes, rendición de cuentas y transparencia	19
Reportes de sostenibilidad	19
Transparencia financiera	21
Comunicación y relacionamiento con las comunidades	22
Procesos de participación general	22
Participación en temas relacionados con el agua	23
Gestión de impactos sociales	25
Uso de evaluaciones de impacto social (EIS)	25
Planes de gestión social (PGS)	27
Inversión social	29
Establecimiento de prioridades de inversión social	29

Uso de fideicomisos y fundaciones	30
Empleo, capacitación y apoyo empresarial local	30
Empleo y capacitación	30
Apoyo para empresas locales	32
Otras formas de distribución de beneficios	33
Participación de la empresa en el desarrollo local y regional	33
Apoyo para el desarrollo de capacidades a nivel local	34
Participación en procesos de planificación locales y/o regionales	35
Colaboración con otras empresas	37
Participación en el Programa Obras por Impuestos	38
Gestión y prevención de conflictos	39
Definición del contexto	39
Iniciativas de prevención de conflictos	41
Gestión de quejas y reclamos	41
Respeto a los derechos humanos	43
Abordar temas de equidad de género	48
Derechos de los pueblos indígenas	51
Gestión de reasentamientos	52
Parte C: Observaciones finales	54
Cambios y tendencias	54
Áreas por mejorar	56
Apéndice 1: Fuentes consultadas	60
Apéndice 2: Minería en el Perú en el año 2000: una panorámica	62

Agradecimientos

El equipo del proyecto desea expresar su agradecimiento a la SNMPE por encargar el estudio y promover activamente la encuesta entre sus miembros. Agradecemos de manera especial al presidente de la SNMPE, Luis Marchese, quien apoyó el proyecto desde el principio; al subgerente del Sector Minero de la SNMPE, Ángel Murillo, quien trabajó arduamente para alentar a las empresas a completar la encuesta; al presidente del Comité de Asuntos Sociales de la SNMPE, Darío Zegarra, quien coordinó los comentarios de la SNMPE al diseño del cuestionario y a un primer borrador de este informe; y a Carlos Santa Cruz, por su apoyo y orientación. También agradecemos a todas las empresas que participaron en el estudio y a los representantes a quienes se encargó el llenado de la encuesta.

Descargo de responsabilidad

Este estudio fue financiado por la SNMPE. De acuerdo con lo especificado en los términos del contrato entre la SNMPE y la Universidad del Pacífico (UP), los autores del estudio mantuvieron el control sobre el diseño del mismo, el análisis de los datos y el contenido de los informes y presentaciones públicos. Cualquier interpretación errónea, error u omisión es responsabilidad exclusiva de los autores.

Siglas

CGC	Comité de gestión de cuencas
EIA	Evaluación de impacto ambiental
CEMS	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad
CLPI	Consentimiento libre, previo e informado
EITI	Extractive Industry Transparency Initiative / Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas
GRI	Global Reporting Initiative / Iniciativa de Reporte Global
ICMM	International Council for Mining and Metals / Consejo Internacional de Minería y Metales
IFC	International Finance Corporation / Corporación Financiera Internacional
MMSD	Mining, Minerals and Sustainable Development / Minería, Minerales y Desarrollo Sostenible
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
DS	Desarrollo sostenible
EIS	Evaluación de impacto social
PGS	Plan de gestión social
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UP	Universidad del Pacífico

PARTE A: INTRODUCCIÓN

Sobre el estudio

Este informe presenta los resultados de una encuesta realizada a empresas mineras pertenecientes a la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE). La encuesta recopiló información sobre los sistemas, procesos y prácticas que estas empresas han adoptado para gestionar su desempeño social (como se define en el recuadro 1). El estudio fue financiado por la SNMPE y llevado a cabo por el Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad (CEMS) de la Universidad del Pacífico (UP), una universidad privada líder en el Perú.

Se trata del primer estudio de este tipo realizado en el Perú y es único, también, desde una perspectiva global. No existen otros países mineros donde se hayan realizado estudios similares y cuyos resultados se hayan informado públicamente. Asimismo, el equipo de investigación no tiene conocimiento de ningún estudio directamente comparable que se esté llevando a cabo en otros sectores industriales en el Perú u otros países.

Recuadro 1: Definición de “desempeño social”

En términos generales, el “desempeño social” se refiere a cómo las empresas mineras:

- comprenden y abordan los impactos sociales (positivos y negativos) de sus actividades
- interactúan con las comunidades impactadas y otros grupos de interés
- buscan contribuir al desarrollo de las comunidades locales
- gestionan y responden a los conflictos sociales
- abordan temas sociales delicados, como aquellos relacionados con los derechos humanos, el reasentamiento, los derechos de los pueblos indígenas y la equidad de género
- abordan las preocupaciones de la comunidad sobre los impactos ambientales
- comunican información sobre su desempeño social a grupos de interés externos.

Los principales objetivos de investigación de este trabajo fueron los siguientes: (a) proporcionar una perspectiva general de alto nivel sobre cómo se están abordando los problemas de desempeño social en la industria minera peruana; (b) identificar cambios significativos que hayan ocurrido desde el año 2000; y (c) resaltar las áreas de mejoramiento en las prácticas de gestión social dentro de la industria.

Cómo se realizó el estudio

Se recopiló la información usando un cuestionario estandarizado de 112 preguntas. Esta metodología permitió recopilar información comparable de una amplia variedad de empresas, a un costo relativamente bajo. Además, el uso de un formato estandarizado también permitirá repetir el estudio en el futuro.

Al diseñar el cuestionario, el equipo de investigación consultó una amplia variedad de estándares, códigos, programas de certificación y guías de buenas prácticas que se han desarrollado para el sector de las industrias extractivas o que son potencialmente aplicables al mismo. (En el apéndice 1 se incluye una lista completa de las fuentes). Se usaron estos recursos a fin de identificar temas para su inclusión en la encuesta y para ver qué se entiende en el sector por “buenas prácticas”.

A principios de julio de 2017, se envió por correo electrónico, a las empresas que cumplían con los criterios de selección de la encuesta, una carta firmada por el presidente de la SNMPE. El correo electrónico explicaba por qué se estaba llevando a cabo el estudio y alentaba a las empresas a participar. Se pidió a cada empresa que designara a un representante con un buen conocimiento de las prácticas de gestión social de la organización para coordinar el llenado del cuestionario. Posteriormente el personal de la SNMPE les hizo seguimiento con recordatorios, cuando ello fue necesario. Se dio a las empresas un plazo de cuatro semanas para proporcionar sus respuestas.

Se informó a las empresas que: (a) el estudio se centraba en las prácticas de gestión social en toda la industria minera; y (b) que el CEMS no divulgaría ningún detalle acerca de las prácticas de empresas individuales, ni les asignaría puntajes o clasificaciones. También se informó a las empresas que la información proporcionada sería anonimizada en cualquier resultado que se hiciera público y no sería compartida con otras partes, incluida la administración de la SNMPE, sin la aprobación previa de la empresa en cuestión. Esto se hizo para alentar a las empresas a participar en el estudio y responder honestamente.

Como en cualquier estudio, el diseño de la investigación presenta algunas limitaciones, las más importantes de las cuales se resumen en el recuadro 2 (junto con sus fortalezas). A pesar de estas limitaciones, el estudio ha generado un conjunto de datos único sobre las prácticas de gestión social en el sector minero peruano, que abarca desde pequeñas hasta grandes empresas. Los resultados del estudio ayudarán a la SNMPE y sus empresas individuales a identificar áreas prioritarias para fortalecer sus sistemas y prácticas de gestión del desempeño social, y también proporcionarán una línea de base para hacer seguimiento a los cambios futuros en el sector.

Recuadro 2: Fortalezas y limitaciones del estudio

Fortalezas

- El uso de un formato estandarizado facilitó el análisis y la presentación de los datos.
- Debería ser relativamente fácil repetir el estudio en el futuro y comparar los resultados.
- Hubo un buen nivel de participación de las empresas miembros de la SNMPE, por lo que los resultados son potencialmente representativos de la totalidad de sus miembros.
- La metodología fue costo-efectiva: hacer que los investigadores recopilaran la información directamente de cada empresa (por ejemplo, conduciendo entrevistas) hubiera sido mucho más costoso.

Limitaciones

- La encuesta fue un ejercicio de “autorreporte”: no se verificó la exactitud de las respuestas proporcionadas por las empresas.
- El estudio no midió cómo terceras partes (por ejemplo, miembros de la comunidad, reguladores) perciben el desempeño social de las empresas.
- La encuesta se centró en sistemas y procesos. No intentó medir la “cultura empresarial”, que es otra dimensión importante del desempeño social.
- El estudio puso más énfasis en la amplitud que en la profundidad; solo se recopiló una cantidad limitada de información sobre áreas específicas del desempeño social.
- El estudio no abarcó el sector informal, ni a las empresas internacionales y locales que no eran miembros de la SNMPE.
- Como esta es la primera vez que se realiza el estudio, no existen puntos de referencia históricos o internacionales con los cuales comparar directamente los resultados.

¿Quiénes participaron?

El grupo objetivo de la encuesta fueron las empresas afiliadas a la SNMPE:

- dedicadas a la extracción de metales y/o minerales (cobre, oro, plata, plomo, mineral de hierro, níquel, etc.) en el Perú, y/o
- con una participación activa en el desarrollo de proyectos mineros en el Perú, incluidos proyectos en etapa de exploración avanzada.

La SNMPE proporcionó al CEMS una lista inicial de 48 empresas. Después de realizar consultas con los representantes de la SNMPE, se eliminaron seis empresas de esta lista: ya fuera para evitar el doble cómputo de empresas que tenían múltiples subsidiarias registradas como miembros o porque, luego de un análisis más detallado, se determinó que la empresa no cumplía con los criterios para su inclusión en el estudio.

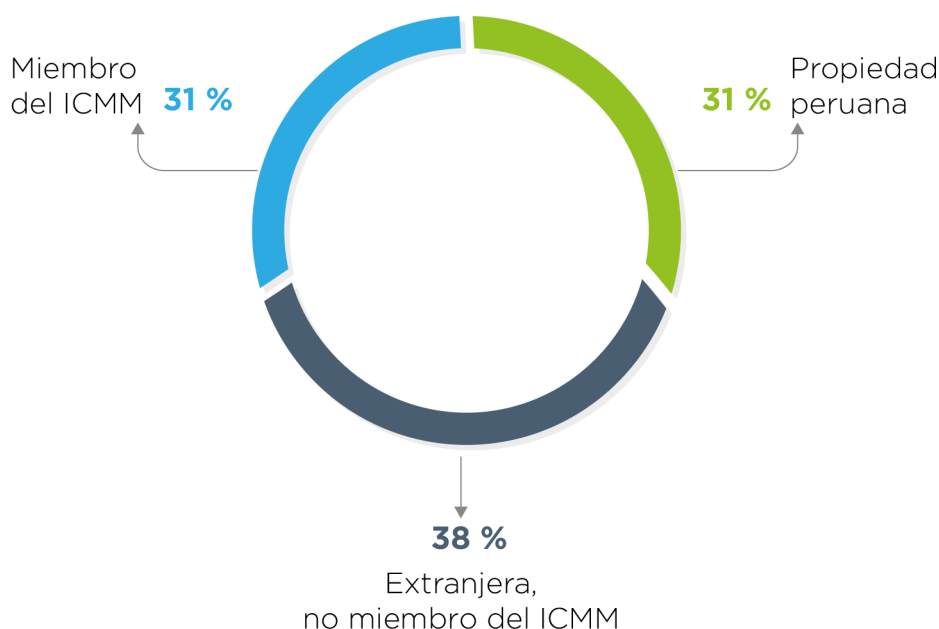
Se recibieron encuestas completas de 26 de las 42 empresas elegibles, lo que representa una tasa de respuesta del 62%. Fue una tasa de rendimiento bastante alta, considerando que el cuestionario solicitaba información bastante detallada y la participación era voluntaria. También hubo una buena distribución de respuestas provenientes de diferentes tipos de empresas (figura 1).

De las empresas que completaron la encuesta:

- ocho eran grandes empresas multinacionales miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM);
- diez eran empresas extranjeras (de diferentes tamaños) no afiliadas al ICMM; y
- ocho eran empresas de propiedad peruana¹.

Las empresas que no participaron en el estudio eran principalmente pequeñas empresas, de propiedad local, y/o dedicadas únicamente a la exploración en etapa inicial².

Figura 1: Características de la empresa (n=26)



1.- Actualmente, ninguna empresa minera de propiedad peruana es miembro del ICMM.
 2.- Solo una empresa del ICMM con una operación minera activa en el Perú no participó en la encuesta. Dos empresas del ICMM involucradas solamente en exploración tampoco participaron.

Ser una empresa miembro del ICMM es un diferenciador importante, ya que dicha membresía conlleva varias obligaciones que normalmente no se aplican a otras empresas (véase el recuadro 3). También es relevante la distinción peruana/internacional, porque las empresas extranjeras y las empresas locales pueden estar sujetas a diferentes impulsores y limitaciones.

Recuadro 3: Acerca del ICMM

El ICMM fue formado en 2001 por un grupo de empresas mineras líderes, con el propósito de mejorar el desempeño social y ambiental de la industria minera y metalúrgica. El Consejo cuenta actualmente con 25 empresas mineras y 30 asociaciones nacionales y regionales (incluida la SNMPE) como miembros. Las empresas miembros del ICMM se comprometen a un conjunto de 10 principios y 8 declaraciones de apoyo (que abarcan temas como pueblos indígenas y minería, transparencia de los ingresos por minerales, gestión del agua, asociaciones mineras para el desarrollo y gestión de relaves). También se exige a los miembros que obtengan acreditaciones anuales de terceros sobre su desempeño en materia de sostenibilidad y que presenten informes transparentes y verificables acordes con los requisitos de la Global Reporting Initiative (GRI).

Cómo está organizado el informe

Las principales conclusiones del estudio se presentan a continuación dentro de 12 encabezados generales:

1. Políticas y estándares de desempeño social
2. Presentación de informes, rendición de cuentas y transparencia
3. Comunicación y relacionamiento con las comunidades
4. Gestión de impactos sociales
5. Prácticas de inversión social
6. Empleo, capacitación y desarrollo empresarial local
7. Participación de la empresa en el desarrollo local y regional
8. Gestión y prevención de conflictos
9. Derechos humanos
10. Equidad de género
11. Derechos de los pueblos indígenas
12. Gestión de reasentamientos

Para cada área temática, el informe proporciona una visión general de las respuestas proporcionadas por las empresas participantes, y compara los resultados con las prácticas anteriores en el sector y con los actuales puntos de referencia de “buenas prácticas”. La sección final del informe proporciona una visión general de los cambios y las tendencias en la industria desde el año 2000 y destaca las áreas en las que se pueden mejorar las actuales prácticas de gestión social del sector.

PARTE B:

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS HALLAZGOS

Políticas y estándares de desempeño social

En las últimas dos décadas, se han producido cambios en el sector minero, especialmente por parte de las empresas más grandes, en la adopción de un enfoque más sistemático para la gestión del desempeño social. Esto ha implicado, entre otras cosas, el desarrollo de políticas y estándares internos, la implementación de ciclos de planificación, y la formalización de procesos internos de auditoría, monitoreo y evaluación. Las políticas y estándares específicos de la empresa pueden desempeñar un papel importante en estos sistemas, al proporcionar orientación y dirección al personal de la empresa respecto de qué comportamientos se requieren, y un marco para la evaluación del desempeño.

De las 26 empresas encuestadas, 24 informaron que habían desarrollado y documentado políticas y estándares internos de desempeño social aplicables en el Perú.³ En 19 casos (el 75% de todas las empresas encuestadas), las políticas y estándares estaban destinadas a ser vinculantes para el personal de la empresa; en los otros 5 casos, solo sirvieron de orientación (Figura 2).

3.- Una empresa indicó que aún se encontraba en el proceso de desarrollar estándares. La otra era una empresa local muy pequeña.

En el recuadro 4 se enumeran las áreas más comunes de desempeño social abordadas por las políticas y estándares de las empresas.

Recuadro 4: Políticas y estándares de la empresa relacionados con el desempeño social - áreas principales*

- Participación de la comunidad y grupos de interés (stakeholders)
- Empleo local
- Inversión y desarrollo de la comunidad
- Gestión de quejas y reclamos
- Procesos de planificación y evaluación
- Gestión y evaluación de riesgos

* Identificadas por el 75% o más de las empresas encuestadas.

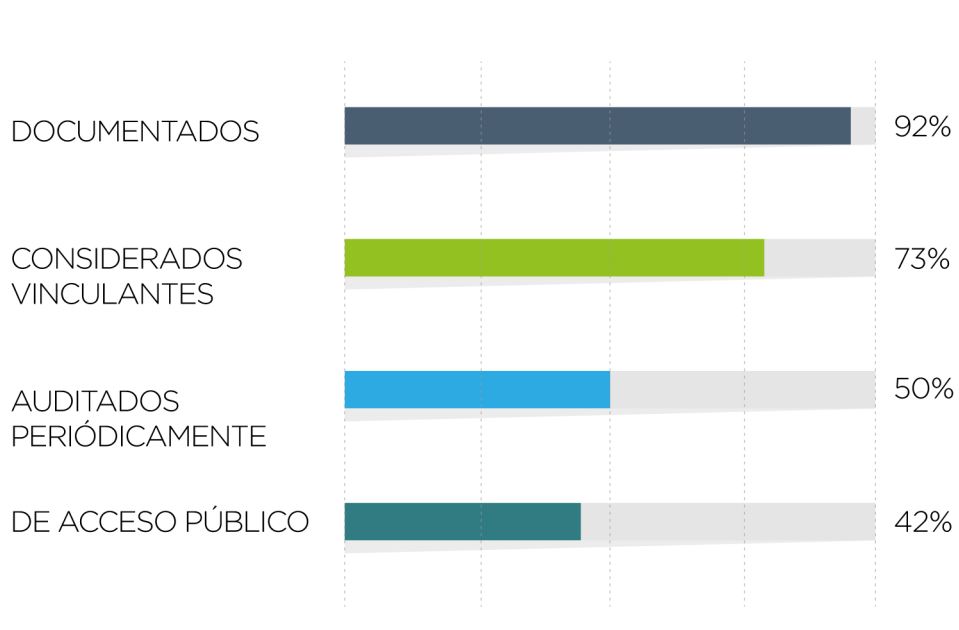
La figura 2 también muestra que:

- trece empresas (50% de las encuestadas) llevaron a cabo auditorías internas o externas de sus sitios de operación para asegurar que sus políticas y estándares se aplican “sobre el terreno”;
- once empresas (42%) hicieron públicas sus políticas y estándares a través de Internet u otros medios.

Puede ser que algunas empresas (especialmente las más pequeñas) estén preocupadas por los costos de realizar auditorías periódicas, pero el beneficio compensatorio es un mejor control de la calidad y una

detección temprana de problemas, lo que puede ahorrar tiempo y recursos a largo plazo. Además, al hacer de acceso público las políticas y los estándares y adoptar procedimientos de verificación, una empresa pueden ayudar a generar la confianza y seguridad, entre los grupos de interés externos, de que la organización está comprometida con la mejora de su desempeño social.

Figura 2:
Estado de los estándares y políticas de desempeño social corporativo



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas (n=26) que informaron cumplir con los criterios especificados.

Presentación de reportes, rendición de cuentas y transparencia

Informes de sostenibilidad

Otra tendencia de la industria minera global, y en el sector corporativo en general, ha sido un marcado aumento en los últimos años en el número de empresas que publican informes de sostenibilidad / responsabilidad social.

En línea con esta tendencia, 18 empresas (69%) participantes en la encuesta indicaron que ahora informan públicamente sobre su desempeño en sostenibilidad en el Perú, ya sea mediante un documento independiente o como parte de un informe corporativo más amplio (Figura 3). Este grupo comprende no solo a empresas miembros del ICMM (que están obligadas a presentar informes como condición de su membresía), sino también a cerca de la mitad de las empresas que no pertenecen al ICMM (las cuales no tienen ninguna obligación equivalente)⁴.

Como se muestra en la figura 3, once empresas (42%) buscaron alinear sus informes con la Global Reporting Initiative (GRI), el estándar global para informes de sostenibilidad. En su mayoría, se trataba de empresas miembros del ICMM.

4.- La ley peruana exige que todos los titulares de derechos mineros activos presenten a la Dirección General de Minería un informe anual por escrito sobre el estado de sus operaciones de exploración o explotación, así como las actividades de desarrollo sostenible llevadas a cabo el año anterior. Según lo establecido en D.S. 042-2003, modificado por D.S. 052-2010, este informe es obligatorio para todos los titulares de derechos mineros activos, independientemente de la fase o ciclo de la operación de una empresa, y es una declaración jurada de compromiso con el desarrollo sostenible. Este informe se presenta en un formato llamado Declaración Anual Consolidada (DAC), que es un informe técnico y confidencial que las instituciones gubernamentales utilizan con fines estadísticos. No está diseñado para llegar a un público más amplio y, por lo tanto, tiene un formato y propósito diferentes a los informes de sostenibilidad pública producidos por las empresas.

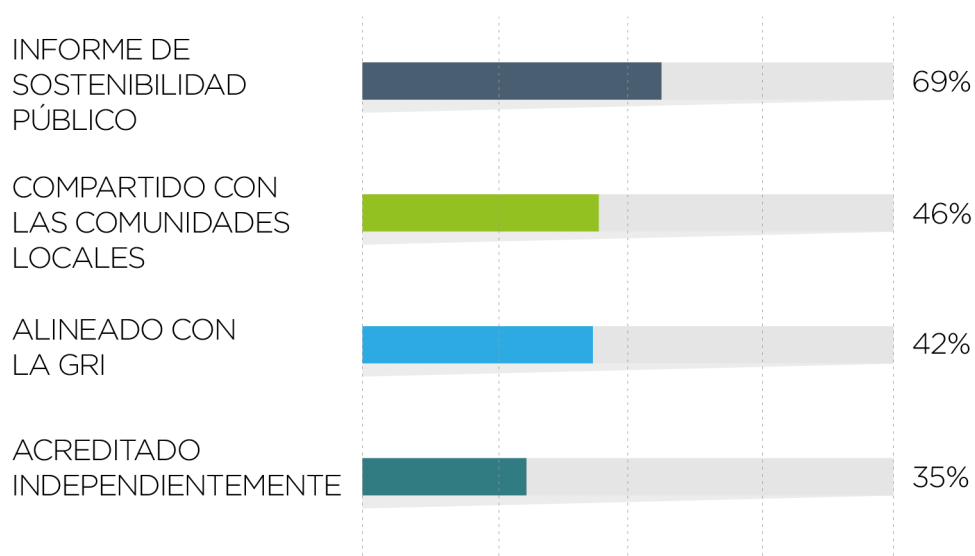
Nueve empresas (35%), siete de las cuales eran miembros del ICMM, además acreditaron independientemente sus informes. La verificación externa implica costos adicionales, lo que puede constituir un factor disuasivo para algunas empresas, pero los informes que han pasado por este proceso cuentan con más probabilidades de tener credibilidad ante el público externo.

Ocho empresas (un tercio de las que publicaron informes) dieron respuestas que indicaban que no habían tomado medidas proactiva para compartir la información de estos documentos con las comunidades locales⁵. Dado el tiempo y el costo que involucra la preparación de un informe anual, tendría sentido aprovechar la presentación del informe como una oportunidad para interactuar y generar confianza entre la población local, en lugar de centrarse únicamente en los grupos de interés “más allá de la mina”.

5.- Entre los ejemplos de medidas proactivas se incluyen la presentación de informes públicos, la colocación de copias del informe en lugares de fácil acceso y la preparación de un resumen “de fácil lectura” para uso local.

Figura 3:

Prácticas en los informes de sostenibilidad de las empresas



Nota: La figura muestra la proporción de empresas (n=26) que informaron haber adoptado las prácticas especificadas.

Transparencia financiera

El Perú es uno de los únicos cuatro países de América del Sur que se han adherido a la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) y es considerado el único país de la región que ha logrado un “progreso significativo” en la implementación de la norma. En el marco de la EITI, las empresas se comprometen a informar públicamente sobre sus pagos al gobierno, sobre sus actividades de producción y exploración, y sobre el gasto social, en línea con los estándares fijados por la EITI. A su vez, los gobiernos de los países signatarios también están sujetos a una serie de requisitos de presentación de informes relacionados con la recepción y el desembolso de ingresos relacionados con la minería.

La mayoría de las empresas (81%) que completaron la encuesta habían participado en la más reciente ronda de informes de la EITI para el Perú. Las empresas que no habían participado, o bien no tenían minas operativas en el momento de la revisión, o el valor de su producción estaba por debajo del umbral establecido por la EITI.

Comunicación y relacionamiento con las comunidades

Procesos de participación general

No fue uno de los objetivos de este estudio evaluar la calidad de la participación de la comunidad y los grupos de interés promovida por las empresas. Sin embargo, se recopiló información útil sobre la variedad de procesos que las empresas utilizan para interactuar y comunicarse con las comunidades locales, y sobre los pasos que han dado para mejorar su capacidad organizacional en esta área. Los principales hallazgos son los siguientes:

- El contacto directo con los líderes de la comunidad y otros grupos de interés clave fue la forma de participación más utilizada.
- Dieciséis empresas (65%) informaron haber realizado encuestas periódicas para comprender mejor cómo las comunidades locales ven las operaciones y los proyectos, y para identificar cualquier inquietud de las comunidades.

- Diecinueve empresas (73%) participaron en una mesa de diálogo y/o desarrollo en una o más de sus operaciones/proyectos.
- Una menor proporción de empresas (23%) recurrió a comités consultivos. Es posible que las empresas consideren que los grupos de diálogo cumplen un propósito similar, pero estos a menudo son establecidos para abordar problemas que han dado lugar a conflictos, no para servir como un foro que permita una participación más general. También es posible que algunas empresas simplemente prefieran emplear procesos informales para obtener las opiniones de las comunidades locales, en lugar de trabajar por medio de estructuras formales.
- La mayoría de las empresas con operaciones en zonas donde se habla quechua o aimara dijeron que contrataban personal de relaciones comunitarias que pudiera hablar ese idioma.
- Tres cuartas partes de las empresas informaron haber proporcionado o facilitado capacitación en temas de relacionamiento y diálogo (incluyendo capacitación adecuada específica a la cultura de la zona) para el personal designado.

Participación en temas relacionados con el agua

El agua es una fuente recurrente de tensiones entre las empresas mineras y las comunidades en el Perú, como también es el caso en otros países mineros. Una medida que las empresas pueden tomar para aliviar estas tensiones es ser transparentes al compartir información con las

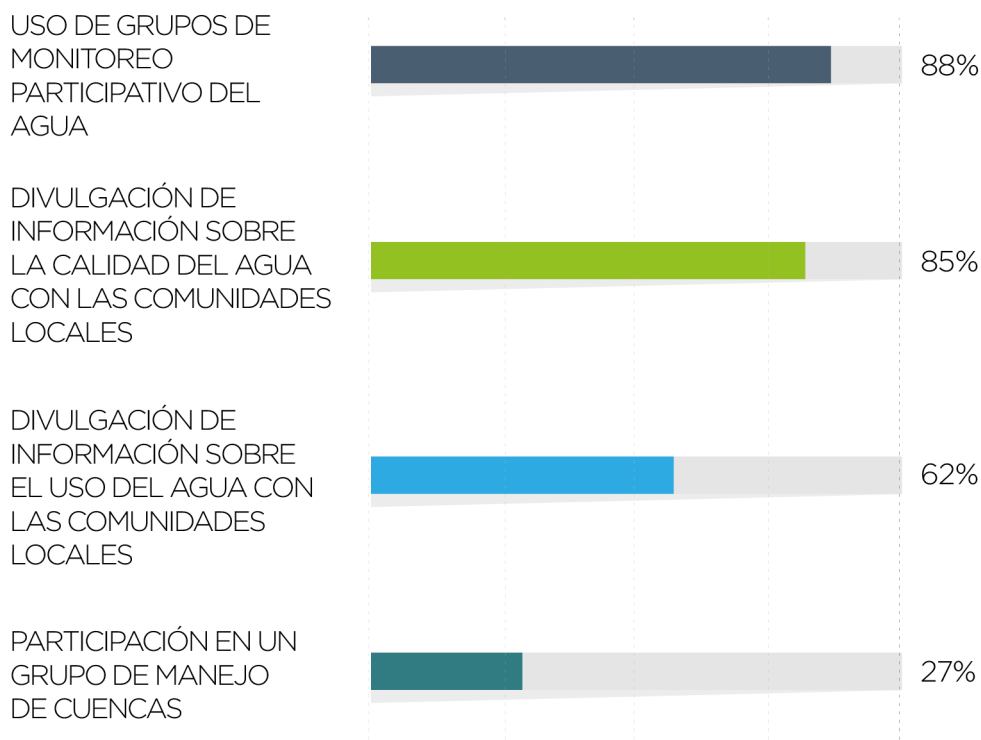
comunidades sobre los impactos de las actividades mineras sobre la calidad y disponibilidad del agua.

La mayoría de las empresas encuestadas (85%) indicaron que compartían información sobre la calidad del agua con las comunidades locales, y la mayoría también había establecido o participado en grupos de monitoreo participativo del agua (figura 4). Sin embargo, una menor proporción (62%) indicó haber compartido información con las comunidades locales sobre la cantidad de agua que utilizaban en sus minas⁶.

Siete empresas (27%) informaron haber participado en un grupo de gestión del agua a nivel de cuenca, un foro potencialmente importante para compartir información relacionada con el agua. Esto no necesariamente indica que haya una reticencia a participar, ya que el establecimiento de estos organismos es principalmente responsabilidad del gobierno. Además, hasta la fecha estos grupos han tendido más a involucrar a los agricultores que al sector minero, aunque esto puede estar empezando a cambiar.

6.- Se puede obtener alguna información sobre el uso del agua directamente del sitio web de la ANA (Autoridad Nacional del Agua), pero el acceso a los datos no es fácil y éstos pueden ser difíciles de interpretar, especialmente para las comunidades locales.

Figura 4:
Divulgación de información sobre el agua



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas encuestadas (n=26) que informaron haber realizado las actividades especificadas.

Gestión de impactos sociales

Uso de evaluaciones de impacto social (EIS)

Actualmente, en Perú y otras jurisdicciones mineras, es una práctica estándar preparar una EIS para proyectos que requieren una evaluación de impacto ambiental (EIA). Las empresas líderes a menudo también realizan EIS de forma voluntaria, como un medio para garantizar que la información sobre las comunidades afectadas se mantenga actualizada.

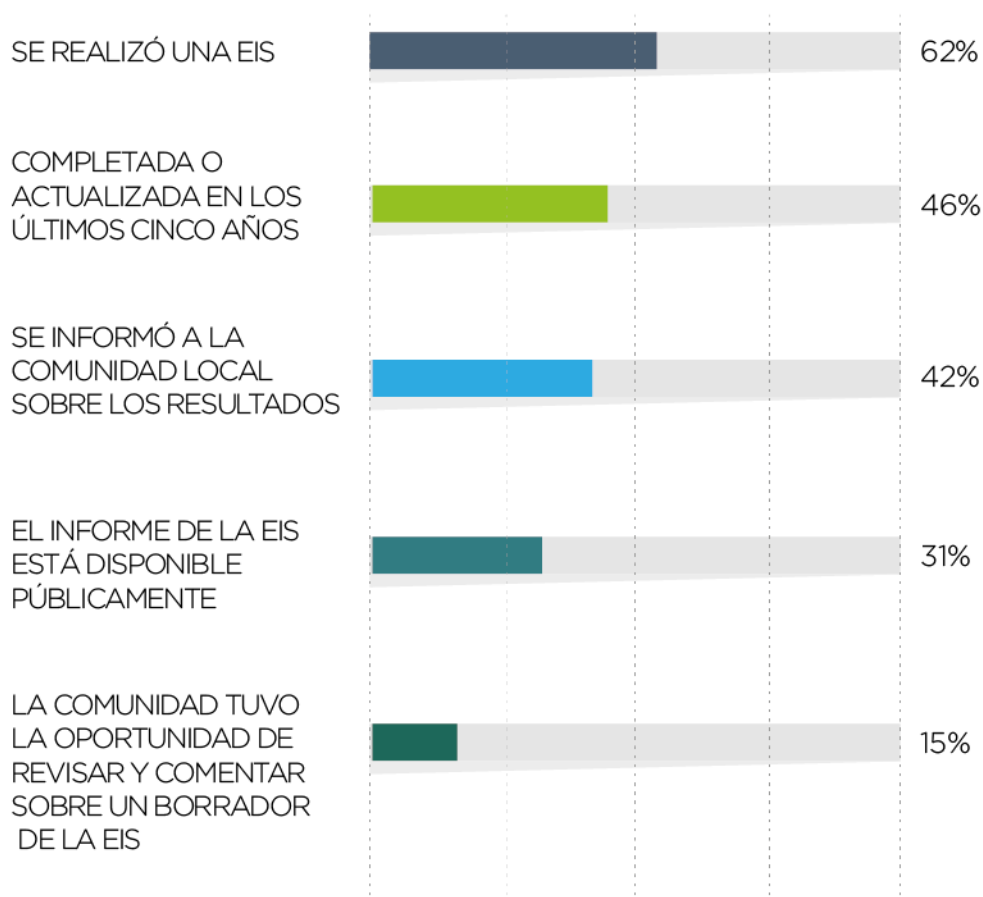
Dieciséis empresas (62%) informaron que se había llevado a cabo una evaluación de impacto social (EIS) para su operación/proyecto más reciente establecido en el Perú.⁷ En doce de estos casos, el EIS se había completado o actualizado en los últimos cinco años (Figura 5).

De las dieciséis empresas que encargaron una EIS:

- once (69%) indicaron que los resultados se compartieron con las comunidades locales en ese momento;
- ocho (50%) indicaron que el informe del estudio estaba disponible públicamente; y
- cuatro (25%) informaron que los miembros de la comunidad o sus representantes habían tenido la oportunidad de revisar y comentar sobre un borrador del informe de la EIS.

7.- La pregunta se formuló de esta manera porque varias de las empresas participantes tenían múltiples minas en el Perú y no resultaba práctico preguntar sobre todas las operaciones.

Figura 5:
Uso de EIS en el proyecto minero más reciente



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas encuestadas (n=26) que informaron haber adoptado las medidas especificadas.

Planes de gestión social (PGS)

La mayoría de las empresas (88%) indicó que había desarrollado un plan de gestión social (PGS) formal y documentado para su operación/proyecto más reciente establecido en el Perú. En todos los casos en que se realizó una EIS, la empresa informó que la evaluación

había sido una de las fuentes de información utilizadas para la preparación del PGS.

Cerca de la mitad de las empresas señalaron que su PGS era actualizado anualmente o con mayor frecuencia. Por otro lado, varias empresas indicaron que no había un cronograma establecido para la actualización del PGS y que esto solo se hizo en los casos en que se consideró necesario. La actualización regular de los PGS es considerada una práctica deseable para garantizar que estén basados en información actual y que no se pierdan oportunidades para enfrentar impactos no deseados y mejorar el desempeño social.

Recuadro 5: Preparación para el cierre de mina

Parece haber una conciencia cada vez mayor en la industria sobre la necesidad de abordar no solo los desafíos ambientales sino también los desafíos sociales asociados con el cierre de minas.

Nueve de las empresas encuestadas (35%) indicaron que la actividad minera cesaría en una o más de sus operaciones dentro de los próximos diez años, y cinco informaron que esto sucedería en los próximos cinco años. Todas estas empresas indicaron que tenían un plan de cierre actualizado y ocho dijeron que los posibles impactos sociales del cierre constituyeron un aspecto fundamental de dicho plan.

Seis empresas informaron que habían tenido un proceso formal de consulta sobre el plan con las comunidades locales y otros grupos de interés. Seis empresas también informaron que se había realizado o propuesto una EIS como parte del proceso de planificación del cierre.

Inversión social

Establecimiento de prioridades de inversión social

Actualmente es común, en el Perú y en otros países, que las empresas mineras asignen cantidades importantes de fondos para apoyar diversos tipos de programas sociales e iniciativas de sostenibilidad⁸. Esto se hace no solo por razones filantrópicas, sino también para cumplir con las expectativas de la comunidad, generar apoyo local y, en algunos casos, promover objetivos de desarrollo más amplios.

Un indicador de la importancia que las empresas asignan a este aspecto del desempeño social fue que todas, excepto una de las empresas encuestadas, informaron tener una estrategia documentada para orientar sus decisiones de inversión social. Las áreas prioritarias identificadas fueron la salud y la educación de las poblaciones locales (mencionadas por el 88% de las empresas), seguidas por la infraestructura (54%) y el desarrollo económico local (50%).

Según informaron las empresas, los factores más relevantes a la hora de tomar decisiones sobre inversiones sociales a nivel local fueron: “experiencia previa de lo que funcionó” y “evaluaciones basadas en investigación de las necesidades de la comunidad (por ejemplo, a través de EIS)”. El menor peso se lo otorgaron a “las prioridades del gobierno regional y nacional”. (Véase la discusión a continuación sobre la participación de la empresa en el desarrollo local y regional).

8.- Según el MINEM el valor total de estas inversiones en el Perú en 2015 (el último año del que se dispone de datos) fue de S/ 477 millones.

Catorce empresas (54%) informaron que monitoreaban y evaluaban regularmente los resultados y los impactos de sus inversiones sociales; otras cuatro (15%) indicaron que lo hicieron “en algunos casos, pero no en todos”.

Uso de fideicomisos y fundaciones

El estudio permite identificar una tendencia hacia una utilización cada vez mayor de fideicomisos y fundaciones comunitarias en la industria minera peruana, donde dieciocho empresas (69%) indicaron que habían establecido tales estructuras en una o más de sus operaciones. Trece empresas informaron que la empresa y la comunidad o el municipio administraban de manera conjunta los fondos; en los cinco casos restantes, la empresa era la única responsable de las decisiones. Por lo general, la gestión unilateral no se considera una buena práctica en esta área, debido a sus connotaciones paternalistas.

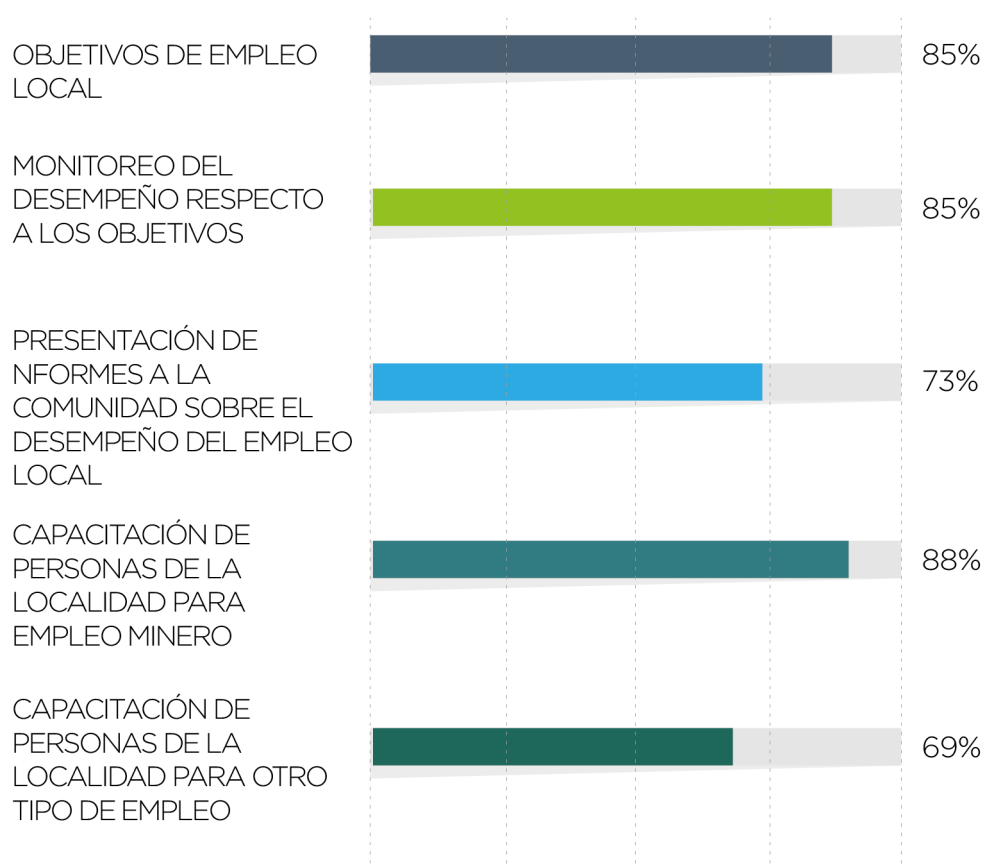
Empleo, capacitación y apoyo empresarial local

Empleo y capacitación

El acceso al empleo y las oportunidades de negocios, en especial dentro del sector minero, es una prioridad importante para la mayoría de las comunidades en zonas mineras o cercanas a ellas. La insatisfacción de la comunidad con el desempeño de la empresa en estas dimensiones a menudo ha sido un desencadenante de interrupciones y conflictos. Por el contrario, una de las principales formas en que las minas pueden demostrar que están produciendo un beneficio económico directo a nivel local es a través de la provisión de oportunidades de empleo y de negocios.

La figura 6 presenta datos sobre la adopción -por parte de las empresas- de medidas para promover el empleo local⁹. Se indica que la mayoría de las empresas encuestadas estaban tomando diversas medidas para promover el empleo local y ayudar a las personas de la localidad a acceder a estas oportunidades. No se recopiló datos sobre la eficacia de estas medidas.

Figura 6:
Iniciativas para promover el empleo local



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas encuestadas (n=26) que informaron haber realizado las iniciativas especificadas.

9.- La encuesta no recopiló datos sobre el número de personas locales empleadas por empresas mineras, pero esta información, por lo general, se puede obtener de los informes de sostenibilidad y los sitios web de las empresas.

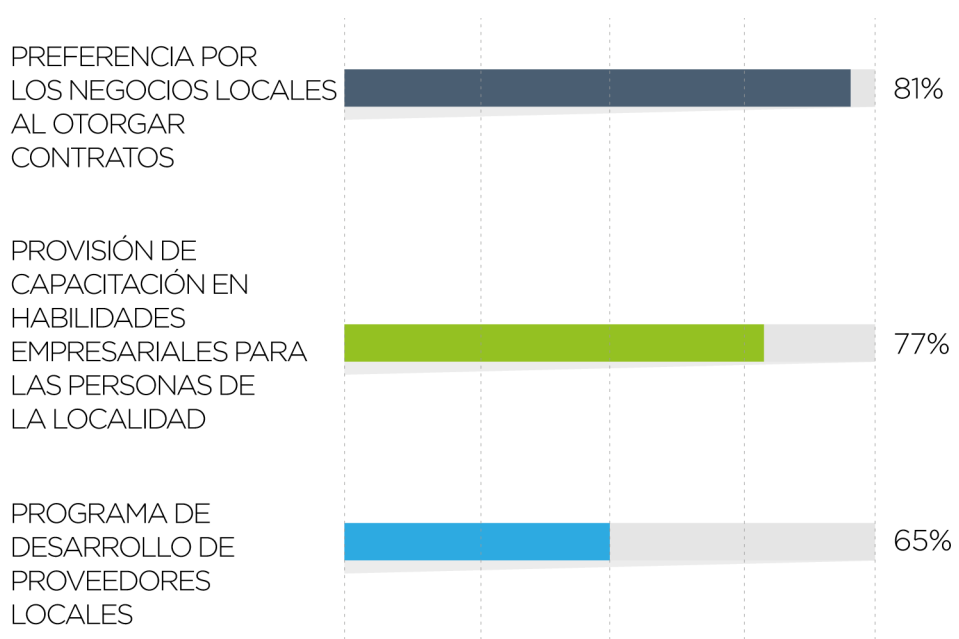
Apoyo para empresas locales

La figura 7 presenta información sobre el apoyo y desarrollo empresarial a nivel local. Asimismo, muestra que ésta ha sido un área prioritaria para la mayoría de las empresas encuestadas.

Un hallazgo interesante es que la mayoría de las empresas internacionales dijeron haber puesto en marcha un programa local de desarrollo de proveedores, mientras que solo dos empresas peruanas (25%) informaron haberlo hecho. Esto justifica una mayor investigación. Una posibilidad es que las empresas peruanas sean naturalmente más propensas a trabajar con proveedores nacionales y, por lo tanto, consideren menos necesario contar con un programa específico para proveedores locales.

Figura 7:

Iniciativas para apoyar el desarrollo empresarial local



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas encuestadas (n=26) que informaron haber adoptado las iniciativas especificadas.

Otras formas de distribución de beneficios

En algunas jurisdicciones mineras donde se ha institucionalizado la negociación de acuerdos con la población indígena (por ejemplo, Australia y Canadá), se ha vuelto relativamente común que las empresas celebren acuerdos de distribución de beneficios de algún tipo con estas comunidades. Dichos acuerdos pueden incluir flujos de ingresos vinculados a la producción y/o rentabilidad, o incluso la participación en empresas conjuntas (joint ventures) en algunos casos. El fundamento para que las empresas tomen parte en estos acuerdos ha sido, en general, asegurar que las comunidades: (a) reciban una compensación adecuada por la pérdida de tierras y servicios; y (b) obtengan una “participación” en el éxito del proyecto. Estos tipos de acuerdos por lo general funcionan independientemente de cualquier acuerdo de reparto de ingresos tributarios que pueda aplicarse entre el gobierno central y los gobiernos locales.

En el caso del Perú, parece ser que el reparto de beneficios se centra principalmente en las “garantías” de empleo y oportunidades de contratación para la población local. Solo una empresa del estudio (un pequeño operador extranjero) había suscrito algún tipo de acuerdo de distribución de ingresos o beneficios.

Participación de la empresa en el desarrollo local y regional

En el Perú cada vez son más las demandas para fortalecer los procesos de ordenamiento y gestión territorial y para que las empresas mineras coordinen sus inversiones sociales y otras actividades en torno a los

objetivos de desarrollo que se han acordado con las comunidades locales y que están en consonancia con las prioridades territoriales. El cuestionario incluyó varias preguntas diseñadas para mapear la práctica actual en esta área. Los temas específicos cubiertos fueron los siguientes:

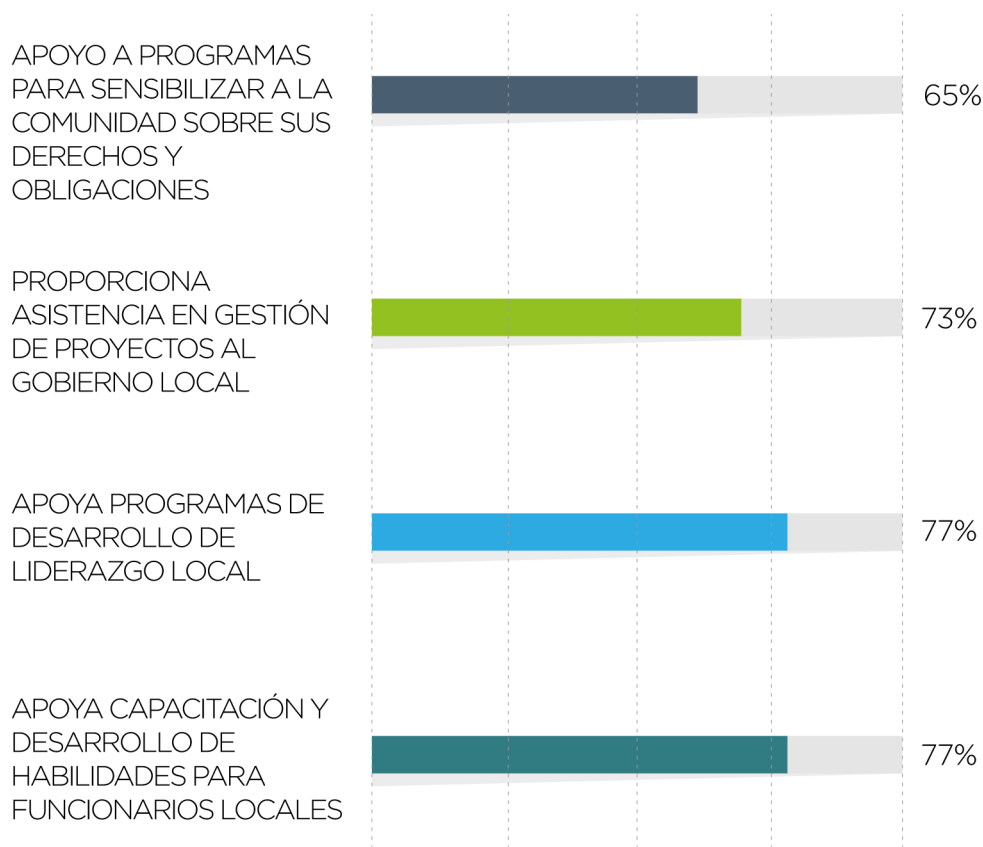
- Apoyo para el desarrollo de capacidades a nivel local
- Participación en procesos de planificación locales y/o regionales
- Colaboración con otras empresas de los sectores minero y no-minero
- Alineación con las prioridades de desarrollo del gobierno
- Participación en el programa Obras por Impuestos

[Apoyo para el desarrollo de capacidades a nivel local](#)

Todas las empresas que respondieron informaron que habían tomado una o más medidas para mejorar la capacidad de gobierno a nivel local. La figura 8 muestra las iniciativas más comúnmente apoyadas.

Figura 8:

Iniciativas para apoyar el desarrollo de capacidades locales



Nota: La figura muestra la proporción de empresas (n=26) que informaron haber adoptado las iniciativas especificadas.

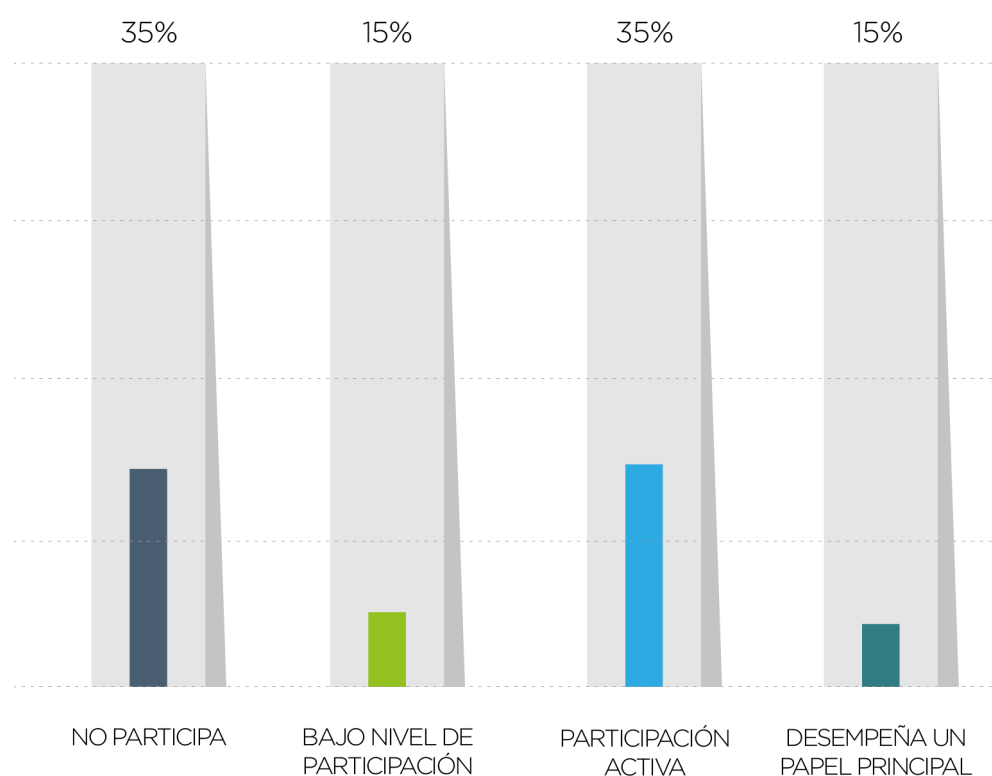
Participación en procesos de planificación locales y/o regionales

La figura 9 presenta datos sobre el nivel y el tipo de participación de la empresa en los procesos de planificación local y regional. Se muestra que la mitad de las empresas informaron haber participado activamente en estos procesos o, en algunos casos, haber desempeñado un papel

principal. Un número equivalente de empresas no participaron en lo absoluto, o tuvieron un bajo nivel de participación (por ejemplo, asistieron a reuniones como observadores). La mayoría de las empresas que indicaron ser “participantes activos” o que “desempeñaron un papel principal” eran miembros del ICMM. En parte esto puede deberse a que estas empresas suelen explotar minas a gran escala, pero también podría ser un indicador de que los miembros del ICMM tienden a tener una visión más amplia de su papel como agentes de desarrollo.

Otros factores que podrían explicar por qué algunas empresas no participaron activamente en estos procesos incluyen los siguientes: es posible que no hubiera un proceso participativo de planificación en marcha en la zona donde la empresa estaba operando, que la empresa no fuera invitada a participar o que la administración de la empresa no considerara importante/adecuado participar.

Figura 9:
**Nivel de participación de la empresa en procesos de planificación
locales/regionales**



Nota: La figura muestra el nivel más alto de participación informado por cada empresa (n=26). Los porcentajes suman 100.

Colaboración con otras empresas

Nueve empresas (35%) indicaron que tenían operaciones o proyectos en zonas donde otras empresas mineras también estaban en actividad. De estas nueve empresas, siete (78%) informaron que colaboraron, al menos en cierta medida, con otras empresas mineras en cuestiones relacionadas con el desarrollo (por ejemplo, compartiendo información o emprendiendo iniciativas conjuntas).

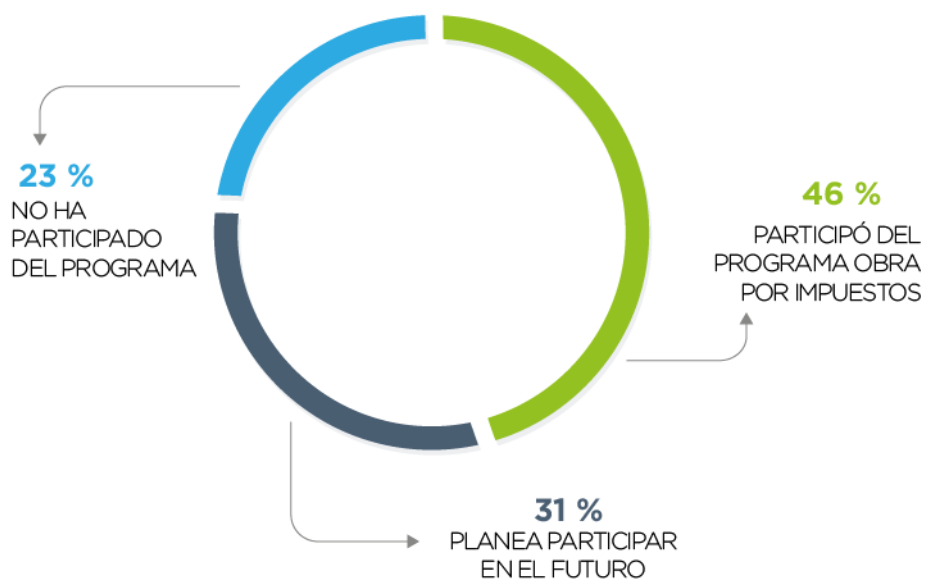
Once empresas (42%) informaron haber tenido algún tipo de colaboración con empresas no mineras que operan en la misma área geográfica (por ejemplo, proveedores de telecomunicaciones, bancos, empresas de servicios). Los ejemplos incluyen: trabajar con una empresa de marketing de fibra de alpaca para mejorar las oportunidades de mercado para los criadores locales de alpacas; y cooperar con un banco en la ejecución de un programa de iniciativa empresarial.

[Participación en el Programa Obras por Impuestos](#)

El programa “Obras por Impuestos” del Gobierno peruano permite a una empresa pagar hasta la mitad de su impuesto a la renta a través de contribuciones a proyectos de infraestructura pública.

Veinte (77%) de las empresas encuestadas indicaron que habían utilizado el programa para financiar la ejecución de infraestructura local, o que planeaban hacerlo en el futuro (figura 11).

Figura 10:
**Participación en el programa Obras por Impuestos: todas las
empresas (n=26)**

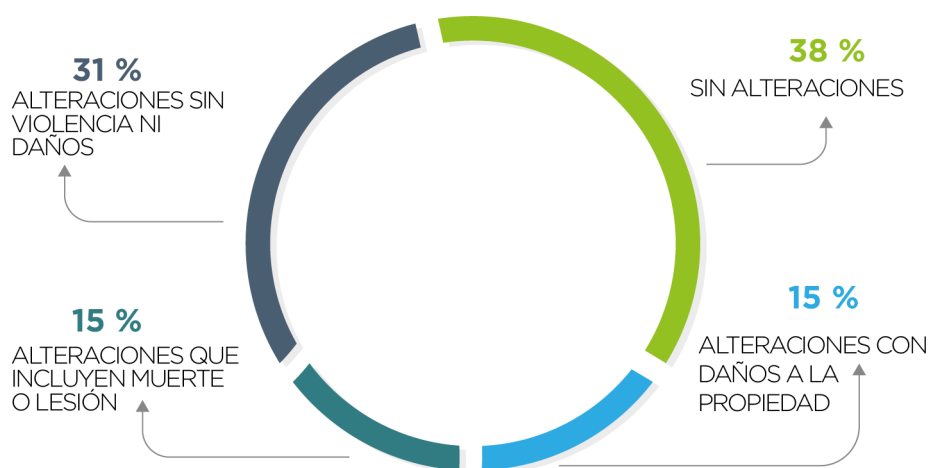


Gestión y prevención de conflictos

Definición del contexto

Dieciséis empresas (62%) informaron haber sufrido la interrupción de sus operaciones por las comunidades en una o más de sus operaciones/proyectos en los últimos cinco años. Ocho empresas (el 38% de las que participaron en la encuesta) habían experimentado incidentes en los que hubo violencia y/o daños significativos a la propiedad (figura 11).

Figura 11:
Forma de conflicto más grave experimentada en los últimos cinco años: todas las empresas (n=26)



En los últimos cinco años, solo una empresa peruana sufrió un incidente que involucraba daños a la propiedad y ninguna experimentó conflictos que hubieran resultado en muertes o lesiones. Por el contrario, durante el mismo período ocho empresas internacionales (el 38% de la muestra total) estuvieron expuestas a incidentes que involucraban violencia y/o daños a la propiedad. Estos hallazgos justifican una mayor investigación para determinar qué factores podrían explicar estas diferencias (por ejemplo, el tamaño de la operación, el momento en que se desarrollaron los proyectos o el nivel de “conocimiento local” que poseen las empresas).

Iniciativas de prevención de conflictos

La gran mayoría de las empresas encuestadas informaron haber tomado algunas medidas para enfrentar el riesgo de conflictos de una manera proactiva en lugar de reactiva. Específicamente:

- veintitrés empresas (88%) informaron haber buscado identificar las fuentes de conflictos potenciales antes de que se manifestaran como un comportamiento disruptivo (por ejemplo, a través del monitoreo de quejas, medios locales, encuestas comunitarias, etc.);
- todas las empresas indicaron haber implementado, o encontrarse en proceso de adoptar, un sistema para hacer seguimiento de los compromisos asumidos por el personal de la empresa, a fin de garantizar su cumplimiento;
- diecinueve empresas (73%) establecieron algún tipo de proceso de gestión de quejas y reclamos (véase a continuación);
- trece empresas (50%) informaron haber realizado análisis retrospectivos de conflictos para evaluar posibles causas y extraer lecciones.

Gestión de quejas y reclamos

En los últimos años, se ha prestado mayor atención en la industria minera global (y también en algunas otras industrias) al establecimiento de mecanismos formales para registrar e investigar las quejas y reclamos de los miembros de la comunidad¹⁰. Estos mecanismos pueden proporcionar a los habitantes de las comunidades impactadas una vía adicional para que sus voces sean escuchadas y se aborden sus inquietudes. Desde la perspectiva de la industria, un importante

10.- Por ejemplo, el ICMM ha publicado materiales de orientación sobre la implementación de procesos de quejas y reclamos. La SNMPE también ha producido recientemente un documento de orientación para sus empresas miembros: <http://www.snmpe.org.pe/informes-y-publicaciones/guia-para-implementar-un->

beneficio potencial de tales Mecanismos es que pueden ayudar a las empresas a identificar y responder a los problemas de la comunidad de manera temprana, antes de que se conviertan en conflictos mayores.

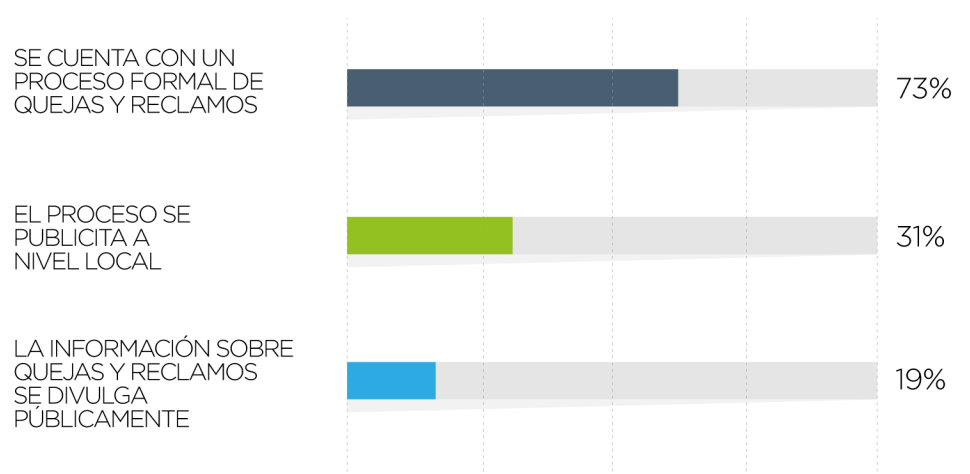
En línea con tendencias más amplias, la mayoría de las empresas encuestadas informaron contar con procesos establecidos para recibir y atender quejas y reclamos de los miembros de las comunidades. Sin embargo, aunque este es un hallazgo positivo, el estudio también identificó algunas áreas donde se podrían mejorar los procesos.

Como se muestra en la figura 12, ocho empresas (el 31% de la muestra total) informaron que habían tomado medidas para promover la sensibilización local acerca de los procesos establecidos por ellas para recibir y gestionar quejas y reclamos (por ejemplo, mediante la distribución de afiches o folletos, o brindando dicha información en un sitio web). La práctica más común era informar a las personas sobre los procedimientos después de que presentaran una queja (o plantearan un problema) ante algún empleado de la empresa o visitaran una oficina de la empresa. Si los miembros de la comunidad saben de antemano que hay un proceso establecido para la presentación de una queja (y tienen confianza en dicho proceso), es menos probable que recurran a otros medios potencialmente más disruptivos para expresar sus inquietudes.

Cinco empresas (el 19% de la muestra total) informaron públicamente sobre el número de quejas recibidas y cómo se resolvieron. Si las empresas fueran más abiertas para hacer pública esta información, ello

ayudaría a demostrar que existen procesos eficaces establecidos para las quejas y que se toman en serio las inquietudes de las personas.

Figura 12:
Uso de procesos de gestión de quejas y reclamos



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas (n=26) que informaron haber adoptado las iniciativas especificadas.

Respeto de los derechos humanos

Otro reciente desarrollo internacional importante ha sido la creciente atención en la responsabilidad de las empresas, incluidas las empresas mineras, de respetar los derechos humanos. En especial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) impulsa de manera cada vez más activa una agenda de Derechos Humanos y Empresariales, a través del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la promulgación de los Principios

Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, adoptados en 2011 (véase el recuadro 6). Antes de estas iniciativas, un grupo de empresas líderes de la industria extractiva desarrolló y luego adoptó los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en 2001.

Recuadro 6: La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos

De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye un estándar global de conducta aplicable a todas las empresas comerciales donde sea que estas operen. Abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos requiere tomar medidas adecuadas para su prevención, mitigación y, cuando corresponda, remediación.

La responsabilidad de las empresas comerciales de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entendidos, como mínimo, como los expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

Fuente:

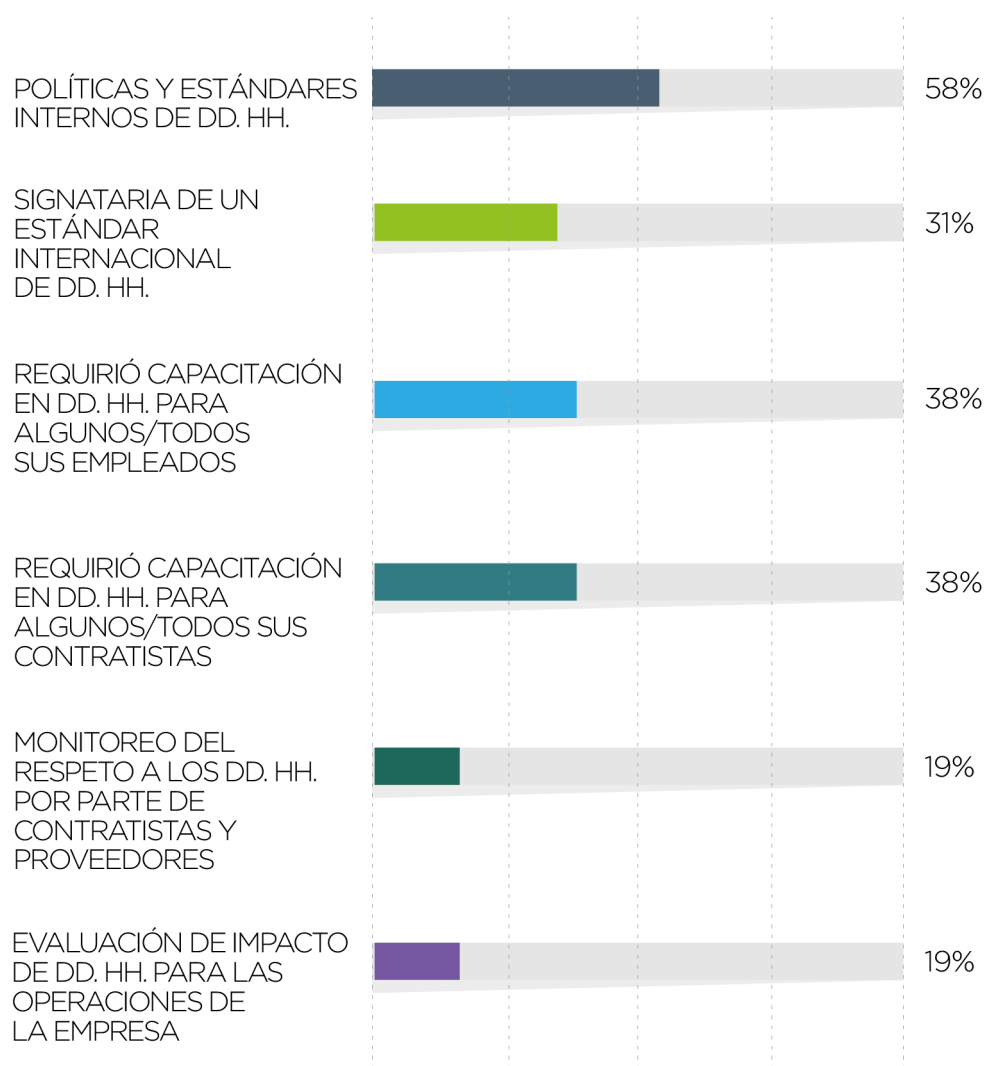
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

La figura 13 presenta datos sobre las acciones de gestión que las empresas de la encuesta informaron haber tomado para abordar explícitamente los temas relativos a los derechos humanos. Esta muestra que:

- el 58% de las empresas indicó haber adoptado políticas y estándares internos relacionados con los derechos humanos;
- alrededor de un tercio de las empresas eran signatarias de un estándar internacional de derechos humanos establecido;
- el 38% de las empresas requirió capacitación en derechos humanos para sus empleados y/o contratistas;
- el 19% de las empresas tenía procesos establecidos para monitorear si sus proveedores y contratistas respetan los derechos humanos;
- el 19% de las empresas había completado una evaluación de impacto sobre derechos humanos en una o más de sus operaciones peruanas.

Un total de cuatro empresas, todas ellas miembros del ICMM, cumplieron con todos los criterios enumerados en la figura 13. La falta de políticas formales y controles organizacionales no demuestra que las compañías están violando algún derecho humano, o que no están alertas de la existencia de estos estándares. Pero sin controles efectivos hay un riesgo mayor de que un incumplimiento ocurra, incluso inadvertidamente.

Figura 13:
Adopción por empresa de medidas para promover los derechos humanos (DD. HH.)



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas (n=26) que informaron haber adoptado las medidas especificadas.

La ausencia de políticas formales y controles organizacionales no implica que las compañías mineras que operan en Perú están violando las normas de derechos humanos o desconocen estas normas. Sin embargo, la falta de controles efectivos aumenta el riesgo de incumplimiento, especialmente en situaciones de conflicto.

Estos problemas no son exclusivos de Perú o del sector minero. Un estudio internacional de benchmarking en 2017, a partir de 98 grandes compañías en los sectores de extracción, indumentaria y productos agrícolas, concluyó que muchas compañías todavía estaban "en una etapa relativamente temprana" en la implementación de los Principios Rectores de la ONU y otros estándares de derechos humanos e industriales internacionalmente reconocidos (Corporate Human Rights Benchmark Key Findings 2017: p.10).¹¹

11.- Corporate Human Rights Benchmark Ltd, es una compañía sin fines de lucro creada para publicar y promover el Proyecto de Benchmark de Derechos Humanos Corporativos (CHRB), lanzado en 2013 como una iniciativa de múltiples grupos de interés, y se enfoca en inversiones, negocios y derechos humanos, a partir de la experiencia de evaluación comparativa de 7 organizaciones. El informe completo de Resultados Clave de los derechos humanos corporativos 2017 está disponible en: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/styles/thumbnail/public/2017-03/Key%20Findings%20Report/CHRB%20Key%20Findings%20report%20-%20May%202017.pdf>

Abordar temas de equidad de género

Históricamente, los temas de género han recibido relativamente poca atención en la industria minera mundial, pero esto está empezando a cambiar como resultado de cambios en la sociedad en general, el escrutinio externo del desempeño de la industria y, más recientemente, la voluntad de algunas empresas de asumir un papel de liderazgo en esta área. Es importante destacar que lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es uno de los 17 objetivos de alto nivel que conforman los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030. El Perú es signatario de dichos objetivos.

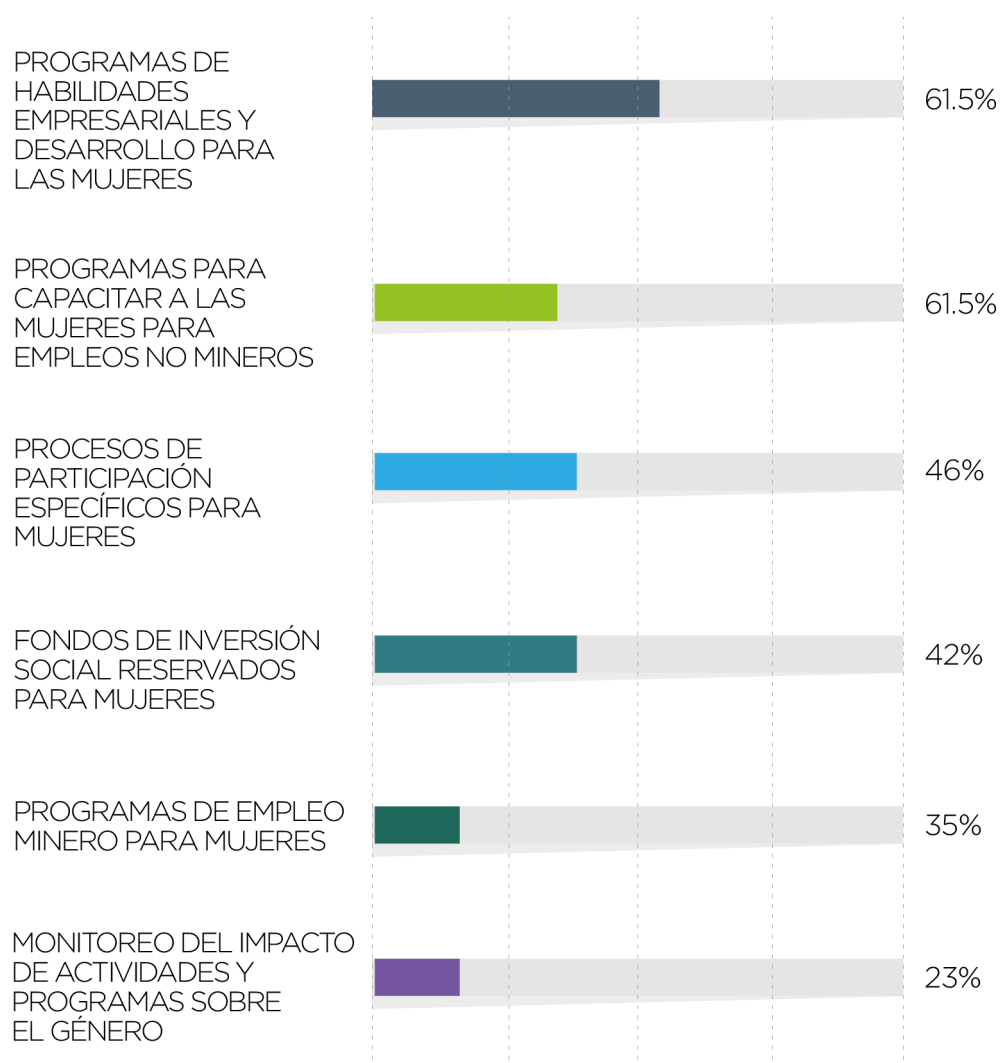
La figura 14 proporciona una visión general de las medidas que las empresas informaron haber tomado para promover una mayor equidad de género. La mayoría de las empresas (62%) informaron haber implementado o apoyado programas para ayudar a las mujeres a desarrollar y gestionar empresas, o para encontrar trabajo en sectores no relacionados directamente con la minería. Un número menor de empresas había adoptado otro tipo de medidas para abordar directamente los temas de equidad de género:

- doce empresas (46%) indicaron haber tomado medidas para promover la participación inclusiva de las mujeres (por ejemplo, reservándoles lugares en comités consultivos u organismos similares);
- nueve empresas (35%) informaron haber implementado o contribuido a programas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral de la mina;

- once empresas (42%) destinaron fondos de inversión social para iniciativas que abordan las necesidades y preocupaciones de las mujeres en las comunidades locales;
- seis empresas (23%) informaron haber monitoreado activamente los impactos de género de sus actividades y programas.

Nuevamente, no es posible comparar directamente estos resultados del sector minero peruano con resultados para otros países o industrias.

Figura 15:
Adopción por la empresa de medidas para promover una mayor equidad de género



Nota: La figura muestra la proporción de todas las empresas (n=26) que informaron haber adoptado las medidas especificadas.

Derechos de los pueblos indígenas

Los derechos de los pueblos indígenas también están recibiendo una mayor atención a nivel mundial. Un hito clave es la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, que fue adoptada en 2007 (y de la que el Perú es signatario). Específicamente en el caso del Perú, la aprobación de la Ley de Consulta Previa en 2011 ha formalizado el reconocimiento de los derechos indígenas, en especial en lo que se refiere a la apertura de nuevas áreas para el desarrollo de recursos.

La mayoría de las empresas que participaron en la encuesta aún no se habían comprometido formal y públicamente con la agenda de los derechos indígenas. De las 26 empresas encuestadas, seis (15%) indicaron haber adoptado políticas y normas internas relacionadas con los derechos indígenas y tres (8%) manifestaron contar con una política formal, disponible públicamente, que otorga un reconocimiento explícito a los derechos indígenas. La mayoría de las empresas que habían expresado algún tipo de posición política eran miembros del ICMM¹².

Es posible que muchas de las empresas encuestadas no consideraran que los temas de derechos indígenas fueran directamente relevantes para sus operaciones, ya que solo cinco informaron estar realizando explotación o exploración minera en zonas del Perú donde hay pueblos indígenas. Por otro lado, 15 empresas (56%) indicaron que estaban realizando explotación o exploración minera en zonas donde se hablaba quechua y/o aimara. Si bien hablar quechua o aimara como primera lengua no necesariamente coloca a estas comunidades dentro del

12.- Se espera que todas las empresas miembros de ICMM cumplan con los compromisos asumidos en la Declaración de Posición del ICMM sobre Minería y Pueblos Indígenas de 2013 (<https://www.icmm.com/en-gb/members/member-commitments/position-statements/indigenous-People-and-mining-position-statement>).

alcance de la Ley de Consulta Previa, es uno de los indicadores potenciales de estatus indígena.

Gestión de reasentamientos

Otra área que debe lidiar con asuntos de derechos humanos potencialmente importantes, es el reasentamiento de personas con el propósito de que la tierra esté disponible para desarrollo de proyectos relacionados con la minería. De las 26 empresas que participaron en el estudio, siete (27%) informaron que había sido necesario reasentar a personas en el curso del desarrollo y operación de una mina o alguna infraestructura asociada. Otras seis empresas (23%) indicaron que el reasentamiento podría ser necesario en el futuro.

No existe un estándar vinculante o legalmente aplicable que rijan los procesos de reasentamiento en el Perú. Sin embargo, las siete empresas que habían emprendido un reasentamiento informaron haber utilizado un estándar externo reconocido para planificarlo e implementarlo. Tres empresas indicaron haber sido auditadas externamente en comparación con el estándar. Además, tres empresas reconocieron que solo habían cumplido de manera parcial con el estándar¹³.

13.- El estándar externo más ampliamente aceptado y utilizado es el Estándar 5 de Desempeño Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional (2012): "Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario". Este estándar aconseja a las compañías evitar el reasentamiento involuntario siempre que sea posible y minimizar su impacto en los desplazados a través de medidas de mitigación, como una compensación justa y mejoras en las nuevas condiciones de vida. El reasentamiento involuntario incluye acuerdos negociados en los que el comprador puede recurrir a la expropiación o imponer restricciones legales sobre el uso de la tierra si fracasan las negociaciones con el vendedor.

Es probable que la gestión de reasentamientos se convierta en un tema cada vez más importante para la industria minera peruana en los próximos años, a medida que se amplían los impactos físicos de los proyectos existentes y se desarrollan nuevas minas. Por lo tanto, será importante promover el conocimiento de buenas prácticas de reasentamiento dentro de la industria, especialmente dado que varias de las empresas que podrían requerir realizarlos en el futuro pueden no haber tenido experiencia previa en esta área.

PARTE C:

OBSERVACIONES FINALES

Cambios y tendencias

Como ya se mencionó, esta es la primera vez que esta encuesta se aplica en el Perú o cualquier otro lugar, por lo que no existen puntos de referencia históricos que puedan usarse para medir directamente el cambio a lo largo del tiempo. Sin embargo, sobre la base de los resultados de la encuesta, es posible hacer algunas observaciones sobre tendencias generales, utilizando la primera parte de este siglo como punto de referencia (véase el apéndice 2).

- En general, las empresas se han vuelto más “sistemáticas” en su enfoque de gestión del desempeño social. Por ejemplo, la mayoría de las empresas que participaron en la encuesta —no solo las grandes firmas del ICMM— informaron que ahora cuentan con:
 - o políticas y estándares de desempeño social documentados.
 - o planes formales de gestión social y estrategias de inversión social.
 - o procesos administrativos para gestionar quejas y reclamos, y para registrar y hacer seguimiento a los

compromisos asumidos por el personal de la empresa con los miembros de la comunidad.

- Existe una mayor difusión pública de información por parte de las empresas. Entre la evidencia que respalda esto se encuentran: el gran y creciente número de empresas que no pertenecen al ICMM y publican informes de sostenibilidad; la implementación relativamente exitosa de la EITI en el Perú; la mayor difusión de información sobre el agua con las comunidades (incluida la adopción generalizada de mecanismos participativos de monitoreo del agua); y, de hecho, la disposición de las empresas para participar en este estudio.
- Si bien todavía hay margen para la mejora, las empresas parecen estar adoptando, sobre todo, un enfoque más estratégico para sus inversiones sociales y se están enfocando más en cómo contribuir al desarrollo local y regional. También se puede decir que hay un mayor enfoque en la evaluación de la implementación y el impacto de los programas de inversión social.
- Parece haber un proceso creciente de toma de conciencia entre las empresas sobre la necesidad de fortalecer la gobernanza a nivel local, y una voluntad de comprometer recursos para apoyar este objetivo.

- La mayoría de las empresas que participaron en el estudio eran conscientes de la importancia de proporcionar oportunidades económicas locales, y la mayoría había tomado algunas medidas para promover el empleo y el desarrollo empresarial a nivel local.
- En general, las empresas parecen estar haciendo más para identificar las fuentes potenciales de conflictos antes de que se manifiesten como un comportamiento disruptivo, y para monitorear activamente las percepciones y preocupaciones de la comunidad.
- Parece haber un creciente nivel de sensibilización en el sector acerca de los desafíos sociales que se deberán abordar a medida que las minas avancen hacia su cierre.

Áreas por mejorar

Si bien se informa de tendencias positivas, el estudio también ha resaltado varias áreas en las que las prácticas de la industria, y dentro de las empresas, son desiguales, y en las que existe un importante margen para mejorar. Los aspectos clave del desempeño social que merecen atención se enumeran a continuación.

1. Un número considerable de empresas encuestadas, en especial en el sector ajeno al ICMM, no habían implementado controles internos (por ejemplo, auditorías y revisiones periódicas) para

garantizar que el comportamiento “sobre el terreno” esté alineado con las políticas y estándares formales de desempeño social de la empresa.

2. La mayoría de las empresas que no pertenecen al ICMM no han realizado una acreditación independiente de sus informes de sostenibilidad. La verificación independiente es un medio para fortalecer la percepción externa de legitimidad de estos informes.
3. Varias empresas en el estudio informaron no haber tomado medidas específicas para compartir información de sus informes de sostenibilidad con las comunidades locales (un grupo de interés de importancia crucial). Probablemente esta fue una oportunidad perdida para la participación y la creación de confianza.
4. Las empresas tienen la oportunidad de ser más proactivas al compartir información con las comunidades locales sobre la cantidad de agua que extraen para la minería y el impacto potencial que esto puede tener en la disponibilidad de agua.
5. Se podría mejorar la calidad y utilidad de las EIS si se difundieran más sus resultados con las comunidades locales y se brindaran más oportunidades para la retroalimentación y los comentarios de la comunidad.
6. Si bien cada vez es más común que las empresas monitoreen y evalúen los resultados e impactos de sus programas de inversión

social, esta no es una práctica habitual. Prestar más atención a este aspecto ayudaría a construir una base de pruebas más sólida sobre “lo que funciona y lo que no” y, con ello, ayudar a las empresas (y a las comunidades) a obtener un mayor valor de estas inversiones.

7. Aunque se han logrado avances, aún existe un margen considerable para que las empresas participen más activamente en los procesos de planificación local y regional y coordinen mejor las iniciativas sociales con el gobierno y otros actores (por ejemplo, otras empresas). Cambiar las prácticas en esta área puede presentar desafíos en el corto plazo, pero tiene el potencial de producir mejores resultados de desarrollo en las regiones mineras a largo plazo que si cada empresa simplemente trabaja de manera individual.
8. Fuera del grupo del ICMM, pocas empresas parecen estar comprometidas activamente con la agenda empresarial y de derechos humanos. A largo plazo, a las empresas mineras que operan en el Perú les interesa garantizar que tienen controles organizacionales eficaces para gestionar los riesgos relativos a los derechos humanos. En especial, dados los niveles comparativamente altos de conflictos relacionados con la minería que se producen en esta jurisdicción y el nivel de escrutinio público al que está sujeto el sector.
9. La desigualdad de género es un problema importante en el Perú, especialmente en muchas de las áreas geográficas donde se

realiza la minería a gran escala. Las empresas individuales, y la industria de manera más amplia, pueden desempeñar un papel más activo al abordar este desafío social.

10. Fuera del grupo del ICMM, muy pocas de las empresas encuestadas habían adoptado políticas y estándares internos o públicos relacionados con los derechos indígenas. Esta es un área compleja, en especial en el Perú, donde la definición de quién es indígena aún no está completamente resuelta y existen importantes problemas prácticos para la aplicación de la Ley de Consulta Previa. La participación constructiva de la industria con el gobierno y las organizaciones indígenas podría ayudar a brindar mayor claridad a este complejo ámbito de políticas y mejorar la eficacia de los procesos actuales.

11. Es probable que la gestión de los reasentamientos involuntarios se convierta en un tema cada vez más importante para la industria minera peruana en los próximos años. Promover el conocimiento de buenas prácticas de reasentamiento dentro de la industria preparará mejor a las empresas para enfrentar los desafíos que esta actividad presenta.

APÉNDICE 1:

FUENTES CONSULTADAS

- EITI Principles (Principios de la EITI) (2003)
- Global Reporting Initiative: Mining and Metals Sector Disclosures (Global Reporting Initiative: Información sobre el sector minero y de los metales) (2010)
- ICMM Sustainable Development Framework (Marco de Desarrollo Sostenible del ICMM) (2003)
- International Finance Corporation (IFC) Performance Standards on Environmental and Social Sustainability (Corporación Financiera Internacional, Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social) (2012)
- Initiative for Responsible Mining Assurance – IRMA (Iniciativa para la Garantía de la Minería Responsable) (2016 – en curso)
- Minerals Council of Australia, Enduring Value Framework (Consejo de Minerales de Australia, Marco de valor duradero) (2004)
- Mining Association of Canada: Towards Sustainable Mining Framework (Asociación Minera de Canadá, Hacia una minería sostenible) (2004)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales) (2011)

- OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector (OCDE, Guía de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas en el sector de extracción) (2017)
- Prospectors & Developers Association of Canada (PDAC) y e3 Plus: A Framework for Responsible Exploration (Asociación de Prospectores y Desarrolladores de Canadá y e3 Plus: Un marco para la exploración responsable)
- Responsible Jewelry Council, Responsible Mining Provisions (Consejo de Joyería Responsable, Disposiciones mineras responsables) (2013)
- Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Guiding Principles on Business and Human Rights (Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos) (2011)
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000)
- Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos (2000)

APÉNDICE 2:

MINERÍA EN EL PERÚ EN EL AÑO 2000: UNA PANORÁMICA.

El informe de 2002 del proyecto Minería, Minerales y Desarrollo Sostenible (MMSD) y los documentos de respaldo constituyen un punto de referencia idóneo para identificar cambios significativos en la práctica de la industria minera ocurridos desde el inicio del nuevo siglo. Estos documentos incluyen un informe detallado a nivel de país sobre el Perú, preparado por el grupo de consultoría Grade (Glave et al., 2001). Con base en estas fuentes, se pueden presentar las siguientes generalizaciones.

- En el año 2000, el sector era considerablemente más pequeño de lo que es ahora.
- El sector aún estaba dominado por empresas nacionales, aunque las grandes empresas internacionales estaban comenzando a tener una presencia más fuerte, como lo demuestran los proyectos Yanacocha, Pierina y Antamina.
- En general, los niveles de conflicto en el sector minero peruano estuvieron por debajo de lo que se había visto en la década anterior, aunque había señales de tensiones sociales crecientes en torno al desarrollo minero.

- Además de unas cuantas grandes empresas internacionales, las evaluaciones de impacto social (EIS) u otras herramientas de gestión social eran poco utilizadas. En su mayoría, los sistemas de gestión social de las empresas aún eran rudimentarios. (Por ejemplo, en 2001, muy pocas empresas documentaban sus estándares y políticas de desempeño social).
- En parte como respuesta a las crecientes tensiones sociales, había algunas medidas en curso para posicionar explícitamente a la minería como un impulsor del desarrollo social. Con este fin, algunas empresas —principalmente en el sector de la “nueva minería”— se encontraban desarrollando programas innovadores. Sin embargo, en muchos casos aún había una fuerte tendencia a equiparar la inversión social con la filantropía.
- Temas como los derechos humanos, la igualdad de género y los derechos indígenas apenas aparecían en el “radar” de la industria minera en el Perú (o, de hecho, en la mayoría de países del mundo).
- La presentación de informes de sostenibilidad estaba en sus inicios y restringida a unas cuantas grandes empresas internacionales.
- No existían sistemas efectivos en el Perú, ni a nivel mundial, para abordar temas relacionados con la transparencia de los ingresos.
- Los asuntos relacionados con el cierre de minas recibían poca o ninguna atención, ya que la industria —y el gobierno— se encontraban muy centrados en el crecimiento y el desarrollo de nuevos proyectos.