

Diagnóstico cualitativo de los Programas de Responsabilidad Social Corporativa (PRSC) de la minería del cobre (Toromocho y Las Bambas)

Álvaro Cano
**Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad
(CEMS)**
Universidad del Pacífico (UP)



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada

Canada



IDRC | CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international



FUNDACION
J. BUSTAMANTE DE LA FUENTE
Lima - Perú

Contenido

1. Motivación: Responsabilidad Social Corporativa (RSC) minera y Agenda 2030
2. Marco Teórico: “Valor Compartido (VC)”, “Enfoque de Género (EG)” y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
3. Metodología
4. Balance Comparativo – Indicadores VC
5. Balance Comparativo – Indicadores EG
6. Recomendaciones – VC
7. Recomendaciones - EG

Objetivos y motivación: minería y sostenibilidad

- Contribuir al debate sobre el aporte de la minería al Desarrollo Sostenible, a los 17 ODS específicos de la Agenda 2030 y al cumplimiento de “benchmarks” o estándares de sostenibilidad al interior de la propia industria (desde 2002).
- Describir y comprender la implementación de PRSC que intentan crear “Valor Compartido” y que se orientan a reducir los impactos y beneficios diferenciados entre hombres y mujeres en contextos mineros.

Marco Teórico: Creación de Valor Compartido y minería: “extracting with purpose” (Porter)

- VC se diferencia de la tradicional RSC filantrópica en que es “estratégica”, está “integrada en el core business” y se hace por una ganancia o “profit”.
- “Mejorar de manera medible los resultados socioeconómicos de las zonas anfitrionas y mejorar el rendimiento de las empresas” (FSG, 2014: 6).”
 - Desarrollar las capacidades de la mano de obra local
 - Desarrollar e insertar proveedores locales a la cadena de valor

Marco Teórico: Enfoque de Género y minería

- Hace referencia a las características y expectativas que la sociedad asigna a hombres y mujeres *de forma diferenciada*.
- Consenso en la literatura sobre desarrollo e IE: “los hombres y mujeres experimentan de forma diferenciada los beneficios e impactos de los cambios económicos, políticos, sociales y ambientales (BM, 2005)”.
 - Empleo y oportunidades empresariales
 - Participación política; negociaciones

Marco Teórico: minería y ODS

- Variables para VC y minería: desarrollo de capacidades de mano de obra local, y desarrollo de proveedores locales.
 - ODS #8 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico)
 - ODS #9 (Industria, Innovación e Infraestructura).
- Variables para EG y minería: empoderamiento económico (empleo y oportunidades empresariales), y empoderamiento político (relaciones de poder)
 - ODS # 5 (Igualdad de Género)
 - ODS # 10 (Reducción de Desigualdades).

XXVIII SEMINARIO ANUAL DE INVESTIGACIÓN CIES 2017



Metodología

- **Métodos cualitativos**, descriptivos, centrados en percepciones.
- Proceso analítico *inductivo*: “*n*” de dos casos.
- Revisión de la literatura (“Inversiones Sostenibles”)
- **Recolección de datos: 3 trabajos de campo en las AI**
- **Herramientas: entrevistas (guías - instrumentos)**
- Sistematización, análisis e interpretación de la data.
- Establecer indicadores para un balance comparativo: “buenas prácticas”
- Recomendaciones basadas en anomalías o problemas compartidos por ambos casos.

Indicador 1 y 2

Profits y Business environment	
Toromocho	Bambas
<p>Toroboys y homologación de proveedores locales</p> <ul style="list-style-type: none">• Pero es un monopsonio o mercado de un solo comprador; trabajos y servicios excesivamente concentrados y dependiente de un solo actor.	<p>Capacitaciones técnicas y PDEL (homologación)</p> <ul style="list-style-type: none">• Pero hay “cuotas” a través de las cuales, por compromisos sociales, deben pagarse hoteles sin huéspedes, etc.

Indicador # 3

Integración en el core business y ventaja competitiva	
Toromocho	Bambas
<p>Visión “intencional, enfocada y estratégica” de la RSC</p> <p>No está integrado en el “core business”. Hay iniciativas “unrelated to business”.</p> <p>No hay un enfoque de competitividad y diferenciación</p> <ul style="list-style-type: none"> MCP no hace públicos sus reportes de sostenibilidad. 	<p>Visión “intencional, enfocada y estratégica” de la RSC</p> <p>No está integrado en el “core business”. Entorno transaccional (“todo es paro”).</p> <p>Pero sí tiene un enfoque de competitividad y diferenciación</p> <ul style="list-style-type: none"> MMG es miembro de ICMM, y sus reportes públicos y auditados de sostenibilidad .

Indicador # 4

Articulación con autoridades locales y otras empresas mineras	
Toromocho	Bambas
<p>Limitada relación de trabajo en el nivel regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Colaboración con autoridades distritales es casi nula (capacidades y política) <p>No hay relación con otras empresas mineras.</p> <ul style="list-style-type: none"> Chinalco como el único responsable. 	<p>Limitada relación de trabajo en el nivel regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudio económico de la región Apurímac sin tracción política Colaboración con autoridades distritales casi nula (capacidades y política) <p>No hay relación con otras empresas mineras.</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de Acción Social - “Comité Apurímac” con otras empresas, pero este no generó tracción política.

Indicador # 1

Evidencias de EG	
Toromocho	Bambas
<p>Hay evidencias de empoderamiento económico</p> <ul style="list-style-type: none"> oportunidades laborales capacitaciones empresariales Política de no-discriminación en su política corporativa de Desarrollo Sostenible. <p>Pero iniciativas no apuntan a revertir la desigualdad de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> No hay línea de base socioeconómica por género; sólo la EIS del EIA, que brinda información “at the community level”. 	<p>Hay evidencias de empoderamiento económico</p> <ul style="list-style-type: none"> oportunidades laborales capacitaciones empresariales políticas de contratación de mujeres <p>MMG adscrita a los ODS 1-6, entre los cuales el 5 es, explícitamente, igualdad de género.</p> <p>Pero iniciativas no apuntan a revertir la desigualdad de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> No hay línea de base socioeconómica por género; sólo la EIS del EIA, que brinda información “at the community level”.

Indicador # 2

"Mainstreaming"	
Toromocho	Bambas
<p>No hay mainstreaming, porque el EG no es transversal: no hay un componente de género incorporado en todas las fases de todos los proyectos de inversión social.</p> <ul style="list-style-type: none"> Percepción – confirmada- de que luego del reasentamiento la asistencia social disminuye claramente. Iniciativas han dependido fuertemente de la voluntad de terceros, contratistas de la empresa, como los proveedores de servicios alimenticios o de maquinarias. 	<p>No hay mainstreaming, porque el EG no es transversal: no hay un componente de género incorporado en todas las fases de todos los proyectos de inversión social.</p> <ul style="list-style-type: none"> El grupo "mujeres" está incluido dentro de un grupo mayor de "vulnerables" (ancianos y niños también). Área de Desarrollo Social se enfoca más en impactos en las familias.

Indicador # 3

"Internal Systems"	
Toromocho	Bambas
<p>Política de Desarrollo Sostenible reconoce la igualdad de género y promueve la no-discriminación.</p> <p>No existen sistemas específicos internos dedicados a esta dimensión.</p> <p>Se ha trabajado con lineamientos del Banco Mundial, pero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un "gender champion" • No hay gender staff- hay female staff • Sí hay data laboral desagregada • No hay data socio-económica actualizada 	<p>Reconocimiento corporativo de la importancia de integrar el trabajo en desarrollo social comunitario con los ODS. Uno de esos ODS #5, se centrará en el EG.</p> <p>Pero no existen (aún?) sistemas específicos internos dedicados a esta dimensión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un "gender champion" • No hay un gender staff- hay un female staff • Sí hay data laboral desagregada, pero solo laboral • Generación de data socio económica desagregada en proceso

Recomendación # 1

**Monitorear la distribución de contratación y contratos entre
Las Áreas de Influencia (AI) y entre sub-grupos**

Toromocho

Beneficios Pucará vs. Nva. Morococha

**Beneficios e Impactos Hombres vs.
Mujeres**

**Beneficios entre asociaciones y demás
empresarios locales**

Bambas

**Compensaciones Nueva Fuerabamba vs.
Resto de Comunidades**

Beneficios e Impactos Rural vs. Urbano

**Beneficios e Impactos Hombres vs.
Mujeres**

**Beneficios entre asociaciones y demás
empresarios locales**

Recomendación # 3

“Desempacar”, identificar y equilibrar las estrategias informales de acceso a los beneficios derivados de los PRSC

Toromocho	Bambas
<p>El acceso a empleos y contratos no es un “libre mercado” en igualdad de condiciones para competir.</p> <p>Algunas condiciones determinantes indicadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos RRCC y locales con poder de movilización. • Acuerdos RRCC y opositores al proyecto. • Los liderazgos fuertes o de los más educados. • Capital para sortear condiciones de MMG. • Nexos con empresas o testa ferros. • En desventaja las mujeres; los que tienen más habla español. 	<p>El acceso a empleos y contratos no es un “libre mercado” en igualdad de condiciones para competir.</p> <p>Algunas condiciones determinantes indicadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos RRCC y locales con poder de movilización. • Acuerdos RRCC y opositores al proyecto. • Los liderazgos fuertes o de los más educados. • Capital para sortear condiciones de MMG. • Nexos con empresas o testa ferros. • En desventaja las mujeres; los que tienen más habla español.

Recomendación # 1

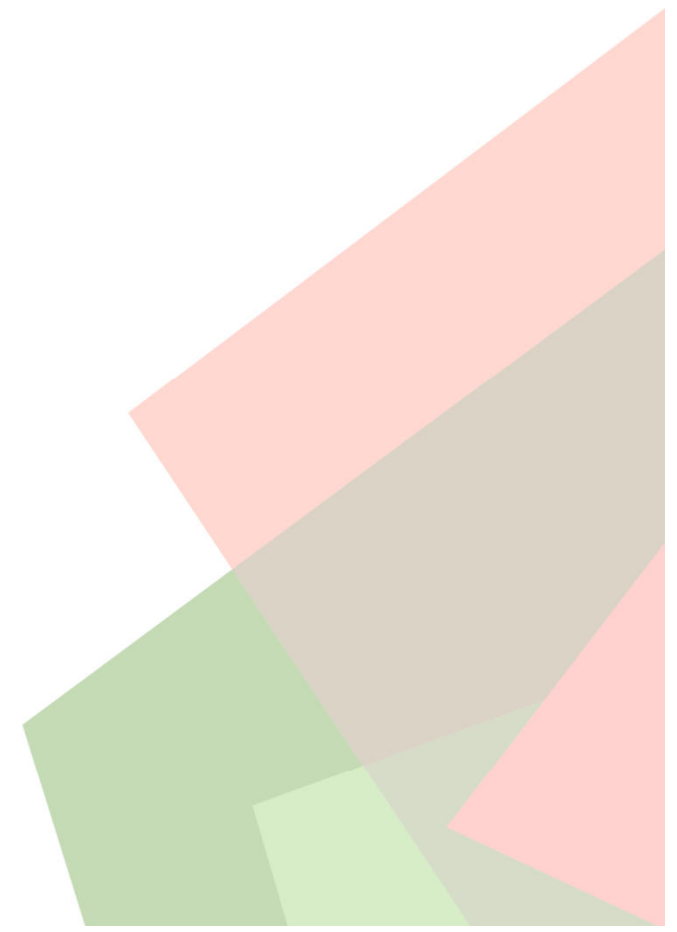
Identificar y monitorear impactos y distribución de beneficios diferenciados por género

Toromocho	Bambas
<p>A falta de indicadores previos y de monitoreo permanente desagregado por género:</p> <ul style="list-style-type: none">• Líneas base específicas de la condición socioeconómica de las mujeres.• Deben identificarse efectos inesperados de las intervenciones en las mujeres (ejemplo: compensaciones Nueva Fuerabamba).	<p>A falta de indicadores previos y de monitoreo permanente desagregado por género:</p> <ul style="list-style-type: none">• Líneas base específicas de la condición socioeconómica de las mujeres.• Deben identificarse efectos inesperados de las intervenciones en las mujeres (ejemplo: compensaciones Nueva Fuerabamba).

Recomendación # 2

Establecer “Gender-Champions” o “gender staff”	
Toromocho	Bambas
<p>A falta de mainstreaming A falta de internal systems A falta de integración en el core business</p> <ul style="list-style-type: none"> • visibilidad no solo a los asuntos internos de género. • integrar las iniciativas dispersas de apoyo hacia la mujer en una política, con metas y evaluaciones del cumplimiento. 	<p>A falta de mainstreaming A falta de internal systems A falta de integración en el core business</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a ODS: entorno favorable para nombrar a un “gender champion” o “staff”. • integrar las iniciativas dispersas de apoyo hacia la mujer en una política, con metas y evaluaciones del cumplimiento.

Muchas gracias



Global Affairs
Canada Affaires mondiales
Canada

Canada



IDRC | CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international



FUNDACION
J. BUSTAMANTE DE LA FUENTE
Lima - Perú