



Hacia una minería sostenible: **Construcción de capacidades a través de servicios de extensión**

2 de febrero de 2007

Lima



*Medidas preventivas evitan curas
costosas*



¿Por qué ir hacia una minería sostenible?

- La situación existente era insostenible
- Nuestra licencia social en riesgo
- La barrera en continuo aumento
 - Necesidad de mejorar nuestra performance operacional y socialmente
 - Necesidad de mejorar el concepto que los grupos sociales tienen de nuestra industria mediante una acción conjunta

¿Qué significa *Hacia una minería sostenible* (HMS) ?

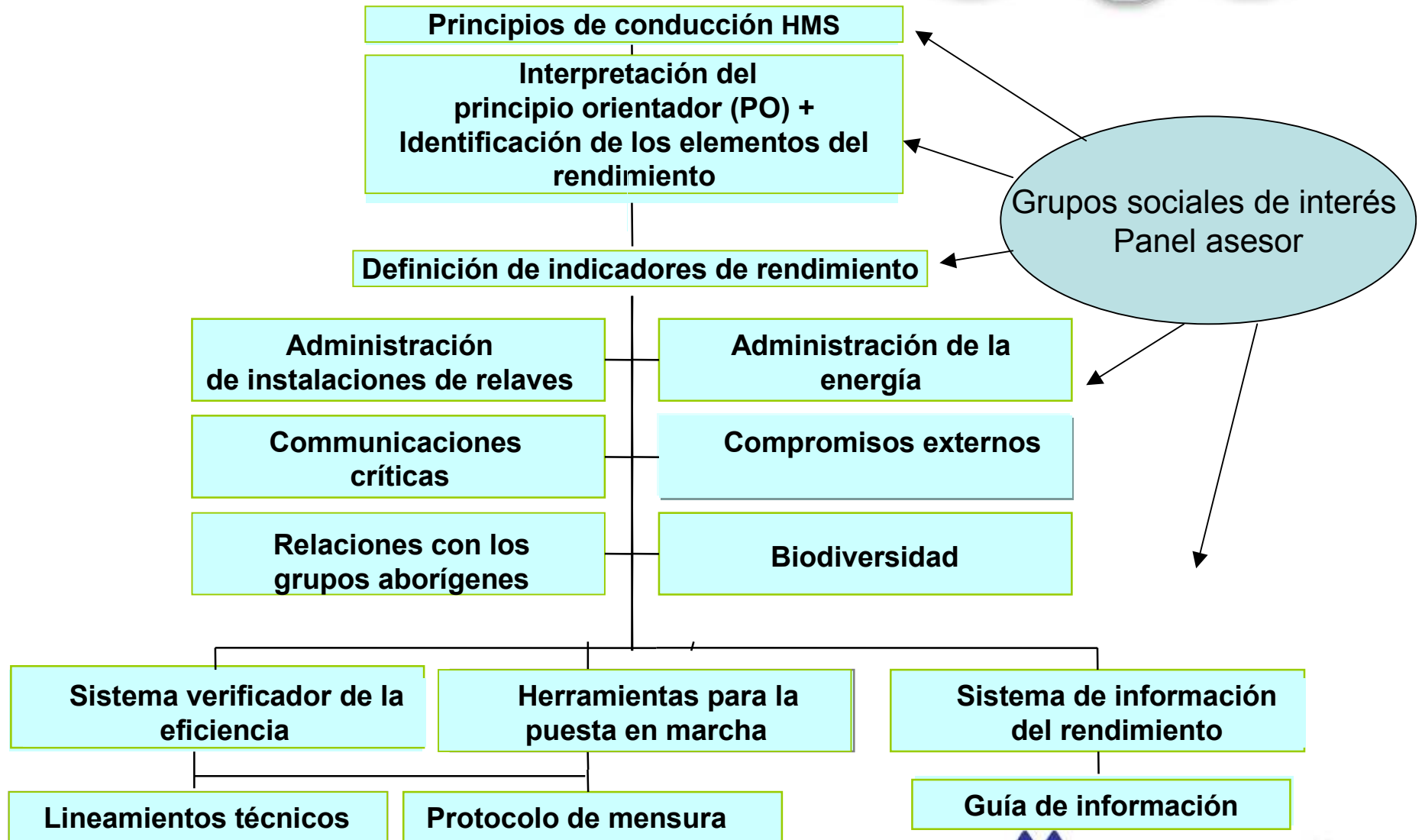


- Una estrategia elaborada para lograr el mejoramiento de la industria minera, mediante su actuación junto a las prioridades y valores canadienses.
- Un proceso para encontrar afinidades con el interés de nuestras comunidades, a fin de construir hoy una mejor industria minera para el futuro.

s



Construcción de la arquitectura HMS



Investigación preliminar del programa HMS



- Bajo puntaje para nuestro talento “social”
- Comunicadores deficientes
- Deficiente elaboración en las relaciones con los grupos sociales de interés
- Programa externo de integración social que identificó HMS como zona crítica del desempeño

Tentativa para un programa de integración social y diálogo



- Elaboración de una guía práctica y programas de acercamiento social y diálogo:
 - Demostrar la preocupación e interés por aquellas personas cuya vida nos concierne.
 - Comprender mejor sus intereses y prioridades
 - Encuadrar más eficazmente nuestras acciones y desempeño con sus prioridades
 - Mejorar nuestro desempeño social
 - Intensificar la capacidad de la industria para crecer y prosperar

Integración social y diálogo

Guía práctica para una minería sostenible



- Capítulo 1 – Introducción a la guía práctica
- Capítulo 2 – El porqué de un diálogo de integración social
- Capítulo 3 – Generalidades de la integración social y el proceso de diálogo
- Capítulo 4 – Esbozo del objetivo del proyecto; formación del equipo de trabajo
- Capítulo 5 – Caracterización de la situación
- Capítulo 6 – Definición del objetivo propio para la integración social y el diálogo
- Capítulo 7 – Definición de los propios *intereses* y *prioridades* de los Grupos sociales de interés (GSI)
- Capítulo 8 – Desarrollo del propio plan; mensajes y materiales necesarios.
- Capítulo 9 – Recursos para la integración y el diálogo social.
- Capítulo 10 – El diálogo es una habilidad
- Capítulo 11 – Medición de la efectividad; perfeccionamiento continuo
- Apéndices

Contenido de la guía práctica



- Cómo elaborar un equipo de diálogo comunitario (habilidades, entrenamiento, responsabilidades) y su sistema
- Cómo conducir efectivamente la integración social
 - Herramientas y técnicas
 - Hojas de trabajo
- Casos de estudio

Indicadores de la eficiencia en el Programa de Integración Social



- Basados en la Guía de principios de la AMC y en los principales ejemplos de sus afiliados
- Designados para impulsar el desempeño
 - La meta es ascender en la clasificación jerárquica del sistema
 - Guía de lo que se exige para mejorar la eficiencia
 - Integrar “la mejor práctica”

Indicadores de la eficiencia en el Programa de integración social



- Proceso de identificación de los Grupos Sociales de Interés (GSI)
- Proceso de compromiso social para la eficacia en las comunicaciones con los GSI
- Mecanismo de respuesta con los GSI
- Informe de eficiencia



- **Mediciones sobre una escala de cinco niveles**
 1. No se ha tomado acción alguna; actividades completamente reactivas; no hay sistemas instalados
 2. Algunas acciones esporádicas sin documentar completamente; sistemas/procesos proyectados en evolución
 3. Sistemas/procesos desarrollados e implementados
 4. Integración en las decisiones de dirección y funciones de negocio
 5. Excelencia y liderazgo

Programa externo de integración social

Indicador 2 – GSI: Compromiso y diálogo



GSI: Compromiso y diálogo efectivo – Evaluación del rendimiento

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none">• Las comunicaciones con los GSI son reactivas.• El recurso no sigue un proceso formal de compromiso y diálogo.• Los GSI no son consultados ni tampoco involucrados.• Las comunicaciones son típicamente unidireccionales.
2	<ul style="list-style-type: none">• Existen procesos informales de compromiso y aparecen diálogos ocasionales con los GSI.• Hay planes para el desarrollo formal del deseo de cooperación con los GSI, pero ellos no han sido aun puestos en marcha.

Programa externo de integración social

Indicador 2 – GSI: Compromiso y diálogo



4	<ul style="list-style-type: none">• Los aportes de los GSI en las decisiones que los afectan son alentados vigorosamente.• Existen procesos para identificar las necesidades de los GSI y crear el desarrollo potencial que les permita participar efectivamente en asuntos de su interés o preocupación.• La responsabilidad en la involucración y el diálogo con los GSI recae en la alta gerencia de operaciones.• La alta gerencia revisa anualmente los compromisos y el método de diálogo.• Se provee el entrenamiento adecuado para el compromiso y el diálogo a empleados especialmente designados.
5	<ul style="list-style-type: none">• Hay mecanismos formales o acuerdos establecidos con los GSI para asegurar su participación efectiva e influyendo en la toma de decisiones de asuntos de su interés o que puedan afectarlos.• La facilitación tiene una historia consistente de compromiso significativo con las GSI.• Existen procesos formales que edifican el desarrollo del potencial de los GSI de forma tal que les permite dialogar en forma efectiva.• Los GSI contribuyen a revisiones periódicas de los compromisos en procesos a fin de permitir un mejoramiento continuo.

Programa externo de integración social

Indicador 2 – GSI: Compromiso y diálogo



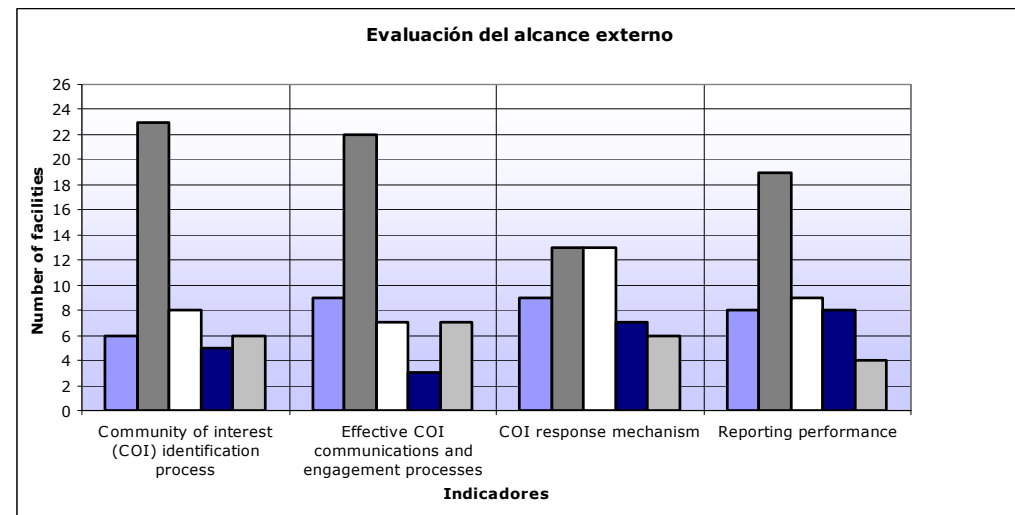
3

- Ya hay compromisos formales documentados y el deseo de cooperación establecido con los GSI.
- El recurso facilita la ayuda para asegurar la posibilidad de participación de los GSI en procesos de compromiso y diálogo, cuando ello resulta apropiado.
- Las comunicaciones para los GSI están escritas en lenguaje local (cuando es necesario) elaboradas en forma clara y comprensible para los GSI.
- Las responsabilidades para el deseo de cooperación y el diálogo con los GSI quedan claramente establecidas.
- Dentro de los procesos se incluye el tiempo necesario para las revisiones significativas con los GSI.
- Materiales relevantes provistos a los GSI para el repaso crítico en el momento oportuno.

Resultados del programa de integración social



- La mayoría tiene o se encuentra implementando sistemas formales de integración social.
- Desempeño altamente variable y aplicación desigual entre los miembros y dentro de las empresas



Desafíos clave



- Hacer del diálogo una constante en las operaciones
 - No necesariamente consultar cuando necesitamos algo
 - Proporcionar el acuerdo de la alta gerencia
 - No verlo como un *extra* complaciente
- Requiere un conjunto de conocimientos nuevos y diferentes
- No todos los yacimientos mineros son iguales
 - Mayor demanda de recursos para unos que otros
- Representa un cambio cultural que toma tiempo

Minería y poblaciones aborígenes

Borrador del marco de trabajo



Las empresas que componen la Asociación Minera de Canadá (AMC), han acordado los siguientes compromisos con respecto a sus relaciones con las comunidades aborígenes.

Las empresas que componen la AMC:

- Respetarán los derechos de los aborígenes;
- Reconocerán y respetarán los intereses sociales, económicos, medioambientales y culturales de las comunidades aborígenes;
- Se comprometerán con las comunidades aborígenes y otros, incluido el gobierno, de acuerdo a los *Indicadores de alcance externo*, para desarrollar relaciones abiertas y efectivas. Ello incluye:
 - El desarrollo de un entendimiento intercultural de forma que el personal de la empresa comprenda la cultura de las comunidades aborígenes, sus valores y aspiraciones y que – por su parte – las comunidades aborígenes comprendan los principios empresariales, sus objetivos, formas de operar y las prácticas para llevarlas a cabo,

Minería y poblaciones aborígenes

Borrador del marco de trabajo



- El emprendimiento temprano apropiado oportuno y cultural de una involucración apropiada con las comunidades aborígenes a través de una proyección cíclica que asegure sus intereses a través de un proyecto común y que sus impactos potenciales sean comprendidos;
- La utilización de estudios de base que incluyan la consideración del conocimiento tradicional, para minimizar los impactos medioambientales potenciales adversos de la minería y sus actividades vinculadas;
- La negociación de acuerdos de participación, tanto sea directamente con las comunidades aborígenes o en conjunción con los gobiernos; lo que resulte más apropiado;

Minería y poblaciones aborígenes

Borrador del marco de trabajo



- Trabajar con los gobiernos y comunidades para implementar y respaldar los programas de desarrollo comunitario, los cuales podrán incluir educación, salud, cultura, entrenamiento, empleo y desarrollo de oportunidades de negocios u otras necesidades y prioridades de la comunidad;
- Involucración de las comunidades aborígenes en el monitoreo, planeamiento de cierres, recuperación de tierras y otras actividades medioambientales que pudiesen resultar de su interés;
- Desarrollar e implementar políticas empresariales y sistemas que ayuden a esos compromisos, e instar a los proveedores de bienes y servicios a la industria para actuar de la misma manera.

Beneficios resultantes de medir la eficiencia HMS



- Conducción eficiente
- Reenfoco y estimulación en las fisuras de la eficiencia
- Concentración de la atención sobre objetivos y metas
- Creación de una cultura de logros
- Identificación de tendencias y comparación con los demás (presión de los pares)
- Transparencia
- Adquisición de nuestra licencia social

