

Segundo taller de intercambio de experiencias

## Gestión de conflictos con actores territoriales y el cumplimiento de normativas aplicables



CC BY-NC-SA  
ANDI | MÁS PAÍS



Taller realizado el 21 de noviembre de 2024 por la Mesa Más La Guajira - ANDI y Promigas.

Con el propósito de compartir experiencias, este espacio buscó promover un aprendizaje colectivo a través del análisis y documentación de casos prácticos en el relacionamiento con comunidades, autoridades nacionales y regionales, ONG, gremios y otras empresas presentes en el territorio.

## Metodología del taller



Presentación de casos prácticos sobre la gestión de conflictos con comunidades, gobierno y otros actores, que permitieron identificar acciones de mejora implementadas, vacíos normativos identificados y lecciones aprendidas.



Reflexión sobre normativas clave que orientan las relaciones entre empresas y comunidades, tomando como ejemplo el Acuerdo de Escazú por parte de Cerrejón.



Exposición de la Guía de relacionamiento con comunidades indígenas. Herramienta para fortalecer los vínculos con estas comunidades, elaborado por la ANDI y la Fundación Ideas para la Paz.

## Resultados del taller

El taller estuvo diseñado para fomentar la interacción y el análisis crítico entre los participantes. Dando como resultado una serie de lecciones aprendidas que reflejan los desafíos y éxitos en la gestión de conflictos territoriales, con el objetivo de crear una herramienta práctica para empresas y otros actores interesados en la construcción de relaciones sostenibles y alineadas con los marcos normativos.

Conozca las lecciones aprendidas, oportunidades de mejora y acciones recomendadas, y una actualización normativa de la regulación socioambiental en Colombia.

## Lecciones aprendidas

- Gestión con comunidades indígenas y territorios específicos
- Transformación de relaciones laborales y sociales
- Infraestructura y expectativas comunitarias

1

### Gestión con comunidades indígenas y territorios específicos

- **Caso de conflictividad Wayuu – GEB:**

- Reconocer que la conflictividad es inherente a las comunidades Wayuu y debe clasificarse adecuadamente para determinar rutas de atención.
- La inclusión de profesionales Wayuu en equipos multidisciplinarios mejora el entendimiento cultural y fortalece el relacionamiento.
- La trazabilidad en las acciones (actas, videos, fotografías) refuerza la transparencia y la continuidad de los proyectos.
- Promover espacios amplios y participativos que involucren a todos los actores clave.

- **Conflicto interclanil – Ecopetrol-Hocol:**

- Las estrategias basadas en derechos humanos permiten un manejo más efectivo de conflictos internos en comunidades.
- La falta de documentación territorial en comunidades Wayuu complica la resolución de conflictos, destacando la necesidad de mapeos territoriales y un mayor entendimiento intercultural.
- Implementar estrategias de diálogo intercultural que consideren el sistema normativo Wayuu junto con la legislación ordinaria.

2

### Transformación de relaciones laborales y sociales

- **Caso Cerrejón – Movimiento F23:**

- Pasar del reclamo a la proposición requiere metodologías claras, tiempos definidos y acuerdos cumplibles.
- Acompañar y apoyar a las personas afectadas, incluso después de acuerdos, para fortalecer la confianza y promover una visión compartida.
- Identificar y potenciar habilidades en las personas para facilitar su reconversión laboral y adaptación a nuevos roles.
- Establecer mecanismos claros para articular, escuchar, interpretar y proponer soluciones adaptadas al contexto.
- Evaluar continuamente las medidas implementadas y realizar ajustes según los resultados.

## 3

### Infraestructura y expectativas comunitarias

- **Caso Parada de Planta – Refinería de Cartagena:**

- La articulación con las Juntas de Acción Comunal (JACs) y la comunicación constante son cruciales para mitigar conflictos derivados de expectativas insatisfechas.
- La capacitación técnica y personal aumenta la empleabilidad local y reduce tensiones sociales.
- Consolidar un programa informativo continuo que clarifique los procesos de contratación y los resultados esperados, minimiza las expectativas insatisfechas.

- **Caso Lancelia y Páez – TGI:**

- Identificar y trabajar con líderes sociales comprometidos es esencial para construir confianza y facilitar acuerdos.
- Las oficinas de gestión del riesgo y autoridades locales desempeñan un papel crítico en la resolución de conflictos operativos.
- Contar con profesionales bilingües que gozan de reconocimiento y conocimiento de la dinámica comunitaria.

## Oportunidades de mejora y acciones recomendadas

### 1

#### Fortalecimiento de capacidades interculturales

- Desarrollar programas específicos de formación en normativas locales e interculturales para los equipos de gestión.
- Implementar mapeos territoriales detallados en comunidades indígenas para reducir interpretaciones conflictivas sobre liderazgo y pertenencia

### 2

#### Mejora en la gestión de expectativas

- Diseñar estrategias comunicativas para explicar de forma clara los alcances y limitaciones de los proyectos a las comunidades.
- Ampliar la participación comunitaria en la planificación y desarrollo de proyectos, integrando mecanismos para gestionar expectativas.

### 3

## Optimización de procesos institucionales

- Asegurar la presencia constante de autoridades locales y nacionales en los espacios de diálogo para garantizar la legitimidad de los acuerdos.
- Crear comisiones mixtas (empresa-comunidad-gobierno) para resolver conflictos de competencia normativa.

### 4

## Innovación en programas sociales y técnicos

- Expandir iniciativas de reconversión laboral y capacitación técnica, enfocándose en sectores afectados por las operaciones empresariales.
- Incorporar enfoques de género y sostenibilidad en todos los programas de formación y empleo.

### 5

## Trazabilidad y seguimiento continuo

- Institucionalizar sistemas de monitoreo y evaluación de los acuerdos alcanzados para asegurar su cumplimiento a largo plazo.
- Digitalizar registros para facilitar la rendición de cuentas y el acceso a información histórica en futuras negociaciones.

## Actualización de Normativa

Avances y retos en la regulación socioambiental en Colombia, particularmente con la entrada en vigor del Decreto 1275 de 2024 y el Acuerdo de Escazú.

### 1

## Decreto 1275 de 2024: Autoridades Ambientales Indígenas

- Gestión autónoma del territorio: Los pueblos indígenas podrán ejercer control sobre territorios reconocidos como esenciales para su cosmovisión.
- Principio de precaución cultural: Amplía la protección ambiental hacia aspectos culturales, permitiendo medidas restrictivas en actividades productivas que impacten la integridad cultural.
- Regulación y sanción ambiental: Las AAI podrán sancionar a miembros de sus comunidades y coordinar acciones con las CAR para actores externos.
- Ordenamiento territorial indígena: Introduce planes de ordenamiento que complementan los marcos territoriales existentes.

## Implicaciones

- Posibles conflictos de competencia con las CAR y disputas sobre normativas aplicables.
- Impactos sobre actividades productivas debido a la prioridad normativa indígena en sus territorios.

### 2

## Acuerdo de Escazú Implementación y Retos

El Acuerdo de Escazú, que entrará en vigor el 24 de diciembre de 2023, establece un marco para garantizar:

- Acceso a la información ambiental: Fomenta la transparencia y la divulgación inclusiva, utilizando herramientas didácticas como videos y formatos interactivos.
- Participación pública: Amplía los espacios participativos, con enfoque de género y facilidades como cuidado infantil durante audiencias.
- Justicia ambiental: Introduce medidas para proteger a defensores ambientales y fortalecer la figura de terceros intervinientes en procesos de licenciamiento.
- Protección de derechos humanos: Previene la estigmatización y mejora las garantías para defensores ambientales.

## Requerimientos legales y administrativos

- Creación de una comisión intersectorial para coordinar esfuerzos.
- Ajustes en los estudios de impacto ambiental (EIA), incorporando capítulos sobre cambio climático, género y derechos humanos.
- Inclusión activa de terceros intervinientes, implicando un cambio en el relacionamiento entre empresas y actores externos.

Cuando varias empresas comparten sus casos de éxito y estrategias de mejora, se fomenta un entorno de aprendizaje colectivo. Cada organización aporta su perspectiva y enfoque único, lo que enriquece el conocimiento compartido. Al conocer las prácticas innovadoras de otras empresas, se brinda la oportunidad de inspirar y motivar a las demás para realizar ajustes en sus propias operaciones.