

POLÍTICA PARA EL RELACIONAMIENTO Y EL **TRABAJO CONJUNTO CON ORGANIZACIONES INDÍGENAS, SUS REPRESENTANTES Y BASES**



POLÍTICA PARA EL RELACIONAMIENTO Y EL **TRABAJO CONJUNTO CON ORGANIZACIONES INDÍGENAS, SUS REPRESENTANTES Y BASES**

Primera edición: Julio de 2020

Elaborado por: Programa de Biodiversidad y Pueblos Indígenas

Asistencia técnica sobre organizaciones indígenas: Gustavo Zambrano

Aprobado por: Isabel Calle, Directora Ejecutiva

Fecha de aprobación: Agosto de 2020

ÍNDICE

Introducción	4
1. Justificación	5
2. Objetivo	7
3. Alcance	8
4. Documentos relacionados	9
5. Definiciones	10
6. Principios	12
7. Responsabilidades	14
8. Pautas para el relacionamiento con pueblos indígenas	15
9. Lineamientos para el trabajo con las organizaciones indígenas, sus representantes y sus bases	17
Línea estratégica 1: Diseño de actividades con participación de organizaciones indígenas o sus representantes	18
Línea estratégica 2: Contrataciones en el marco del trabajo con las organizaciones indígenas	21
Línea estratégica 3: Mecanismos para la transparencia y rendición de cuentas	23
10. Seguimiento y modificación de esta política	25
11. Bibliografía	26
 Anexos	
Anexo 1. Matriz para la gestión de riesgos en el marco del trabajo conjunto con organizaciones indígenas	28
Anexo 2. Modelo de cuadro de perfiles y formas de contratación	29

INTRODUCCIÓN

Una política de este tipo debe servir para que las acciones y el trabajo que la SPDA realice con pueblos indígenas y sus organizaciones (que van desde la realización de proyectos así hasta la investigación) tenga que considerar pautas y estándares que tomen en cuenta su realidad, sus agendas y dinámicas, en tanto empaten con el trabajo que la SPDA realiza.

Siendo así, al contar con una política de este tipo, se deberá evaluar en qué medida el trabajo de la SPDA puede vincularse y de qué manera con los pueblos indígenas, en el ejercicio de sus derechos colectivos, o con sus condiciones de vida, para luego de ello incorporar de ser el caso desde un enfoque intercultural hasta la participación efectiva de estos grupos.



1

JUSTIFICACIÓN

En el Perú hay 55 pueblos indígenas, 4 andinos y 51 amazónicos. El pueblo Quechua es el más numeroso, predominante en la zona Andina, seguido por el Asháninka, concentrado este en zonas de Selva Central, principalmente en el departamento de Junín.

De acuerdo con cifras del último censo 2017 procesadas por el Ministerio de Cultura (Base de Datos de Pueblos Indígenas, 2020), en el Perú el 25,8% de las personas de 12 años a más (casi 6 millones) se han autoidentificado como pertenecientes a un pueblo indígena. Son cinco (5) los departamentos con mayor porcentaje de personas que así se han autoidentificado: Puno (90.8%) Apurímac (87%), Ayacucho (81,5%), Huancavelica (80.9%) y Cusco (76.1%). En la Amazonía, Madre de Dios es el departamento con más población indígena (39,96%). De ese total nacional Lima es el departamento con mayor concentración de personas que se autoidentifican como indígenas de todo el país con un 22.5% (más de 1 millón de personas), seguido de Puno (14.3%) donde suman 857 mil 469 personas. Pero las concentraciones pueden ser mayores si afinamos la mirada; a manera de ejemplo, entre los distritos con mayor cantidad de personas que se han autoidentificado como pertenecientes a un pueblo indígena, tenemos el distrito de Turpo, en la provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac con el 99.9% de sus habitantes así autoidentificados, y los distritos de Santiago de Pupuja y Achaya ambos en la provincia de Azángaro, departamento de Puno, con el 98,9%.

Por otro lado, y de manera complementaria, en el Perú se hablan 48 lenguas indígenas u originarias además del castellano: 4 andinas y 44 amazónicas. De acuerdo con el Ministerio de Cultura (Base de Datos de Pueblos Indígenas, 2020), el último censo indicó que el 16% del total de hablantes de 3 años a más de edad aprendieron a hablar en alguna de esas 48 lenguas. De ese total, el 51,9% son mujeres y el 48,1% son hombres. El Quechua es la lengua más hablada con casi 4 millones de personas que la tiene como lengua materna (13,9% de la población nacional). La siguen el Aymara (450 mil), el Asháninka (73 mil 500), el Awajún (56 mil 500), y el Shipibo-Conibo (34 mil). En Apurímac el 69,9% de la población habla una lengua indígena; la siguen Puno (68,9%), Huancavelica (64,5%), Ayacucho (62,7%) y Cusco (55,2%). Loreto es el departamento con mayor diversidad lingüística con 29 lenguas. Lima es el departamento con mayor número de hablantes de lenguas indígenas u originarias: más de 700 mil personas hablan quechua en Lima, estando la mayor concentración de sus hablantes en San Juan de Lurigancho (26% de la población de este distrito). Adicionalmente, el número de personas que tiene como lengua materna alguna lengua indígena ha aumentado en 465,368 personas, siendo el Shipibo-Conibo la lengua que más aumentó con 11 mil personas.

55

PUEBLOS
INDÍGENAS

04

PUEBLOS
ANDINOS

51

PUEBLOS
AMAZÓNICOS

Según la FAO (2017), los territorios indígenas abarcan el 22% de la superficie terrestre del mundo, pero el 80% de la biodiversidad del planeta; señala además que un tercio de los bosques del mundo, son gestionados por pueblos indígenas, familias, comunidades y agricultores. Además, son resilientes al clima y se adaptan al ambiente. En ese sentido, se ha encontrado una correlación entre las regiones de intensa diversidad biológica y de alta diversidad cultural (WWF: 2000), lo que se resalta en el Convenio sobre la diversidad biológica (1992). Por otro lado, y de manera complementaria, las tierras y territorios de los pueblos amazónicos ocupan aproximadamente 18% de la superficie de la cuenca del Amazonas, unos 10.5 millones de hectáreas. Además, 2.5 por ciento de la superficie de la cuenca está compuesta por Reservas Territoriales que protegen a las comunidades de pueblos indígenas aislados que no han sido contactados o tienen una interacción mínima con las comunidades no indígenas (The Tenure Conservancy: 2020).

A nivel internacional cada vez se tiene como consenso que no se puede conservar el medio ambiente sin garantizar las condiciones de vida y derechos de los pueblos indígenas, quienes representan la diversidad cultural (FAO: 2017). El Perú no es ajeno a esta realidad. De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, Perú es considerado uno de los países que albergan más de dos terceras partes de los recursos biológicos de la Tierra. Y como hemos visto en los párrafos anteriores, los pueblos indígenas en el Perú representan el 26% de su población nacional y están en todas las regiones del país.



2

OBJETIVO

La presente política tiene por objetivo establecer pautas para un relacionamiento con pueblos indígenas basado en el respeto y la generación de confianza. Dispone además de un conjunto de lineamientos generales para el trabajo de la SPDA con pueblos indígenas y/o sus organizaciones representativas, o cuando involucre y/o considere trabajar temas vinculados a esta temática. Conforme con ello, orienta a las y los miembros de la SPDA de tal manera que sus actividades, proyectos e iniciativas ambientales, incorporen los derechos, intereses y necesidades de los pueblos indígenas siempre bajo un enfoque de interés público en pos de una adecuada institucionalidad y gobernanza ambiental.

3

ALCANCE

La presente política es aplicable a todas y todos los trabajadores, voluntarios, consultores y proveedores de la SPDA, cualquiera sea la modalidad de su contratación.



4

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- **Constitución Política del Perú de 1993.**
- **Convenio N° 169** sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la Organización Internacional del Trabajo.
- **Decreto Ley N° 22175**, Ley de Comunidades Nativas y de Desarrollo Agrario de la Selva y Ceja de Selva.
- **Ley N° 24656**, Ley General de Comunidades Campesinas.
- **Ley N° 26834**, Ley de Áreas Naturales Protegidas.
- **Ley N° 27811**, Ley que establece el Régimen de protección de los conocimientos colectivos de los pueblos indígenas vinculados a los recursos biológicos.
- **Ley N° 28216**, Ley de protección al acceso a la diversidad biológica peruana y a los conocimientos colectivos de los pueblos indígenas.
- **Ley N° 28736**, Ley para la Protección de los Pueblos Indígenas u Originarios en Situación de Aislamiento o en Situación de Contacto Inicial.
- **Ley N° 29735**, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú.
- **Ley N° 29763**, Ley Forestal y de Fauna Silvestre.
- **Ley N° 29785**, Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- **Decreto Supremo N° 003-79-AA**, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley N° 22175, Ley de Comunidades Nativas y de Desarrollo Agrario de las Regiones de Selva y Ceja de Selva.
- **Decreto Supremo N° 008-91-TR**, Reglamento de la Ley General de Comunidades Campesinas.
- **Decreto Supremo N° 038-2001-AG**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26834.
- **Decreto Supremo N° 022-2006-PCM**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28216.
- **Decreto Supremo N° 008-2007-MIMDES**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28736.
- **Decreto Supremo N° 001-2012-MC**, Reglamento de la Ley N° 29785.
- **Decreto Supremo N° 004-2016-MC**, Reglamento de la Ley N° 28735.
- **Decreto Supremo N° 005-2017-MC**, que aprueba la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad.
- **Resolución Ministerial N° 403-2014-MC**, que crea el Grupo de Trabajo de naturaleza permanente encargado de coordinar, proponer y dar seguimiento a las políticas públicas que involucran a los pueblos indígenas y/o requieren un enfoque de interculturalidad, de manera participativa, entre representantes del Viceministerio de Interculturalidad y los pueblos indígenas, a través de sus organizaciones representativas.
- **Declaración de las Naciones Unidas** sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- **Declaración Americana de Derechos de los Pueblos Indígenas.**
- **Directrices de Protección para los Pueblos Indígenas** en Aislamiento y en Contacto Inicial de la Región Amazónica, el Gran Chaco y la Región Oriental de Paraguay.

DEFINICIONES



Pueblos indígenas

Para efectos de la presente política, y sobre la base de lo dispuesto por el Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes y la legislación nacional, son pueblos indígenas aquellos que cumplen con los criterios objetivos y subjetivos del Convenio, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Continuidad histórica:** Dar cuenta de su existencia desde tiempos anteriores a la conquista, colonización o las actuales fronteras estatales.
- **Conexión territorial:** Dar cuenta que sus ancestros habitaban el país o la región.
- **Instituciones distintivas:** Dar cuenta de que retienen o conservan algunas o todas sus instituciones propias.
- **Autoidentificación:** Conciencia del grupo colectivo de poseer una identidad indígena u originaria. Es decir, independientemente de la utilización del término “indígena” u “originario”, lo relevante es la conciencia del grupo de poseer una identidad colectiva, la cual además está respaldada en una historia que da cuenta de su carácter originarios.

Asimismo, debe considerarse que una persona forma parte de un pueblo indígena cuando se autoidentifica como parte de dicho pueblo y, al mismo tiempo, es aceptada por su grupo como uno/a de sus integrantes.

Para el trabajo de identificación se tomará en cuenta además la información oficial que provea el Estado peruano.



Organizaciones representativas de pueblos indígenas

Aquellas que, efectivamente representan a los pueblos indígenas –a nivel nacional, regional o local– como consecuencia de procesos de elección en los que han participado los propios pueblos. Cabe indicar que la representatividad puede ser dada mediante criterios territoriales (organizaciones de alcance nacional, regional, local o de base), así como por criterios de agremiación (por ejemplo, organizaciones representativas de mujeres indígenas).



Agenda indígena

Programa de acciones que tienen las organizaciones de pueblos indígenas que incorporan las necesidades, intereses, prioridades y visión de desarrollo de estos pueblos, que son promovidos en períodos determinados de tiempo. Cabe indicar que las agendas no son estáticas, pudiendo una organización indígena tener más de una, según las circunstancias lo ameriten¹.



Relacionamiento con pueblos indígenas

Proceso mediante el cual, la SPDA se interrelaciona con pueblos indígenas o personas que forman parte de dichos pueblos, así como con sus representantes y organizaciones que las agrupan, a lo largo del cual toma en cuenta sus intereses y necesidades, respetando su cosmovisión, valores e instituciones, con la finalidad de generar respeto y confianza mutua.



Trabajo conjunto con organizaciones representativas de pueblos indígenas

Relación colaborativa y coordinada de carácter formal entre la SPDA y una o más organizaciones representativas de pueblos indígenas, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales de cada entidad. Este trabajo debe tomar especial interés en la realidad de las organizaciones indígenas involucradas, a fin de coadyuvar a desarrollar sus capacidades en materia administrativa, contable, financiera, comunicacionales, de diseño y ejecución de proyectos, recursos humanos, rendición de cuentas y otras que sean posible de ser fortalecidas.

¹ A modo de ejemplo, se puede revisar la agenda indígena de AIDSESP (<http://www.aidesep.org.pe/que-queremos>), la agenda preparada para la COP 25 (<http://www.aidesep.org.pe/noticias/titulacion-la-principal-demanda-de-los-pueblos-indigenas-en-la-cop25>), así como la agenda de las mujeres indígenas de la Amazonía de AIDSESP (<http://www.aidesep.org.pe/sites/default/files/media/noticia/Agenda%20Mujeres.pdf>).

6

PRINCIPIOS



TRANSPARENCIA

El trabajo y relacionamiento deberá realizarse con información clara y directa, y debe de estar disponible para todas las personas directamente involucradas en lo que se hace. Es importante evitar la generación de expectativas sobre posibles escenarios futuros, debiendo por ello ser sinceros durante todas las fases del trabajo conjunto, a fin de que los objetivos perseguidos y resultados por alcanzar sean precisos y viables.



CONFIANZA

El trabajo con las organizaciones indígenas requiere de tiempo y dedicación, a fin de lograr relaciones basadas en la buena fe, la lealtad y la honestidad. Para ello se debe trabajar desde el poder mirar a los ojos con franqueza y sin temores. Con ello, se espera trabajar en conjunto para alcanzar los objetivos acordados.



RESPETO

Reconocer a todos y todas como iguales y diferentes, tanto en el trato como en toda relación que se establezca. Implica considerar los objetivos de las organizaciones indígenas, sus aspiraciones y sus mecanismos de coordinación y trabajo institucional. Asimismo, se valorarán los conocimientos, prácticas tradicionales, costumbres y normas de las comunidades con las que se relacionen y se promoverá su aplicación más amplia. Es importante no imponer ideas ajenas a su realidad.



PARTICIPACIÓN

El trabajo que se emprenda con los pueblos indígenas y sus representantes debidamente acreditados debe incorporar su visión y prioridades de desarrollo. En tal sentido, es necesario contar con mecanismos de involucramiento en el trabajo con sus representantes para que se involucren activamente en la formulación, aplicación y evaluación de las actividades de la SPDA, así como en proyectos e iniciativas en las que se incluyan a los referidos pueblos.



FLEXIBILIDAD

El trabajo con las organizaciones indígenas debe de tener en cuenta las capacidades de sus integrantes, sus dinámicas sociales y culturales, así como la necesidad de brindar atención a circunstancias imprevistas y de urgente atención. Por ello, el trabajo deberá poder adaptarse a las diferentes circunstancias a las que puedan atravesar las organizaciones indígenas, promoviendo que, con el tiempo, se fortalezcan las capacidades para el mayor grado de cumplimiento de los compromisos asumidos. En los casos debidamente justificados, se podrán reevaluar las acciones de trabajo y acordar modificaciones, según las circunstancias.



INTERCULTURALIDAD

Valorar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para el trabajo y el relacionamiento sostenido en la pertinencia cultural, buscando con ello la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo.



DIÁLOGO

El relacionamiento con los pueblos indígenas y el trabajo con sus organizaciones debe de considerar, en todo momento, la apertura a la comunicación horizontal. Se debe de partir de escuchar a los/las representantes de los pueblos con el fin de comprender sus necesidades y propuestas, así como para encontrar soluciones a los problemas que puedan surgir. Asimismo, se debe de considerar que, en todos los casos, no siempre se lograrán acuerdos, por lo que se debe reconocer la validez de los disensos entre las partes -sin que ello tenga que significar un quebrantamiento de la relación que se haya construido en el tiempo con las organizaciones indígenas. Lo más importante es poder poner en común toda aquella información técnica, por lo que es necesario contar con metodologías capaces de lograr que los mensajes sean claros, adecuados y oportunos.



INDEPENDENCIA

El desarrollo del trabajo con pueblos indígenas y sus organizaciones debe considerar la autonomía institucional; en ese sentido las acciones conjuntas deben alejar intereses que colisionen o pretendan influenciar negativamente con los principios y objetivos que fundamentan el trabajo de la SPDA.

7

RESPONSABILIDADES

Es responsabilidad de todas y todos los trabajadores de la SPDA:

- › Estar familiarizado con la presente política.
- › Velar por la difusión, aplicación y cumplimiento de la presente política.
- › Cumplir esta política y advertir cualquier posible contingencia que pudiese conocer, aun cuando no lo involucre directamente.
- › Atender y/o gestionar cualquier conflicto que pudiera generarse a partir de la presente política, bajo los principios antes detallados, así como en el marco de la buena fe, diálogo y respeto entre las partes.



8

PAUTAS TRANSVERSALES PARA EL RELACIONAMIENTO CON PUEBLOS INDÍGENAS

Como se ha señalado en las definiciones, el relacionamiento es el lazo que existe entre dos partes, basado en el respeto y la generación de confianza. Sin embargo, la temática de los pueblos indígenas puede ser parte del trabajo de la SPDA sin necesidad de tener que involucrarlos o interactuar con ellos directamente. Ello sostenido en la premisa de que el fortalecimiento de la institucionalidad y la gobernanza ambiental requiere considerar el ejercicio de derechos de pueblos indígenas. En este supuesto, las actividades que desarrolla la SPDA –investigación, litigio, asesoría, capacitaciones, entre otras–, deben incorporar una evaluación sobre los derechos de los pueblos indígenas que podrían estar relacionados con su trabajo, a fin de articular el respeto a sus condiciones de vida y el ejercicio de tales derechos, con el interés público, el bien común, y su relación con los ecosistemas. Esta evaluación debe realizarse en el marco del respeto de los derechos fundamentales de los pueblos indígenas, considerando especialmente los derechos individuales y colectivos reconocidos en la normativa nacional e internacional, en particular el Convenio 169 de la OIT.

En el caso del relacionamiento con pueblos indígenas, sus organizaciones y representantes, este lazo debe tomar en cuenta además sus intereses y necesidades (los que suelen ser parte de sus agendas), respetando su cosmovisión, valores e instituciones, más allá de contar con una relación de trabajo sostenida en un acuerdo obligacional. Para lograrlo, es necesario que, en todo momento, en el relacionamiento con los pueblos indígenas, las personas que los conforman, sus representantes y sus bases, se tomen en cuenta las siguientes pautas de actuación:

Todo relacionamiento debe basarse en la confianza y el respeto mutuo.

- **Todo relacionamiento debe basarse en la confianza y el respeto mutuo.**
- **Para dar inicio a cualquier interacción con pueblos indígenas** o sus representantes deben solicitarse los permisos correspondientes a sus autoridades, tanto las comunales como a las organizaciones de base a las que puedan estar adscritas. Es importante reconocer y respetar sus lógicas de gobernanza.
- **El diálogo debe realizarse con un lenguaje sencillo y claro**, considerando usar ejemplos y términos locales. En los casos que sean necesarios, se deberá asegurar contar con intérpretes de la respectiva lengua indígena. Además, se deben evitar juicios de valor, gestos o comportamientos que puedan incomodar a las personas indígenas con las que se sostenga el diálogo.
- **Asimismo, se debe practicar la "escucha activa"**, la cual se basa en escuchar con atención y cuidado (sin interrupciones), demostrando interés y tomando en cuenta tanto el lenguaje verbal y como el no verbal. Por tanto, se debe tomar el tiempo necesario para dialogar y generar relaciones de confianza con sus integrantes. Se debe mantener una actitud abierta y tolerante en todo momento.
- **En las interacciones que se tengan, se deben de respetar las normas**, costumbres y prácticas tradicionales del pueblo indígena (mecanismos de toma de decisiones, medios de vida y subsistencia, celebraciones, sistemas de administración de justicia).
- **En todo momento, se debe de respetar el conocimiento tradicional ancestral** y el patrimonio cultural, natural y social, así como no realizar acciones que puedan afectar estos bienes materiales e inmateriales.
- **Documentar cada encuentro con los pueblos indígenas** y sus representantes, en particular, sobre las discusiones y cualquier acuerdo o la falta del mismo.
- **Realizar esfuerzos por ser el nexo entre los pueblos indígenas** y las entidades públicas a fin de promover la provisión de servicios públicos, respetando sus prioridades, necesidades, cultura y cosmovisión.
- **Reconocer el valor que le dan a la defensa de sus territorios**, conocimientos tradicionales, recursos naturales y ecosistemas en los que habitan, así como las acciones que realizan para combatir el cambio climático.
- **Es vital generar información de línea de base sobre la realidad** de los pueblos indígenas que habitan los lugares donde se realizan / propone realizar actividades y el trabajo de la SPDA.
- **Se deben de implementar mecanismos de diálogo e interacción**, procurando incorporar visitas de campo e incluso estadías que permitan generar afinidad, empatía y cercanía, así como comprender las dinámicas sociales, necesidades básicas insatisfechas y objetivos de trabajo viables que contribuyan con el desarrollo de los pueblos indígenas.
- **Promover la participación activa** de las mujeres, jóvenes, ancianos, y personas vulnerables, facilitando condiciones que permitan el ejercicio de su derecho a ser escuchados y a ser parte de los procesos de toma de decisiones.



9

LINEAMIENTOS PARA EL TRABAJO CONJUNTO CON LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS, SUS REPRESENTANTES Y SUS BASES

La SPDA reconoce la importancia de desarrollar un trabajo conjunto con las organizaciones indígenas, sus representantes y sus bases, cuando se tengan fines comunes que apunten a promover la protección y conservación del ambiente, así como el desarrollo sostenible de los pueblos indígenas, siempre desde una mirada técnica y jurídica.

Este trabajo se debe de basar en la buena fe entre las partes, de modo que se generen vínculos de confianza y amistad. Para cumplir con esta finalidad, las estructuras institucionales, políticas de desarrollo y programas de la SPDA se comprometen a realizar las siguientes acciones, en el marco de tres grandes líneas estratégicas:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1:

DISEÑO DE ACTIVIDADES CON PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES INDÍGENAS O SUS REPRESENTANTES

- **Antes de iniciar el diseño de actividades (proyectos, programas de capacitación, acciones de incidencia política u otras actividades):** se debe de contar con información –a manera de diagnóstico– de la organización indígena, así como de la/s comunidad/es o del/de los pueblo/s con quienes se va a trabajar. Asimismo, se debe de recabar información acerca de: i) sus necesidades y problemas, ii) sus agendas iii) sus prioridades, iv) el ámbito y coyuntura política y v) las dinámicas de gobernanza y relación con el ambiente en las que se encuentran inmersos los pueblos indígenas y sus organizaciones. De manera tal que, durante el diseño de las actividades, se puedan entrelazar las agendas y prioridades del pueblo indígena con las de la SPDA, estableciendo así objetivos comunes que puedan ser compartidos por ambas organizaciones.
- **Cabe resaltar que la generación de confianza implica que las relaciones no puedan ser intermitentes ni coyunturales,** sino que de deben realizar esfuerzos por compartir sus espacios, se concreten o no las actividades. Por ello, a fin de obtener los mejores resultados, se debe procurar realizar visitas de campo en las comunidades o en la zona donde se encuentra la organización indígena con la que se evalúa trabajar. Esto permitirá: i) conocer in situ la realidad de los pueblos indígenas, ii) dar solidez a los lazos de relacionamiento sobre los que se genera la confianza para el trabajo futuro, iii) identificar las agendas que guiarán las actividades y iv) las brechas que el proyecto debe buscar cerrar a partir de beneficios tangibles
- **Se debe involucrar a las organizaciones indígenas y sus representantes** desde el inicio del diseño de actividades. En la medida que el diseño sea lo suficientemente participativo, se logrará que su ejecución sea considerada legítima y que se involucre a las comunidades de la mejor forma. Para el involucramiento, se debe tener en cuenta y respetar la estructura de funcionamiento "escalonada" de las organizaciones indígenas, que puede ser dividida en:
 - Organizaciones representativas en todos sus niveles (niveles nacional, regional y local o de cuenca) y,
 - Comunidades y sus miembros.

Considerando lo anterior, el involucramiento con las organizaciones indígenas en el diseño de actividades puede darse en dos escenarios:

- **Cuando el equipo técnico de la SPDA tiene la idea de las actividades sin haber involucrado aún a las organizaciones de los pueblos indígenas:** se debe evaluar si la idea del proyecto o actividad puede involucrar a pueblos indígenas, sus condiciones de vida o ejercicio de derechos. De ser así, se debe presentar a sus representantes aquello que se quiere realizar. Se deberá dialogar sobre cómo dicha propuesta se relaciona con las agendas de sus organizaciones y bases. El diálogo se centrará en articular los intereses de la organización (que debe tener presente lo que beneficie a la base). Así se da comienzo al trabajo de coordinación para concretar el proyecto o actividad, estableciendo las responsabilidades de ambas partes, pero sobretodo el tipo de actividades y cómo se van a realizar, así como los resultados que deben ser tangibles y que, en efecto, logren cerrar una brecha o ayudar a satisfacer una necesidad.

Para saber si una idea puede involucrar a pueblos indígenas, debe obtenerse información oficial sobre la pertenencia étnica de los grupos o comunidades con los que se va a trabajar; de no contarse con esta información, se pueden utilizar la definición que esta política establece leída desde los criterios de identificación establecidos como estándares internacionales.

- **Cuando se piensa la idea con la organización de los pueblos indígenas:** exige que, en los marcos de una postulación o búsqueda de financiamiento, se trabaje desde el inicio para hallar cuál es la idea eje, los objetivos, pero sobretodo si permite articular la agenda de la organización, así como los intereses de las comunidades, con los objetivos de la SPDA y de las fuentes cooperantes y de financiamiento. Luego de ello, se empieza el diseño correspondiente.

- **Como parte del diseño de las actividades, se deben discutir todos los temas** que interesen a los pueblos indígenas y a sus organizaciones. Esto permitirá reconocer la viabilidad de un proyecto, y con ello las expectativas reales de lo que se podrá alcanzar. Cabe resaltar que no se deben imponer ideas, siendo necesario romper miradas centralistas. El esfuerzo debe centrarse en construir y fortalecer la relación de confianza.
- **En el momento de la planificación, el nivel de impacto** del proyecto estará relacionado a brechas que los mismos pueblos han identificado, y cerrarlas será el beneficio ideal alcanzado, que siempre deberá ser tangible. Estas brechas estarán caracterizadas por contener alguna limitación que impide el ejercicio pleno de los derechos de los miembros de los pueblos indígenas
- **El diseño debe realizarse a través de reuniones con los pueblos indígenas** o con sus organizaciones, representantes debidamente acreditados, equipo técnico, o quienes designen, en las que se logre: i) planificar la idea y los objetivos, ii) identificar actividades, iii) establecer responsabilidades, iv) proponer perfiles de personas que estarán vinculadas a las actividades, y, v) evaluar los montos que puedan ser destinados a las actividades y contrataciones. Para ello, es importante contar con metodologías adecuadas a la realidad cultural de los y las participantes indígenas en el trabajo de diseño.

- **En el diseño de las actividades, lo recomendable es realizar los esfuerzos** a fin de identificar los mecanismos que permitan que los pueblos indígenas a ser involucrados pasen de la posición de "beneficiarios" a la de "co-gestores". En todo caso, se debe promover que los pueblos indígenas tengan un rol activo y protagónico en las actividades acordadas conjuntamente.
- **Cada actividad debe tener un análisis de riesgos.** Se puede describir los factores de riesgo más importantes que pueden afectar la implementación de la intervención, como la generación de retrasos, imprevistos, o que no permitan alcanzar los resultados esperados. Para tales fines, se puede tomar como base, el Anexo 1.
- **Los acuerdos a los que se arriben** (mediante convenios marco, contrataciones directas, acuerdos de donación u otras figuras convencionales) serán el resultado o consolidación de un proceso de generación de confianza, a partir del cual se sostendrá el trabajo conjunto en el tiempo. Las figuras contractuales reconocen el trabajo previo de confianza.
- **Cuando estén involucradas comunidades nativas,** es importante que estas conozcan sobre las actividades, proyectos e iniciativas en las que serán incluidas, a fin de que colaboren efectivamente en su construcción, implementación y seguimiento, según las particulares circunstancias de cada caso. Las coordinaciones con las organizaciones que las agrupan es primordial para cumplir esta tarea.
- **Cuando las agendas indígenas no coincidan** con las agendas institucionales de la SPDA, se priorizará al momento de tomar una decisión. el interés público y el bien común en pos de una adecuada institucionalidad y gobernanza ambiental sostenida en razones jurídicas. Luego de ello, es importante comunicar a la organización indígena involucrada sobre las razones de la discrepancia, para evitar malos entendidos, siempre bajo premisas de transparencia y confianza.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2:

CONTRATACIONES EN EL MARCO DEL TRABAJO CON LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS



Si al momento de planificar un proyecto se considere la contratación de personas indígenas por las características de cierta actividad, se deben incorporar filtros adecuados culturalmente a las circunstancias, flexibles pero formales, que permitan tales contrataciones.

Estas contrataciones pueden ayudar a generar confianza en el equipo del proyecto al contar con alguien que hable su idioma, conozca sus costumbres y comparta su identidad. Sin embargo, no por querer mejorar la relación con las organizaciones, sus representantes o las comunidades, se debe contratar a alguien de estos grupos sin sustento.

Asimismo, la contratación de representantes indígenas con cargos políticos solo se podrá dar sobre la base de sus capacidades técnicas y que estén alineadas a los fines del proyecto que lo financie, y cuando se encuentre en los supuestos establecidos en la presente política.



La elaboración de los términos de referencia y perfiles para la contratación de personas indígenas en el marco de un proyecto o actividad deben de ser lo suficientemente claros para que no existan problemas futuros. Dicha elaboración se puede realizar con las organizaciones indígenas, estableciendo el tipo de servicio que se requiere o puede contratar, los requisitos para la contratación, los montos entre los que se establece el salario, y si pasa por contratación directa o por concurso.

Se pueden considerar como requisitos, el uso del idioma, la localidad del postulante, y el conocimiento tradicional.



Estos perfiles podrían ser validados por las organizaciones antes de la firma de acuerdos formales. Para tales fines, se puede tomar como base, el Anexo 2. Además de contar con perfiles, es necesario contar con una base de datos de personas indígenas que podrían postular a los trabajos que el proyecto requiera.

Esta puede elaborarse con participación de las organizaciones indígenas y sus representantes.

Solo en aquellos casos que se considere que por el tipo de actividad y especialidad sea una contratación directa, se considerará esta excepción en el caso de personas indígenas.



En el caso del resto de perfiles, la SPDA contratará siempre por concurso público.

Asimismo:


- **No se realizarán bonificaciones extraordinarias** (en el marco de salarios-quinta categoría del IR) a ninguna persona natural, de manera directa por la SPDA o a través de cualquier convenio de donación o subdonación que la SPDA entregue a un tercero.


- **No se otorgará ninguna consultoría** (cuarta categoría del IR) a un líder indígena (miembro del consejo directivo de la organización indígena) bajo ningún concepto y en ningún caso. No existirá ninguna excepción.
- **Se podrá financiar hasta el 50% de la remuneración salarial** (quinta categoría de IR) de un líder indígena (miembro del consejo directivo de la organización indígena), siempre y cuando: 1) La SPDA conozca de manera anticipada dicha escala salarial y el financiamiento se realice dentro de la escala salarial de la organización indígena, 2) se cuenta con el sustento debido como contrato de trabajo, boletas de pago, entre otros; 3) que asuma responsabilidades específicas en el proyecto, que sustenten su contratación por sus capacidades técnicas.
- **Bajo ningún caso podrá realizarse excepciones a esto.** Asimismo, esto aplicará en los casos en los pagos se realicen de manera directa por la SPDA o a través de cualquier convenio de donación o subdonación que la SPDA entregue a un tercero.
- **Los supuestos anteriormente mencionados se aplican a subdonatarios** directos e indirectos de fondos de la SPDA.





LÍNEA ESTRATÉGICA 3:


MECANISMOS PARA LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS


- 


Las organizaciones indígenas son personas jurídicas de derecho privado, que cuentan con áreas administrativas, cuyo personal debe tener un perfil adecuado para saber manejar recursos financieros. En ese sentido, cuando se implementa un proyecto cuyos fondos no son transferidos a libre disponibilidad a las organizaciones indígenas, sino son ejecutados por la sede central de la SPDA según los acuerdos y cronograma establecido en los acuerdos obligacionales, se deberá contar con un apoyo administrativo en la organización indígena o en la sede regional. El objetivo es que la organización indígena cuente con una persona que realice los temas administrativos como punto focal con la SPDA.
- 

Para mantener un adecuado trabajo administrativo, es necesario considerar como parte del proyecto un rubro de fortalecimiento de capacidades en lo relacionado a la gestión contable y administración de proyectos, el cual debe ser constante y permanente a la organización indígena o sus representantes.
- 

Para el seguimiento y cumplimiento de las tareas, compromisos u obligaciones de los y las trabajadores indígenas ante la administración central, se deben considerar como parte de la presentación de informes, el uso de medios audiovisuales. Lo importante es evidenciar a través de estos el cumplimiento de los logros y tareas. Su uso de ser opcional de acuerdo a las necesidades del proyecto.
- 

Cuando se tenga que implementar un proyecto en el que están involucrados pueblos indígenas y sus formas de organización comunal, los equipos de administración deben considerar conocer la realidad del trabajo en dichas regiones. Para ello, se debe de viajar a las zonas donde se va a realizar las actividades del proyecto y conocer in situ las dinámicas propias.
- 

Los equipos en regiones deben estar siempre presentes y atentos a las solicitudes y requerimientos de las organizaciones.
- 

Sin perjuicio de las disposiciones específicas de la fuente de financiamiento, la elaboración de los informes de rendición de cuentas para los cooperantes debe considerar periodos no muy amplios (a fin de realizar un seguimiento frecuente a la ejecución de los fondos) ni muy breves (tomando en cuenta las circunstancias de las organizaciones indígenas). Se considera conveniente que estos se puedan realizar cada 3 o 4 meses, de manera que se establece un orden y ritmo para que las organizaciones indígenas cumplan con brindar la información que sustenta la ejecución de los fondos.
- 

También es fundamental para lograr una correcta rendición de cuentas, que se publicite con todas las partes del proyecto (organizaciones nacionales, regionales, locales y comunidades) desde el inicio del proyecto, los recursos financieros asignados y el detalle de los rubros de uso de fondos. Ello permitirá realizar el auto-seguimiento de los fondos por parte de los pueblos

indígenas y sus organizaciones, así como mejorar su imagen institucional y confianza en su gestión. Cabe indicar que se deberán usar los medios que resulten más prácticos para la difusión de esta información (uso de radios locales, asambleas de las comunidades, publicidad de reportes en las oficinas de las organizaciones regionales, entre otras que se encuentren disponibles).

Del mismo modo, se debe compartir y difundir los protocolos, políticas lineamientos y procedimientos administrativos a ser exigidos durante el desarrollo de acciones conjuntas. Asimismo, se debe brindar todo el apoyo y soporte a las organizaciones indígenas para que puedan implementar estas normas.

- **Todo lo anterior no debe significar que no se establezca reglas** concretas en caso de problemas de mal uso de los recursos (corrupción, contratación de personal que no cumplan con los perfiles, compra de bienes para usos distintos a los del proyecto, entre otros). En cualquier caso que suponga esto, se aplicará lo establecido en la Política correspondiente, la misma que deberá estar a disposición de las organizaciones indígenas desde el inicio del trabajo conjunto.
- **Para procurar la mejor actuación en este tipo de casos**, es necesario que se enfatice durante el diseño del proyecto, tanto los mecanismos de control, así como las consecuencias de una mala gestión administrativa. Además, durante el desarrollo del proyecto, se debe de mantener a las partes constantemente informadas y capacitadas acerca de los mecanismos de supervisión y las consecuencias de una mala gestión.
- **Para facilitar el seguimiento de las actividades planificadas**, así como evaluar los ajustes que deban realizarse por diferentes circunstancias, se anexa el instrumento "Matriz para la gestión de riesgos en el marco del trabajo conjunto con organizaciones indígenas".



10

SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE ESTA POLÍTICA



Esta política se revisará y modificará cada cinco (5) años, de ser requerido.

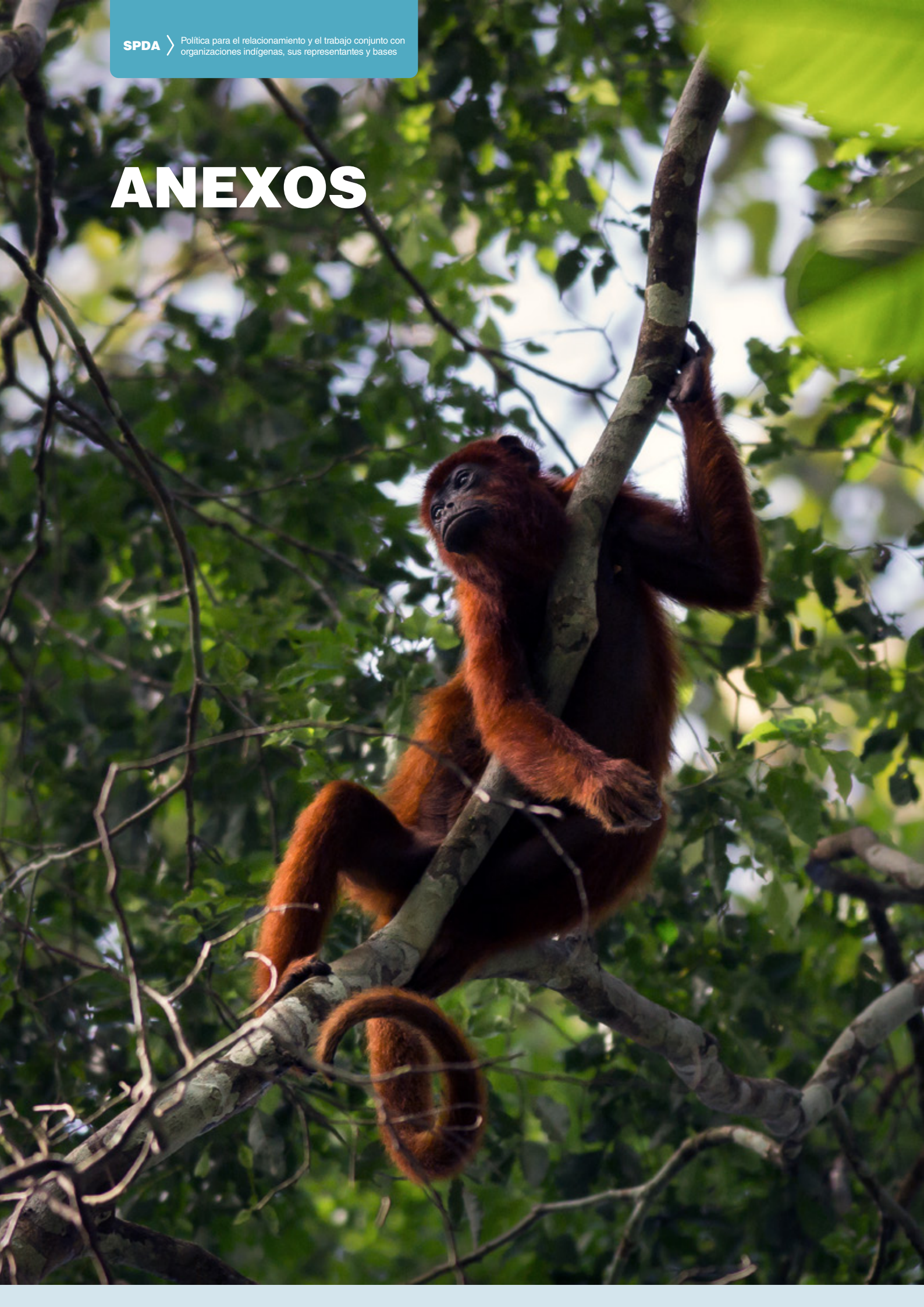


El/la director/a del Programa de Biodiversidad y Pueblos Indígenas será responsable de realizar las modificaciones necesarias, las cuales serán aprobadas por la Dirección Ejecutiva.

BIBLIOGRAFÍA

- **Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016).** “Guía práctica para el relacionamiento Estratégico con la Comunidad. Aspectos básicos sobre Comunidad y Empresa”. Recuperado de: https://www.aedcr.com/sites/default/files/docs/guia_relacionamiento_estrategico_comunidad.pdf
- **Banco Interamericano de Desarrollo (2006).** “Política operativa sobre pueblos indígenas y estrategia para el desarrollo indígena”. Recuperado de: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1024040741-55>
- **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2010).** “Derechos de los pueblos indígenas y tribales sobre sus tierras ancestrales y recursos naturales. Normas y jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos”. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/indigenas/docs/pdf/Tierras-Ancestrales.ESP.pdf>
- **Forest Peoples Programme (2006).** “Una breve guía independiente de la nueva Política Operativa sobre Pueblos Indígenas (OP - 765) del Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/publication/2010/08/idbpolicyguidejun06sp.pdf>
- **Grigera, Ana.** “Trabajo efectivo con pueblos indígenas: ¿Cómo se posiciona mi organización?”. Wiconnect. Recuperado de <https://wiconnect.iadb.org/noticias/pueblosindigenas/>
- **Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander Von Humboldt (2019).** “Política institucional de relacionamiento con pueblos indígenas, comunidades étnicas y locales”. Recuperado de <http://www.humboldt.org.co/images/documentos/pdf/documentos/mpc-pl-01-politica-institucional-de-relacionamiento-con-pueblos-indigenas-comunidades-etnicas-y-locales-en-materia-de-investigacion-en-biodiversidad.pdf>
- **Lozano, Juan Carlos (2018).** “Importancia del relacionamiento”. Recuperado de <https://mdcmagazine.com/articulos/industry/MICE/importancia-del-relacionamiento>
- **Organización Internacional del Trabajo (2013)** “Manual para los mandantes tripartitos de la OIT. Comprender el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)”. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_205230.pdf
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2013).** “Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Guía de referencia para las empresas”. Recuperado de https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FIndigenousPeoples%2FBusinessGuide_ES.pdf
- **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2020).** “El respeto a la institucionalidad indígena es clave para el buen relacionamiento”. Recuperado de https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2020/_el-respeto-a-la-institucionalidad-indigena-es-clave-para-el-buen-relacionamiento.html

ANEXOS



ANEXO 1.



Matriz para la gestión de riesgos en el marco del trabajo conjunto con organizaciones indígenas

Estos riesgos pueden incluir factores internos o externos.

Los criterios de medición pueden ser:

- > **Impacto:** Bajo/ Medio/ Alto
- > **Probabilidad:** Bajo / Medio / Alto
- > **Gestión del riesgo:** Cómo se gestionará y supervisará el riesgo y cuáles son las acciones de mitigación.

Lista de riesgos*			
Riesgo	Impacto	Probabilidad	Gestión del riesgo

El cuadro ayuda a establecer las posibles excepciones que se tengan que realizar de ser el caso, y permite avanzar como parte del monitoreo de las tareas y actividades.

Asimismo, visibiliza los tiempos que se deben tomar en cuenta para la realización de las actividades, tiempos que consideren las formas de manejarse que tienen los pueblos indígenas.

ANEXO 2.



Modelo de cuadro de perfiles y formas de contratación

Perfil	Descripción	Requisitos e ingresos
Promotor local	Persona encargada de realizar tareas logísticas durante las coordinaciones para la realización de una actividad específica	<ul style="list-style-type: none"> Estudios secundarios completos. Perteneciente a un pueblo indígena Hablar idioma predominante en el distrito donde se realiza el proyecto Contratación directa Remuneración: entre _____ y _____ soles
Enlace	Persona cuya función es la establecer las coordinaciones entre los miembros de las comunidades con la organización y la SPDA	<ul style="list-style-type: none"> Estudios técnicos o universitarios no concluidos Perteneciente a un pueblo indígena Hablar idioma predominante en el distrito donde se realiza el proyecto Contratación directa Remuneración: entre _____ y _____ soles
Técnico indígena	Persona con grado técnico	<ul style="list-style-type: none"> Estudios técnicos concluidos Perteneciente a un pueblo indígena Hablar idioma predominante en el distrito donde se realiza el proyecto Contratación por concurso Remuneración: entre _____ y _____ soles
Profesional indígena	Persona con grado profesional	<ul style="list-style-type: none"> Estudios profesionales concluidos Perteneciente a un pueblo indígena Hablar idioma predominante en el distrito donde se realiza el proyecto Contratación por concurso Remuneración: entre _____ y _____ soles
Apoyo administrativo	Secretaria, administrador, técnico en logística, otros	<ul style="list-style-type: none"> Estudios técnicos o profesionales concluidos Contratación por concurso Remuneración: entre _____ y _____ soles



Sociedad Peruana de Derecho Ambiental
Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima, Perú
Teléfono: (+51 1) 6124700
www.spda.org.pe