



**Reporte de revisión independiente de los  
avances en la implementación de  
recomendaciones del Third Party Review**

**Abril del 2009**

**Preparado para:**

**Carbones del Cerrejón LLC  
Gerencia de Responsabilidad Social**

**Suscrito por:**

---

Social Capital Group  
Calle Tacna 445  
Miraflores, Lima  
Peru  
Tel +51-1 444 1300 / 444 1302  
Fax +51-1 446 9299

---

---

## TABLA DE CONTENIDO

SECCIÓN	PÁGINA
<b>REPORTE DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DE LOS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES DEL THIRD PARTY REVIEW.....</b>	<b>2</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA REVISIÓN.....</b>	<b>2</b>
2.1 CULTURA CORPORATIVA DE CERREJÓN .....	2
2.2 GESTIÓN SOCIAL.....	3
2.3 REASENTAMIENTOS Y TABACO .....	4
2.4 SISTEMA DE FUNDACIONES DE CERREJÓN.....	8
2.5 INVOLUCRAMIENTO CON LA SOCIEDAD CIVIL .....	9
2.6 LOS WAYÚU – CULTURA Y EMPLEO .....	10
2.7 REGALÍAS.....	13
2.8 SEGURIDAD Y PRINCIPIOS VOLUNTARIOS SOBRE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS.....	14
2.9 ASUNTOS DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE .....	15
2.10 MEJORA DE LOS ESTÁNDARES DE LA INDUSTRIA .....	16

# REPORTE DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DE LOS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES DEL THIRD PARTY REVIEW

## 1 INTRODUCCIÓN

El presente reporte se enmarca en el contexto del proceso de implementación, por parte de Carbones del Cerrejón, de las recomendaciones del Panel Internacional de Expertos del Third Party Review (TPR), así como del marco de compromisos asumidos por la nueva administración de la empresa para el mejoramiento de sus políticas y acciones de Responsabilidad Social corporativa.

Como parte de su proceso de mejoramiento de políticas y acciones de Responsabilidad Social, la compañía solicitó a Social Capital Group, organización seleccionada por el Panel de Expertos para implementar el trabajo de campo del Third Party Review, la realización de una revisión de los avances que Cerrejón ha tenido en el último año, con el fin de identificar los principales logros, tendencias y oportunidades de mejoramiento del desempeño de la empresa. Para este fin, la empresa ha brindado a Social Capital Group la cooperación necesaria para acceder a toda la información y grupos de interés relevantes, así como la facultad de emitir libremente las opiniones y recomendaciones que considere necesarias para aportar a un proceso de mejoramiento de gestión.

Considerando que la implementación de las recomendaciones del TPR es un proceso que aún se encuentra en sus etapas iniciales, esta revisión no constituye una evaluación de resultados e impactos.

El presente documento presenta los principales alcances identificados por la revisión en cada uno de los temas clave de implementación de recomendaciones del TPR, realizando observaciones que puedan aportar a los procesos de seguimiento interno y ajustes de gestión necesarios para asegurar la adecuación de la orientación, ritmos y herramientas utilizados en la implementación de los planes y compromisos asumidos por la empresa.

## 2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA REVISIÓN

### 2.1 CULTURA CORPORATIVA DE CERREJÓN

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
1	EL TPR RECOMENDÓ A CERREJÓN DESARROLLAR SU PROPIA CULTURA CORPORATIVA PARA DIFERENCIARSE DE LAS COMPAÑÍAS QUE LA ANTECEDIERON (EXXON E INTERCOR). ESTA NUEVA IMAGEN Y CULTURA CORPORATIVA DEBERÍA CONSTRUIRSE SOBRE LA BASE DE LOS INTERESES DE LA EMPRESA Y DE LAS COMUNIDADES LOCALES DE LA GUAJIRA.	DESARROLLAR UNA CULTURA OPERATIVA QUE DE PRIORIDAD A LA INTERACCIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS, PARA LO CUAL TRABAJARÍA EN UNA DECLARACIÓN DE SU CULTURA Y VALORES QUE SE COMUNIQUE A TODOS LOS EMPLEADOS Y PARTES INTERESADAS.
2	EL TPR RECOMENDÓ INICIAR UN PROCESO DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN INTERNA ORIENTADA A LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA OPERATIVA DE LA EMPRESA, REPORTANDO	INICIAR PLANES DE CAPACITACIÓN QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA OPERATIVA DE CERREJÓN, Y COMUNICAR SUS RESULTADOS

PÚBLICAMENTE SUS PROGRESOS.

**Avances:** La alta dirección de Cerrejón y miembros relevantes de su personal se propusieron conducir un proceso de discusión para la elaboración de una declaración general de valores y áreas clave de prioridad de Responsabilidad Social Corporativa. Entre octubre y noviembre de 2008 produjeron un documento conteniendo 11 principios o "Mandamientos" y un conjunto de temas prioritarios. Esta declaración de valores y objetivos apunta a promover una nueva cultura organizacional que ha sido denominada "Cerrejón Way".

A partir de esta declaración, se ha elaborado un plan para la transformación cultural corporativa que incluye un taller de alta dirección, dos talleres para gerencias intermedias y treinta talleres para empleados (con una cobertura esperada de 5000 trabajadores) que debería culminarse en el año 2010.

Con respecto a la Recomendación 2, se han iniciado programas de capacitación al personal del área social y áreas operativas relevantes en materia de estándares internacionales. Paralelamente, en febrero de 2009 se ha iniciado un proceso de revisión y mejoramiento de conceptos, herramientas, procedimientos y organización utilizados por la empresa en sus funciones de Responsabilidad Social y Relacionamento Comunitario. Durante el 2009 debe culminarse con la adecuación de conceptos y la articulación de nuevos planes y sistemas para la gestión social de la empresa.

**Observaciones:** La alta dirección de Cerrejón ha demostrado un compromiso directo con iniciar el proceso de transformación cultural corporativa, invirtiendo importantes recursos humanos y financieros, con el Presidente de la compañía reforzando personalmente las discusiones y procesos de seguimiento. Los temas clave priorizados como objetivos, la generación de confianza a través del diálogo y la participación, así como la prevención y manejo de impactos sociales a través de la adecuación a las mejores prácticas y estándares internacionales, son apropiados para una mejora efectiva y continua de las acciones y procesos de Responsabilidad Social Corporativa.

Sin embargo, en términos de contenidos, además de indicar los valores y principios generales de la nueva cultura organizacional, es importante desarrollar procesos que permitan identificar y reforzar conductas y prácticas concretas (códigos de conducta, programas, procedimientos, incentivos, entre otros instrumentos).

En términos de metodología, además del plan de capacitación 2009-2010 acerca del Cerrejón Way, es importante considerar mecanismos permanentes de sensibilización, capacitación, revisión de prácticas, conductas y procedimientos, que abarquen todas las áreas de la empresa y cuenten con procesos de seguimiento y evaluación que aseguren una implantación efectiva y sostenible en el tiempo.

## 2.2 GESTIÓN SOCIAL

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
3	EL TPR RECOMIENDA A LA EMPRESA IMPLEMENTAR UN REDISEÑO DE SUS	CONFORMAR UN NUEVO EQUIPO GERENCIAL CON EL OBJETIVO DE MEJORAR TODOS LOS ASPECTOS

	INSTRUMENTOS Y PROCESOS PARA EL ADECUADO MANEJO DE LOS IMPACTOS SOCIALES EN SU ENTORNO	DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DE LA EMPRESA, CONTANDO CON PERSONAS MÁS COMPROMETIDAS CON LA COMUNIDAD Y CONSULTANDO PERMANENTEMENTE CON LAS COMUNIDADES PARA ASEGURAR QUE LA INFORMACIÓN Y OPORTUNIDADES BRINDADAS SEAN ADECUADAS A LAS NECESIDADES LOCALES
4	EL TPR RECOMENDÓ A CERREJÓN IMPLEMENTAR UN ENFOQUE DE RELACIONAMIENTO CON LAS COMUNIDADES LOCALES QUE VAYA MÁS ALLÁ DEL SIMPLE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES LEGALES Y PERMITA UN PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA ENTRE LA EMPRESA Y SUS GRUPOS DE INTERÉS LOCALES.	IMPLEMENTAR UN NUEVO ENFOQUE, BASADO EN ESTÁNDARES INTERNACIONALES, QUE ESTABLEZCA PROGRAMAS FORMALES DE COMPROMISO PARA MEJORAR Y PERFILAR EL LOGRO DE METAS COMUNES EN DESARROLLO SOCIAL.

**Avances:** En el último año Cerrejón ha cumplido con su compromiso de reorganizar sus estructuras, funciones y enfoques de relacionamiento comunitario. Se han reestructurado la orientación y funciones de la antigua División de Comunidades y Tierras, así como sus relaciones funcionales y de reporte dentro del organigrama de la compañía. Estos cambios han elevado jerárquicamente el nivel de la gestión social al interior de la empresa y vinculando más directamente la gestión social en campo con la administración central de Cerrejón.

A partir de enero de 2009, la Presidencia de la compañía creó la Gerencia de Responsabilidad Social y Asuntos Públicos, con rango de vicepresidencia. El nuevo diseño articula funciones clave de comunicaciones, relacionamiento comunitario, Derechos Humanos y seguridad de operaciones, y permitiría superar muchas dificultades de coordinación horizontal y vertical para un mejor manejo de impactos sociales y la promoción de estrategias de responsabilidad social más efectivas. Se ha incorporado nuevo personal gerencial y operativo con reconocida experiencia nacional e internacional en estas materias y se ha reforzado con capacitación y asistencia técnica externa al equipo del área social.

A partir del mes de abril de 2009, la nueva gerencia del Departamento de Responsabilidad Social ha iniciado un proceso de revisión de sus conceptos, criterios, herramientas y programas, y se propone dotar a la empresa de un Plan Estratégico de Relaciones Comunitarias durante los próximos meses.

**Observaciones:** Estos procesos de reestructuración orgánica y de programas están aún en sus etapas iniciales y es probable que aún se requiera de mayores esfuerzos en la redefinición de enfoques de gestión social, así como en la especialización de funciones al interior del área social. Para garantizar el éxito de las nuevas estrategias será necesario alcanzar importantes niveles de alineamiento y coordinación con otras áreas operativas y de apoyo de la empresa durante los próximos meses.

## 2.3 REASENTAMIENTOS Y TABACO

### RECOMENDACIONES DEL TPR

### RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA

- 5 EL TPR RECOMENDÓ A CERREJÓN RECONOCER QUE PUEDEN EXISTIR ASUNTOS PENDIENTES DE SUS ESFUERZOS ANTERIORES DE REASENTAMIENTO, QUE PUEDEN REQUERIR DE ACCIONES PLANEADAS E INTEGRALES QUE LE DEN SOLUCIÓN DEFINITIVA A LAS DIFICULTADES EXPERIMENTADAS POR LAS POBLACIONES INVOLUCRADAS.
- SE PROPUSO A CERREJÓN ATENDER LA SITUACIÓN DE TODAS LAS FAMILIAS DE TABACO SIN IMPORTAR SU POSICIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DEL AÑO 2002, Y DESARROLLAR UN PROCESO DE CONSULTA TOTALMENTE PARTICIPATIVO QUE INVOLUCRE A TODOS LOS INTERESADOS.
- REVISAR SU ENFOQUE GENERAL DEL TEMA REASENTAMIENTO, DESARROLLANDO PLAZOS CLAROS PARA LA CONSULTA CON LAS COMUNIDADES AFECTADAS.
- RECONOCER LA NECESIDAD DE SOSTENER CONVERSACIONES CON EL COMITÉ DE REASENTAMIENTO DE TABACO (CRT) PARA DISCUTIR LAS RECOMENDACIONES DEL TPR, INCORPORANDO A UN FACILITADOR DE CONSENSO DE TODAS LAS PARTES, Y ESTABLECIENDO PLAZOS RAZONABLES Y CLAROS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES TEMAS POR CERRAR CON LOS EX-RESIDENTES DE TABACO, PROCURANDO CUMPLIR CON LA RECOMENDACIÓN DEL TPR DE EJECUTAR LOS PAGOS PENDIENTES POR CONCEPTO DE COMPENSACIÓN.

**Avances:** La empresa logró implementar, junto con los representantes de los ex-pobladores de Tabaco, un proceso de negociación que culminó con la firma, en diciembre de 2008, de un acuerdo que propone la solución definitiva a la contienda sostenida desde el año 2001. El proceso de diálogo entre enero y diciembre de 2008, así como los principios y criterios sobre los que se construyeron los acuerdos alcanzados, tienen características que hacen de este acuerdo un interesante ejemplo de buenas prácticas y procedimientos.

La empresa y los ex-pobladores de Tabaco iniciaron el proceso sobre una base de confianza al proponer un debate abierto que no excluyera temas y posibles opciones, y acordaron contar con una facilitación externa independiente, que estuvo a cargo del anterior presidente del Panel del TPR. Se consensuaron principios y procedimientos que permitieron analizar y categorizar todos los casos del antiguo reasentamiento, evaluando el valor proporcional de las afectaciones (incluyendo consensos acerca de la valorización de impactos morales e inmateriales), y otorgando compensaciones e indemnizaciones en base a criterios claros, precisos y equitativos.

También es interesante resaltar la responsabilidad con que la empresa asumió el espíritu del acuerdo, al hacer extensivos sus beneficios a otros ex-pobladores de Tabaco no representados en el proceso de elaboración y firma del documento. Durante el primer cuarto de 2009 se hizo una convocatoria abierta a todos los ex-pobladores para presentar sus casos. Incluso aquellas familias de Tabaco que vendieron propiedades antes de 2001 serán acreedoras de indemnizaciones complementarias si es que en el pasado recibieron menos compensaciones que las otorgadas actualmente, según los criterios de proporcionalidad y equidad definidos por el acuerdo.

**Observaciones:** A pesar de que en los primeros meses de 2009 se ha alcanzado casi un 100% del desembolso de indemnizaciones y compensaciones monetarias, gran parte de los propios beneficiarios aún no alcanza a comprender con precisión los criterios y detalles relativos a la implementación del acuerdo. Esta desinformación se debe a problemas en la comunicación interna entre las familias y sus representantes formales ante la negociación, además de la ausencia de mecanismos más directos de relación de la empresa con todos y cada uno de los representados.

Entre los principales problemas de comprensión del acuerdo, persisten dudas acerca de la proporcionalidad en la asignación de montos de compensación y no hay claridad acerca de los plazos y pasos a seguir para los procesos de compra de tierra, construcción del nuevo centro poblado e implementación de proyectos productivos establecidos en el convenio. Estas dudas han comenzado a movilizar rumores, desinformación y crear un riesgo potencial de desconfianzas acerca de la adecuada implementación del acuerdo, entre sus beneficiarios directos y entre otros grupos de interés.

Durante las próximas semanas y meses, será importante fortalecer los procesos de información y consulta que faciliten a todas y cada una de las familias de la comunidad de Tabaco una mejor comprensión del proceso de implementación, para generar un clima de confianza y cooperación que garanticen el éxito del acuerdo como solución definitiva a esta prolongada controversia.

RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
6 EL TPR PUNTUALIZÓ A LA EMPRESA QUE TODOS LOS INVOLUCRADOS DEBERÍAN ENFOCARSE EN LAS COMUNIDADES DIVIDIDAS, PARA QUE PUEDAN BENEFICIARSE DE LA MEJOR MANERA DE LOS IMPACTOS POSITIVOS DE LAS OPERACIONES DE CERREJÓN.	LA EMPRESA APOYA LA SUGERENCIA DEL TPR DE IMPLEMENTAR UNA INICIATIVA DE RECONSTRUCCIÓN SIMBÓLICA QUE CONTRIBUYA A LA IDENTIFICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA COMUNIDAD DE TABACO, Y TRABAJARÁ CON TODOS LOS ANTIGUOS RESIDENTES DE LA POBLACIÓN PARA DETERMINAR QUÉ ACCIÓN SERÁ MÁS RELEVANTE Y VALORADA POR LA COMUNIDAD.  CONTINUAR CON EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS FONDOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LA RED TABACO.

**Avances:** El acuerdo alcanzado con ex-pobladores de Tabaco incluye la compra de tierras y su habilitación para la construcción de un sitio que simbolice la reconstrucción del antiguo pueblo de Tabaco. Dichas tierras ya han sido identificadas y se ha avanzado en el proceso de compra. Se está coordinando con las autoridades locales la culminación de los trámites requeridos para la habilitación urbana y con los beneficiarios la determinación participativa y definitiva del lugar de construcción, la cual se espera realizar en el año 2010.

En el último año se ha avanzado con la fase de ejecución de dos terceras partes de los proyectos productivos, educativos y culturales elaborados por la Red Tabaco de Desarrollo Endógeno. Los proyectos restantes se encuentran en proceso de evaluación por parte de instituciones especializadas para pasar a implementarse durante el 2009. En junio de 2009 también se espera iniciar la incorporación de nuevos participantes y proyectos.

**Observaciones:** Miembros y coordinadores de la Red Tabaco han manifestado su interés por participar del proceso de implementación del acuerdo entre la empresa y otros ex-pobladores de Tabaco, aportando su experiencia en el diseño y coordinación de proyectos. Esta iniciativa es una oportunidad adicional de promover acercamiento e integración simbólica y concreta entre los diferentes grupos de familias de la antigua comunidad de Tabaco.

RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
7 EL TPR RECOMENDÓ A LA EMPRESA QUE LOS REASENTAMIENTOS BASADOS EN	LA EMPRESA RECONOCE ESTA RECOMENDACIÓN Y CONSIDERA QUE UNA COMUNIDAD PUEDE SER

- ESTÁNDARES INTERNACIONALES NO SÓLO DEBEN IMPLEMENTARSE CUANDO SE REQUIERA UN REASENTAMIENTO FÍSICO, SINO TAMBIÉN EN EL CASO DE QUE UNA COMUNIDAD SE VEA AFECTADA POR LA MISMA CERCANÍA DE LAS OPERACIONES MINERAS.
- 8 SE PUNTUALIZÓ QUE CERREJÓN DEBE ADOPTAR UNA DEFINICIÓN MÁS AMPLIA DE "COMUNIDAD AFECTADA" COMO BASE PARA SU ENFOQUE DE REASENTAMIENTO Y DE BUENA VECINDAD, INCLUYENDO EL TRATO A COMUNIDADES QUE SON "AFECTADAS" PERO NO "DESPLAZADAS".
- 9 CERREJÓN DEBE CONSIDERAR LOS REASENTAMIENTOS PASADOS COMO "PASIVOS" Y DEBEN AFRONTARSE A PARTIR DE UN NUEVO ENFOQUE QUE ENFATICE LA NECESIDAD DE PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS CLARAS DE CONSULTA Y NEGOCIACIÓN.
- REASENTADA CUANDO PRESENTE DETERMINADOS IMPACTOS INDIRECTOS DEL PROCESO MINERO. ESTA CONSIDERACIÓN YA SE INCORPORÓ EN LOS PRINCIPIOS DE REASENTAMIENTO DE CERREJÓN.
- LA EMPRESA ACOGE ESTA RECOMENDACIÓN CON EL PROPÓSITO DE FORTALECER LOS PROCESOS DE REASENTAMIENTO, Y HA REVISADO SUS ENFOQUES PARA INCORPORAR LAS RECOMENDACIONES DEL TPR.

**Avances:** La empresa se propuso las tareas de revisar sus enfoques y políticas de reasentamiento, desarrollar con las poblaciones afectadas los cronogramas y planes para su reasentamiento, y desarrollar indicadores apropiados para medir la calidad de vida actual de las comunidades y contribuir a su mejoramiento.

En términos de sus políticas de reasentamiento, Cerrejón afirma que ya se encuentra implementando procesos acordes con los lineamientos del Banco Mundial y el IFC. En general, se puede verificar que los procesos actualmente en marcha siguen de manera adecuada las normas de desempeño del IFC referidas a Reasentamiento Involuntario, que suponen una serie de etapas y pasos de información, participación, diagnóstico, planeamiento e implementación, y que se está involucrando a la población en un proceso dialogado y documentado.

Se han elaborado y difundido ampliamente los cronogramas de reasentamiento para cada comunidad, y estos cronogramas orientan el avance de los procesos. Entre agosto de 2008 y febrero de 2009 se ha culminado con la consultoría para la elaboración de los indicadores de calidad de vida de las poblaciones a reasentar, esperando actualizar las líneas de base de acuerdo con la nueva metodología en los próximos meses.

La empresa también ha ampliado sus criterios de definición de la afectación de una comunidad, y el involucramiento más directo con el proceso de reubicación del poblado de Tamaquito en 2008 evidencia la decisión de generar medidas de apoyo a comunidades que reciben impactos indirectos del proceso de reasentamientos actualmente en marcha.

El proceso y la firma del acuerdo con los ex-pobladores de Tabaco, además de los avances de la Red Tabaco y la Mesa de Oreganal, evidencian la voluntad de la empresa de asumir los antiguos reasentamientos como pasivos a manejar. El acuerdo también ha contribuido a uniformizar los principios y criterios que rigen los reasentamientos actuales y que orientarán cualquier eventual proceso de reasentamiento en el futuro.



**Observaciones:** Representantes de comunidades en reasentamiento han manifestado haber expresado algunas disconformidades de detalle acerca de los cronogramas de reasentamiento, las cuales en su opinión no han sido debidamente atendidas. En todo caso, reconocen que son la base de sus procesos de coordinación con la empresa, aunque manifiestan su preocupación ante eventuales retrasos en el desarrollo oportuno de algunas etapas de estos cronogramas, puesto que estas poblaciones esperan culminar con sus reasentamientos lo antes posible.

Con el fin de facilitar una determinación clara y precisa de futuras medidas de prevención y manejo de impactos en comunidades de su entorno, aún es posible que se requiera afinar la ampliación de los criterios de impacto social que definen las áreas de influencia directa e indirectas de las operaciones de la compañía. También será importante mejorar aún más los mecanismos de información, consulta y comunicación bidireccional entre empresa y comunidades para fortalecer la confianza y la coordinación de procedimientos de reasentamiento y post-reasentamientos.

## 2.4 SISTEMA DE FUNDACIONES DE CERREJÓN

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
10	EL TPR RECOMENDÓ A LA EMPRESA EXPLORAR CÓMO REFORZAR SU PAPEL Y SUS CAPACIDADES PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO SOSTENIBLE Y EQUITATIVO DE LA GUAJIRA.	LA COMPAÑÍA HA RECONOCIDO EL VALOR DE LA SUGERENCIA Y HA INICIADO UN PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE SUS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA BENEFICIAR EN EL LARGO PLAZO A LAS COMUNIDADES Y HABITANTES DE LA GUAJIRA.
11	EL TPR RECOMENDÓ QUE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE CADA FUNDACIÓN SE DESARROLLASEN MEDIANTE UN PROCESO EXTENSIVO Y PARTICIPATIVO DE CONSULTA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS RELEVANTES, DISEMINANDO Y PUBLICANDO ESTOS LINEAMIENTOS CON EL FIN DE PROVEER UNA IDEA CLARA DE LA FINALIDAD Y ALCANCES DEL SISTEMA DE FUNDACIONES.	CERREJÓN TRABAJARÁ CON LOS GRUPOS DE INTERÉS PARA EL DISEÑO DE LOS OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DE CADA FUNDACIÓN. LOS PROGRESOS ANUALES EN ESTA MATERIA SERÁN REPORTADOS AL PÚBLICO A TRAVÉS DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE CERREJÓN.
12	EL TPR PUNTALIZÓ LA NECESIDAD DE QUE LA INDEPENDENCIA DE LAS FUNDACIONES SEA FORTALECIDA Y EXPLICITADA PARA QUE SE LES RECONOZCA COMO ORGANIZACIONES ADECUADAMENTE INFORMADAS Y DIRIGIDAS POR PERSONAL CON LA SUFICIENTE EXPERIENCIA E INDEPENDENCIA PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS.	CERREJÓN RECONOCE QUE LA BUENA GOBERNABILIDAD DE LAS FUNDACIONES GARANTIZA SU ÉXITO EN EL LARGO PLAZO Y LAS RECOMENDACIONES DEL TPR AL RESPECTO ORIENTARÁN EL DESARROLLO DE SUS ENFOQUES. SE HAN REALIZADO LOS MEJORES ESFUERZOS PARA SELECCIONAR DIRECTORES EJECUTIVOS DE ALTO PERFIL PARA LIDERAR LAS FUNDACIONES A PARTIR DE SU EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO Y CAPACIDADES DE GESTIÓN. SE BUSCARÁ DOTAR A CADA FUNDACIÓN DE DIRECTORIOS DEL MÁS ALTO NIVEL.

**Avances:** Cerrejón ha avanzado significativamente en el fortalecimiento de su estrategia de Responsabilidad Social, al focalizar su intervención en cuatro líneas específicas de acción orientadas a sendos temas clave para el desarrollo sostenible y equitativo de La Guajira: el cuidado, abastecimiento, distribución y tratamiento del agua en el Departamento; el mejoramiento sostenible de la calidad de vida (nutrición, salud, educación y desarrollo productivo) de las poblaciones indígenas de la región; la creación y consolidación de empresas y actividades económicas alternativas a la industria extractiva; el fortalecimiento de las

capacidades de gestión institucional de políticas públicas y procesos de desarrollo sostenible por parte de autoridades y organizaciones de la región.

Los objetivos específicos de cada fundación fueron elaborados tomando en cuenta la opinión de diversos grupos de interés relevantes para las misiones de cada una de ellas, y designó directorios conformados por personalidades y especialistas reconocidos en sus áreas específicas de intervención. También ha asignado presupuesto para apoyar la implementación inicial de las cuatro fundaciones, con el encargo de que en el plazo de dos años estas organizaciones deben desarrollar su propia autonomía financiera y operativa. Algunas de ellas ya han empezado a desarrollar mecanismos de cooperación y provisión de servicios que apuntan a lograr esta autonomía y sostenibilidad en el mediano plazo.

Durante su primer año de instalación y operación, las diferentes fundaciones han empezado a desarrollar proyectos piloto y definiendo líneas de intervención. En algunos casos y proyectos particulares, se han dado casos de cooperación y complementación técnica entre algunas de las fundaciones y sus resultados iniciales están empezando a producir un posicionamiento de estas fundaciones como referentes técnicos ante otras instituciones, beneficiarios y grupos de interés. También se están desarrollando estudios y experiencias que demuestran un importante potencial de las fundaciones para la generación y sistematización de conocimientos, función que puede convertirse en uno de sus principales aportes de valor para el desarrollo sostenible de La Guajira.

**Observaciones:** Debido a la fuerte dependencia financiera inicial con respecto a la empresa, las fundaciones están implementando sus primeras experiencias y pilotos mayormente al interior de las zonas de influencia de la compañía. Se espera extender estas experiencias a otras zonas de La Guajira conforme se desarrollen mayores capacidades financieras y operativas, y se gane en precisión de objetivos y líneas estratégicas de cada fundación.

A pesar de las iniciativas de coordinación de intervenciones conjuntas entre algunas fundaciones, es necesario formalizar aún más los procedimientos de coordinación entre las cuatro instituciones, y entre ellas y el área de Responsabilidad Social de la propia empresa, con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos y maximizar las sinergias entre objetivos e intervenciones. También es importante intensificar y diversificar los procesos de información y consulta a las poblaciones del área de influencia, muchas de las cuales aún no tienen conocimiento o una comprensión clara acerca de la naturaleza y objetivos de las nuevas fundaciones.

## 2.5 INVOLUCRAMIENTO CON LA SOCIEDAD CIVIL

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
13	CERREJÓN DEBE INCREMENTAR SUS ESFUERZOS PARA ANIMAR E INVOLUCRAR A ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL, AGENCIAS DE DESARROLLO COLOMBIANAS E INTERNACIONALES, ASÍ COMO EL AUSPICIO DE GOBIERNOS E INSTITUCIONES INTERNACIONALES	CERREJÓN CONCUERDA CON ESTA RECOMENDACIÓN DEL PANEL Y PROPONE ORGANIZAR EL FORO PARA EL DESARROLLO REGIONAL, AL QUE SE CONVOCARÁN ACTORES ADICIONALES DE LA SOCIEDAD CIVIL, REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y DE OTRAS EMPRESAS, PARA LABORES DE DESARROLLO DE ESTRATEGIAS CONJUNTAS Y PLANES DE ACCIÓN

**Avances:** Durante el año 2008, Cerrejón ha iniciado un proceso de identificación y acercamiento con instituciones y organizaciones que puedan ser socios estratégicos para sus procesos de fortalecimiento interno de gestión de responsabilidad social (Universidad de Harvard para el mejoramiento de procesos de manejo de reclamos y controversias, por ejemplo) o para el diseño e implementación de estrategias de desarrollo sostenible en La Guajira (ONGs, y expertos internacionales en estándares de seguridad y DDHH, cadenas nacionales de supermercados para proyectos agrocomerciales, autoridades, organismos multinacionales, agencias de cooperación internacional, entre otros).

En consulta con los potenciales socios y grupos de interés, la empresa coordina la preparación de un Foro para el Desarrollo Regional, a realizarse en el tercer cuarto del año 2009, en el cual se presentarán y discutirán estrategias, y se espera llegar a acuerdos para la implementación de programas e intervenciones conjuntas en los próximos meses y años.

**Observaciones:** La realización del Foro ha sido postpuesta con respecto a los plazos establecidos inicialmente, pero se espera que este tiempo de coordinación permita un mayor desarrollo de las propuestas y estrategias a ser presentadas y discutidas. Es importante que se propongan lineamientos acerca de los pasos siguientes a la realización del Foro con el fin de asegurar el seguimiento de sus resultados.

## 2.6 LOS WAYÚU – CULTURA Y EMPLEO

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
14	EL TPR RECOMENDÓ QUE LAS PRACTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA DEBEN ENFOCARSE EN EL HECHO DE QUE LOS WAYÚU SON QUIENES MENOS SE HAN BENEFICIADO DE LA PRESENCIA DE LA EMPRESA, MIENTRAS SE TRATA DEL SEGMENTO MÁS VULNERABLE Y MÁS IMPACTADO DE LA POBLACIÓN LOCAL	CERREJÓN RECONOCE QUE LOS WAYÚU SON UN SECTOR PARTICULARMENTE VULNERABLE DE LA POBLACIÓN Y QUE A LA FECHA NO SE HAN BENEFICIADO DE LA MISMA MANERA QUE OTROS GRUPOS, Y ESTÁ DE ACUERDO EN LA NECESIDAD DE QUE ESTE GRUPO SEA EL ELEMENTO CENTRAL DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA. PARA ESTE FIN, LAS FUNDACIONES INDÍGENA Y PROGRESO DESARROLLARÁN UN PROGRAMA ESPECIAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN, CONSTRUYENDO SOBRE LOS ESFUERZOS EXISTENTES Y DISEÑANDO PROYECTOS A PARTIR DE CONSULTAS CON LAS COMUNIDADES WAYÚU, EL GOBIERNO, LAS ONGS Y OTROS AGENTES DE DESARROLLO OPERANDO EN LA REGIÓN. ESTE PROGRAMA SERÁ PRESENTADO Y DISCUTIDO EN EL FORO REGIONAL ORGANIZADO POR CERREJÓN

**Avances:** La empresa, a través de la Fundación Guajira Indígena ha realizado importantes estudios y proyectos piloto en coordinación con otras instituciones, incluyendo otras fundaciones del sistema. Las líneas de desarrollo social dirigido a los Wayúu que ha implementado en esta etapa inicial abarcan el apoyo a las instituciones públicas locales en la elaboración de los "Planes Integrales de Vida" que deben articular los objetivos e intereses de las comunidades indígenas con los planes de desarrollo municipales y provinciales.

También se han iniciado estudios sobre problemas clave que afectan la calidad de vida y la seguridad de las familias y clanes Wayúu, tales como la dinámica del movimiento de personas

y animales a lo largo de la vía férrea, acerca de conductas de riesgo y salud de las poblaciones indígenas, estudios de factibilidad para el diseño de proyectos de provisión de agua para comunidades Wayúu, entre otros. Mucha de esta información acerca de las características específicas de la población Wayúu están facilitando el mejor diseño de proyectos públicos y privados, apalancando la entrada de recursos y programas de desarrollo en territorios Wayúu que de otra manera no serían oportunamente cubiertos por este tipo de servicios.

El área de Responsabilidad Social de la empresa, continúa facilitando programas de seguridad alimentaria y desarrollo productivo y comercial de poblaciones Wayúu en los resguardos del sur y a lo largo de la vía férrea.

**Observaciones:** A pesar de los esfuerzos realizados, la enorme cantidad y dispersión de las poblaciones Wayúu en las diferentes zonas de influencia de la empresa dificultan que la cobertura de los programas implementados llegue de manera efectiva y con la misma intensidad a la mayoría de las comunidades, algunas de las cuales perciben una escasa o nula presencia de la actividad social de la empresa, en particular a lo largo de la vía férrea.

Es necesario definir con más claridad criterios de identificación de las diferentes realidades y condiciones de vida dentro de las comunidades Wayúu, dado que éstas presentan importantes diferencias en cuanto a calidad de vida y desarrollo de capacidades. La Fundación Guajira Indígena ha comenzado a evaluar la necesidad de enfocar los esfuerzos de desarrollo en los sectores rurales, que padecen las condiciones más agudas de exclusión en comparación con otros grupos de Wayúus mejor integrados a los procesos económicos, políticos y sociales de La Guajira.

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
15	EL TPR RECOMENDÓ A CERREJÓN DESARROLLAR UNA CLARA ESTRATEGIA E INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE RESULTADOS	CERREJÓN ESTÁ COMPROMETIDO ACTUALMENTE CON LOGRAR QUE AL MENOS EL 20% DE SU NUEVA FUERZA LABORAL PROCEDA DE LAS COMUNIDADES VECINAS Y POBLACIONES INDÍGENAS. SE ARTICULARÁN CLARAMENTE LOS PLANES Y SE PUBLICARÁN LOS PROGRESOS EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA
16	EL TPR PUNTUALIZÓ QUE LA CAPACITACIÓN DE FUTUROS EMPLEADOS LOCALES DEBE COMPLEMENTARSE CON PROCESOS PARALELOS DE APOYO AL DESARROLLO EMPRESARIAL PARA PERMITIR A LAS COMPAÑÍAS LOCALES CUMPLIR CON LOS ESTÁNDARES REQUERIDOS POR CERREJÓN EN LA ENTREGA DE CIERTOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	EN 2008 LAS FUNDACIONES HAN FIRMADO UN ACUERDO CON EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) PARA EL ENTRENAMIENTO DE 1000 JÓVENES WAYÚU EN DIFERENTES CAPACIDADES DE NEGOCIOS, Y LOS PROGRESOS EN ESTE ASPECTO SERÁN REPORTADOS EN EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE CERREJÓN

**Avances:** La empresa se propuso la meta de que un 20% de sus nuevas contrataciones anuales proceda de poblaciones Wayúu o de las comunidades de su entorno inmediato. Reconociendo que la población Wayúu es la que ha presentado más dificultades en cuanto a empleabilidad en la empresa, Cerrejón ha buscado identificar las necesidades y prioridades de capacitación de las poblaciones indígenas de su zona de influencia, realizando consultas con comunidades y aplicando grupos focales con empleados Wayúu para comprender mejor las barreras para la empleabilidad indígena.

Además de un convenio con el SENA para el entrenamiento de jóvenes Wayúu en capacidades empresariales, se ha incorporado jóvenes Wayúu en la implementación del programa "Conéctate Colombia". Además se promueven procesos como la asociación y tecnificación de los trabajadores no calificados Wayúu que prestan servicio de limpieza de maleza a lo largo de la vía férrea, conformando una cooperativa autogestionada que ya brinda servicios a la empresa con mejores estándares y condiciones laborales para los indígenas.

**Observaciones:** A pesar de los esfuerzos iniciados por la empresa en el 2008, aún persisten factores culturales y educativos que dificultan a la mayoría de pobladores Wayúu el cumplir con muchos de los requisitos mínimos exigidos por la empresa o sus contratistas para poder ser contratados, incluso en puestos de trabajo no calificado.

Es importante revisar y generar criterios que faciliten el acceso de los sectores de la población Wayúu más excluidos de oportunidades de desarrollo económico y social, ya sea a partir de la actividad de la empresa y sus contratistas, como a partir de actividades económicas alternativas al sector extractivo.

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
17	EL TPR RECOMENDÓ A LA EMPRESA TRABAJAR CON LOS CLANES WAYÚU EN LA ORGANIZACIÓN DE CEREMONIAS QUE RECONOZCAN LOS CEMENTERIOS A LO LARGO DE LA LÍNEA FÉRREA Y, EN COOPERACIÓN CON LAS AUTORIDADES PÚBLICAS CORRESPONDIENTES, EXPLORAR LA OPCIÓN PARA REBAUTIZAR LA CARRETERA COMO "VÍA CONMEMORATIVA WAYÚU"	SE DESARROLLARÁN PLANES PARA EL RECONOCIMIENTO DE CEMENTERIOS Y EL CAMBIO DE NOMBRE DE LA CARRETERA DURANTE EL 2008, INVOLUCRANDO A LAS AUTORIDADES TRADICIONALES DE LAS COMUNIDADES WAYÚU Y ASEGURANDO QUE CUALQUIER ACCIÓN CUENTE CON EL PLENO APOYO DE LAS COMUNIDADES LOCALES

**Avances:** La empresa reevaluó la propuesta del cambio de nombre de la carretera, debido a las dificultades administrativas que demanda por parte el Estado, y propuso aplicar el cambio de nombre a la misma línea férrea por estar bajo su control directo. Además de este gesto simbólico, la empresa se propone mejorar en la práctica los impactos de la línea férrea sobre la seguridad y las tradiciones Wayúu, culminando en 2008 un estudio sobre los patrones de circulación de personas y animales a lo largo de la vía. Con base en este estudio se construirán pasos a desnivel en puntos críticos de uso tradicional de los pobladores Wayúu con el fin de disminuir los riesgos del tránsito peatonal y de ganado que cruza la vía.

La empresa también propone un proyecto cultural basado en los rituales Wayúu que permita redefinir los significados y la mejor integración de la vía férrea dentro de la vida cotidiana de las poblaciones indígenas de la zona. Se propone también desarrollar lineamientos precisos para el acercamiento de la empresa a sitios tradicionalmente sagrados para las poblaciones indígenas, con el fin de prevenir cualquier futura ofensa a creencias y culturas locales.

**Observaciones:** Es probable que consideraciones sobre el nombre de la carretera o la vía férrea no se encuentren entre las prioridades de la mayoría de la población Wayúu de la zona. Sin embargo, sí es importante tomar en cuenta sus problemas con respecto a las distorsiones que la vía férrea ocasionan en sus rutas tradicionales de tránsito y en sus concepciones y uso del territorio.

En todo caso, sí existen algunos Wayúu que manifiestan percibir los impactos de la actividad de la empresa en la vía férrea como una afrenta a la tierra y a sus tradiciones, y consideran que la empresa aún debe establecer un diálogo más fluido con los Wayúu para entender mejor de qué manera tratar con éstos y otros temas.

RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
18 EL TPR RECOMENDÓ QUE EL MANEJO DE IMPACTOS SOCIALES DE CERREJÓN DEBE CONSIDERAR COMO PRIORIDAD EL INTENTAR REUNIR A LA COMUNIDAD DE MEDIA LUNA, SI NO ES POSIBLE FÍSICAMENTE, AL MENOS EN EL ASPECTO SOCIAL	LA SUGERENCIA DEL TPR ES APOYADA POR LA EMPRESA PERO SÓLO SERÁ POSIBLE CON EL CONSENTIMIENTO PLENO Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS CLANES WAYÚU INVOLUCRADOS. CERREJÓN PROMOVERÁ EL AMBIENTE PROPICIO PARA LOS DEBATES INTERNOS CON LA COMUNIDAD INDÍGENA CON EL FIN DE DETERMINAR SUS ASPIRACIONES, DEFINIR LAS ÁREAS EN LAS CUALES LA EMPRESA PUEDE APOYAR PARA EL LOGRO DE LAS METAS DE LA COMUNIDAD, Y ATENDER SUS PREOCUPACIONES SOCIOECONÓMICAS

**Avances:** La empresa plantea que el proceso de integración física y social de las comunidades de Media Luna es un tema que depende principalmente de los propósitos y voluntad de estas mismas poblaciones. En todo caso, la compañía entiende que estos procesos de integración local requieren de una base de condiciones de vida y servicios de calidad para estas comunidades, tradicionalmente excluidas de muchos servicios públicos clave.

Actualmente Cerrejón se encuentra financiando y promoviendo acciones de mejoramiento de las condiciones de vida y desarrollo social de la zona, involucrando recursos para complementar los planes del gobierno municipal en la provisión de viviendas mejoradas, acceso a fuentes de agua seguras, servicios locales de salud y programas de educación.

**Observaciones:** Con respecto al tema de la integración social local, los propios pobladores de la zona no priorizan temas referidos a sus diferencias internas en sus demandas ante la empresa, salvo en tanto éstas se vinculan con el acceso a beneficios y mejoras en las condiciones de vida de sus comunidades (empleo, acceso a agua y saneamiento, educación, transporte, entre otros temas identificados por los líderes entrevistados en Media Luna).

Aunque los líderes y familias locales reconocen el aporte de la empresa en una serie de proyectos en marcha, perciben que aún no manifiestan resultados sensibles sobre sus condiciones de vida. Dado el estado inicial de precariedad de muchas de estas comunidades, es importante reforzar estos programas en intensidad, cobertura y eficacia, a la vez que se fortalecen los procesos de información y comunicación que permitan hacer un seguimiento oportuno de las necesidades e inquietudes de la población, a la vez que se genera más confianza y comprensión de la población acerca de los avances progresivos.

## 2.7 REGALÍAS

RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
19 EL TPR RECOMENDÓ A CERREJÓN EXPLORAR FORMAS DE DISEMINAR MÁS	LA EMPRESA BUSCARÁ LA MEJOR FORMA DE PUBLICAR AMPLIAMENTE TODOS LOS PAGOS

AMPLIAMENTE LA INFORMACIÓN ACERCA DE REGALÍAS CON EL FIN DE ESTIMULAR CONCIENCIA Y UN DEBATE ACTIVO ENTRE LA POBLACIÓN, ALENTANDO EL FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES QUE SEAN CAPACES DE PRESERVAR EL COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CIVIL, EL INTERÉS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS REGALÍAS Y DE MONITOREAR Y EXIGIR AL GOBIERNO LOCAL RENDICIÓN DE CUENTAS SOBRE SU UTILIZACIÓN

REALIZADOS AL GOBIERNO, INCLUYENDO EL USO DE LA PRENSA LOCAL. ESTA INFORMACIÓN SE DARÁ A CONCOER EN LAS REUNIONES CON LA COMUNIDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS, ADEMÁS DE USAR EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD COMO MEDIO DE DIVULGACIÓN ADICIONAL. TAMBIÉN SE TIENE PREVISTO REUNIRSE CON LAS ENTIDADES CORRESPONDIENTES DEL GOBIERNO COLOMBIANO PARA ASEGURAR EL RESPALDO DE LA COMPAÑÍA A LA INICIATIVA DE TRANSPARENCIA EN INDUSTRIAS EXTRACTIVAS (EITI)

**Avances:** Durante el año 2008, la empresa se ha involucrado en varios procesos de incidencia y comunicación con el objetivo de promover una mayor información y mejor uso de los recursos generados por el carbón en La Guajira, incluyendo el acercamiento entre el Estado y empresas privadas con representantes de la Iniciativa de Transparencia para Industrias Extractivas (EITI). El propio presidente de la compañía inició contactos con el Ministerio de Minas para promover la adhesión del Estado Colombiano a la iniciativa.

A comienzos de año 2008 la empresa publicó el detalle de sus pagos realizados por concepto de impuestos y regalías, y ha llegado a un acuerdo con los medios locales para difundir públicamente actualizaciones de esta información de manera periódica. Simultáneamente, la nueva Fundación Fortalecimiento Institucional inició labores de capacitación y sensibilización para actores públicos y privados en el tema del uso adecuado de las regalías del carbón en la región.

**Observaciones:** En general, estas acciones son consistentes con el objetivo de aportar a mejorar las condiciones institucionales para mejorar el uso de las regalías en La Guajira. Como parte de la etapa inicial de procesos de incidencia, la empresa, a través de la Fundación Fortalecimiento, ha contribuido a fortalecer mecanismos civiles de vigilancia. Sin embargo, en la percepción de algunos grupos de interés, aun es necesario profundizar el trabajo de fortalecimiento de gestión de los actores públicos y facilitar una mejor interacción entre autoridades y organizaciones de la sociedad civil alrededor del uso adecuado de las regalías del carbón.

## 2.8 SEGURIDAD Y PRINCIPIOS VOLUNTARIOS SOBRE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
20	EL TPR RECOMENDÓ QUE TODOS LOS SEÑALAMIENTOS DE AGRESIONES POR PARTE DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE CERREJÓN SEAN INVESTIGADOS RIGUROSAMENTE PARA IMPEDIR QUE LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LAS COMUNIDADES VECINAS SE VEAN AFECTADAS. CERREJÓN DEBE ESTABLECER UN PROCESO PARA EL MANEJO DE QUEJAS RELACIONADAS CON EL TEMA SEGURIDAD Y DISEÑAR UN MECANISMO SISTEMÁTICO PARA ESCUCHAR LAS INQUIETUDES DE LAS COMUNIDADES	CERREJÓN CONCUERDA EN LA IMPORTANCIA DE QUE TODA ALEGACIÓN DE AGRESIÓN POR SUS FUERZAS DE SEGURIDAD SEA INVESTIGADA RIGUROSAMENTE Y SE TOMEN LAS ACCIONES DE REMEDIACIÓN NECESARIAS SI LOS SEÑALAMIENTOS TIENEN SUSTENTO. LA EMPRESA INDICA QUE ESTA HA SIDO SU PRÁCTICA PERMANENTE PERO QUE RECONOCE LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER MECANISMOS TRANSPARENTES Y SISTEMÁTICOS PARA EL MANEJO DE QUEJAS Y EL DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES ACERCA DE TEMAS DE SEGURIDAD. CERREJÓN SE PROPONE EXPLORAR LAS RECOMENDACIONES DEL TPR COMO PARTE



- 21 EL TPR PUNTUALIZÓ QUE CERREJÓN DEBE APROVECHAR LOS PROCESOS EN MARCHA EN COLOMBIA PARA DESARROLLAR INDICADORES CLAROS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS, CON EL FIN DE PROVEER DE MEDIOS PARA REGISTRAR, MONITOREAR Y ATENDER CUALQUIER PRESUNTA VIOLACIÓN. CERREJÓN TAMBIÉN DEBERÁ EVALUAR SU PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO DE DERECHOS HUMANOS
- DE SU PROGRAMA GENERAL DE CONSULTAS CON LA POBLACIÓN
- LA EMPRESA DESARROLLARÁ INDICADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y LOS RESULTADOS SE REPORTARÁN EN EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD. ADICIONALMENTE, LA COMPAÑÍA SE PROPONE EL DESAFÍO DE DESARROLLAR UN SISTEMA DE FÁCIL ACCESO A TRAVÉS DE INTERNET PARA QUE LA SOCIEDAD Y TODAS LAS PARTES INTERESADAS PUEDAN MONITOREAR SU PROGRESO EN ESTA ÁREA

**Avances:** La empresa se propuso desarrollar y pilotear un sistema de indicadores sobre la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH. Hacia 2007 ya se habían hecho avances iniciales en la propuesta de indicadores para los Principios Voluntarios y el proceso piloto de utilización de los mismos se encuentra en un avance de casi 70%. Paralelamente se está desarrollando una propuesta de mecanismos de medición y evaluación de resultados de los procesos de capacitación en DDHH iniciados en los últimos años.

La nueva coordinación de DDHH del Departamento de Responsabilidad Social realizó durante el 2008 una evaluación de la implementación anterior del Programa de DDHH, identificando sus fortalezas y debilidades y proponiendo un nuevo esquema de trabajo más amplio, que supera los procesos de capacitación de fuerzas de seguridad complementándolo con un enfoque que espera alcanzar a todo el personal de la empresa y a las propias comunidades del área de influencia de la empresa.

La compañía también se propone mejorar los mecanismos ya existentes de recepción y manejo de quejas y controversias en materia de DDHH. Estos mecanismos se empezaron a utilizar con anterioridad al TPR como parte de la implementación inicial del Programa de DDHH de Cerrejón en la División de Protección, y lograron desarrollar una relación más formal entre empresa y comunidad ante la ocurrencia de eventuales incidentes.

Con la nueva ubicación del programa de DDHH bajo la responsabilidad directa del área de gestión social y el incremento de recursos humanos y materiales, se han mejorado las posibilidades de una mejor atención a las solicitudes y quejas planteadas por las comunidades.

**Observaciones:** Durante el proceso de revisión y mejoramiento de los mecanismos de manejo de quejas y controversias en DDHH, se ha identificado como una seria debilidad la desarticulación con mecanismos análogos al nivel de toda la empresa, que permitan manejar de manera efectiva la mayoría de casos presentados, relacionados con temas asociados con el funcionamiento de otras áreas de la compañía.

## 2.9 ASUNTOS DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
22	EL TPR RECOMENDÓ A CERREJÓN PRESTAR ATENCIÓN A LOS SEÑALAMIENTOS DEL SINDICATO Y DE LAS COMUNIDADES	CERREJÓN COINCIDE CON EL TPR EN QUE LA VERIFICACIÓN DE TERCEROS DE LOS RESULTADOS DE MONITOREO AMBIENTAL DE LA



	LOCALES EN REFERENCIA A LA INCIDENCIA DE ENFERMEDADES OCASIONADAS POR EL POLVO	EMPRESA ES FUNDAMENTAL PARA LA GENERACIÓN DE CONFIANZA EN SUS PROGRAMAS. PARA ELLO SE PROPONE TRABAJAR JUNTO CON EL SINDICATO Y LAS COMUNIDADES LOCALES PARA IDENTIFICAR LAS MEJORES FORMAS DE REFORZAR LOS PROGRAMAS DE MONITOREO AMBIENTAL
23	CERREJÓN DEBE ASOCIARSE CON LAS UNIVERSIDADES PARA GARANTIZAR QUE EL MONITOREO DE SUS EMISIONES ES EFECIVO, CREÍBLE Y TRANSPARENTE	ESTA SUGERENCIA FORMA PARTE DEL PROCESO DE VERIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL MONITOREO DE LA CALIDAD DE AIRE POR PARTE DE TERCEROS. LA EMPRESA PROPONE COMO MÍNIMO INCLUIR UNA REVISIÓN POR PARTE DE TERCEROS EN SU INFORME DE SOSTENIBILIDAD, Y TENER ESTOS PROCEDIMIENTOS IMPLEMENTADOS EN EL PLAZO DE UN AÑO

**Avances:** Cerrejón cuenta con un sistema de monitoreo de calidad ambiental, acorde con el diagnóstico y los compromisos establecidos por los estudios de impacto ambiental de sus operaciones. Siguiendo las recomendaciones del TPR, en el último trimestre del año 2008 la empresa inició un proceso de auditoría ambiental con la participación de representantes de comunidades cercanas a las zonas de mina, línea férrea y puerto, y la verificación de universidades y de organismos técnicos del Estado a cargo del monitoreo de estándares ambientales.

Los resultados de estas mediciones han sido presentados a las representaciones de las comunidades, al comité de supervisión de salud y seguridad de los empleados de la compañía y a autoridades de locales del sector salud.

Adicionalmente, el Departamento de Responsabilidad Social está apoyando la implementación de un estudio regional sobre salud por parte del DANE, a fin de contar con información primaria validada técnicamente por terceros acerca de las condiciones de seguridad ambiental y salubridad en la región.

**Observaciones:** A pesar de estos esfuerzos de realizar procesos de monitoreo ambiental con participación de terceros independientes, gran parte de los grupos de interés y comunidades locales aún tienen dificultades para otorgar plena credibilidad a los resultados de las mediciones, por lo que los temores y alegaciones de contaminación (polvo, aguas, ruido, vibraciones) siguen dominando las percepciones locales.

Es necesario fortalecer las capacidades técnicas de los representantes comunitarios para interpretar los procesos y resultados de las mediciones y análisis, así como una comunicación efectiva que asegure que la totalidad de la población y familias de las comunidades pueda comprender el significado e implicancias de estos resultados y desarrollar mayores niveles de confianza en los procesos de monitoreo participativo.

## 2.10 MEJORA DE LOS ESTÁNDARES DE LA INDUSTRIA

	RECOMENDACIONES DEL TPR	RESPUESTAS DESDE LA EMPRESA
24	EL TPR RECONOCIÓ LA IMPORTANCIA DEL PAPEL DE CERREJÓN PARA MEJORAR LOS ESTÁNDARES DE LA INDUSTRIA EN	CERREJÓN UNIRÁ ESFUERZOS CON EL GOBIERNO, LOS GREMIOS INDUSTRIALES Y LAS PYMES, PARA FACILITAR UN TALLER DONDE SE DISCUTAN Y

COLOMBIA, POR LO QUE RECOMIENDÓ A LA EMPRESA ASEGURAR QUE TODOS LOS ACTORES RELEVANTES, TANTO NACIONALES COMO INTERNACIONALES, TENGAN UNA CLARA COMPRESIÓN DE LOS LOGROS QUE SE INTENTA ALCANZAR EN ESTE ASPECTO Y DEL DESEMPEÑO Y LOGROS EN EL PROCESO

COMPARTAN LAS MEJORES PRÁCTICAS, ESTÁNDARES Y NORMAS APLICABLES A LAS ÁREAS DE PREOCUPACIÓN PRINCIPAL

**Avances:** Cerrejón ha conducido encuentros exploratorios con una serie de empresas e instituciones potencialmente interesadas en el debate y promoción de la incorporación de estándares internacionales de desempeño social en el sector extractivo colombiano. Durante el año 2008 ha logrado el acuerdo de Asomineros, el gremio que agrupa a las principales empresas del sector en el país, para colaborar en la diseminación de las mejores prácticas y estándares internacionales, en particular las Normas de Desempeño Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial.

Además de identificar e involucrar socios clave, la empresa está contemplando apoyar la difusión de procesos de capacitación a comunidades, diseñados por expertos y ONGs independientes, acerca de los procesos mineros y los riesgos, derechos y posibilidades de desarrollo que éstos implican para sus poblaciones.

**Observaciones:** La empresa propuso, a partir de las recomendaciones del TPR, la realización de un taller acerca de estándares internacionales para el sector minero, dirigido tanto a empresas como al Estado y la sociedad civil. Todavía no se han precisado las fechas y contenido de dicho evento. Es necesario evaluar si, además de difundir información y conciencia sobre los estándares existentes, es posible desarrollar acciones orientadas a facilitar la adaptación y aplicación de estas normas y buenas prácticas a las operaciones de Cerrejón y de otras empresas.

Cerrejón, como una empresa con presencia relevante en el sector, puede tener una fuerte incidencia sobre el mejoramiento efectivo de estándares en otras compañías a través de la sistematización e intercambio de sus propias experiencias de implementación en los próximos años.