

ANEXO CAPÍTULO 5:

Social

Documento SA-S-SD-23

Versión 1.1

ES

Traducción publicada el 28 de febrero de 2023

Vinculante a partir del 1º de julio de 2023

Incluido en este documento:

[S04 Protocolo de Remediación de Rainforest Alliance](#)

[Mapas de Riesgo de Trabajo Infantil Prohibido y Trabajo Forzoso](#)

[S09: Metodología para Medir la Remuneración y las Brechas con un Salario digno](#)

[S10 Puntos de Referencia para el Salario Digno, por país](#)

[S11 Procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado \(CLPI\)](#)

Herramientas relacionadas a este Capítulo:

S03 Herramienta de Evaluación de Riesgos

S08 Herramienta de Matriz Salarial

The Rainforest Alliance logo, featuring the words "RAINFOREST" and "ALLIANCE" stacked vertically in a bold, dark teal, sans-serif font. The background of the page is decorated with large, abstract, pink line-art drawings of hands and leaves.



Rainforest Alliance está creando un mundo más sostenible a través de utilizar las fuerzas sociales y de mercado para proteger la naturaleza y mejorar las vidas de los productores y de las comunidades forestales.

Nombre del documento	Fecha de su primera publicación	Vence
Anexo Capítulo 5: Social	1º de julio de 2022	Hasta nuevo aviso
Vinculado a		
SA-S-SD-1 Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas SA-S-SD-2 Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos de la Cadena de Suministro		
Reemplaza	Aplicable a	
SA-S-SD-23-V1 Anexo Capítulo 5: Social	Titulares de Certificado de Finca y de Cadena de Suministro	

Los Anexos son vinculantes y deben cumplirse para obtener la certificación.

¿Desea más información?

Para obtener más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org o establezca contacto con info@ra.org o establezca contacto con la oficina de Rainforest Alliance en Amsterdam, De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdam, los Países Bajos.

Descargo de responsabilidad sobre la traducción

Para cualquier pregunta relacionada con el significado preciso de la información contenida en la traducción, por favor consulte la versión oficial en inglés para la aclaración. Si hay discrepancias o diferencias en significado causadas por la traducción, éstas no son vinculantes y no tienen efecto alguno en relación con las auditorías o la certificación.

Se prohíbe estrictamente todo uso de este contenido, incluida su reproducción, modificación, distribución o nueva publicación, sin el consentimiento previo escrito de Rainforest Alliance.



VISTA GENERAL DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS

Vista general de las principales adaptaciones en este documento

SA-S-SD-23-V1.1 Anexo Capítulo 5: Social Publicado el 6 de febrero de 2023

comparado con la versión anterior

SA-S-SD-23-V1 Anexo Capítulo 5: Publicado el 1o de julio de 2022

Página	Tema	Cambio
p. 4	Establecimiento de un Sistema de Remediación	Se agregó una referencia al requisito 1.1.5 que ahora detalla todas las responsabilidades generales de los comités y su composición, parte de los requisitos 1.5.1 (Quejas), 1.6.1 (Género) y 5.1.1 (Evaluar y abordar). Las tareas específicas se mantienen en los requisitos respectivos.
p. 8	Salario Digno	Eliminación del requisito 5.3.4 al fusionarse con 5.3.3
p. 7	Mapas de Riesgo de Trabajo Infantil Prohibido y Trabajo Forzoso	Se agregaron las URL a los mapas de riesgo para el trabajo infantil prohibido y el trabajo forzoso

TABLA DE CONTENIDOS

S04 PROTOCOLO DE REMEDIACIÓN DE RAINFOREST	4
1. Establecimiento de un sistema de remediación.....	4
2. Cuando ocurre un caso: proceso de respuesta y remediación.....	5
Mapas de Riesgo de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso	7
S09 METODOLOGÍA PARA MEDIR LA REMUNERACIÓN Y LAS BRECHAS CON UN SALARIO DIGNO..	8
S10 PUNTOS DE REFERENCIA PARA EL SALARIO DIGNO, POR PAÍS	10
S11 PROCESOS DE CONSENTIMIENTO LIBRE, PREVIO E INFORMADO (CLPI).....	11
1. Aplicabilidad	11
2. Realización de un Proceso de CLPI.....	12



S04 PROTOCOLO DE REMEDIACIÓN DE RAINFOREST

El Protocolo de Remediación (el "Protocolo") está vinculado al requisito 5.1.4 del Estándar que exige que los titulares de certificado establezcan un sistema para evaluar y abordar la discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la violencia y el acoso en el trabajo, y para remediar los casos.

La aplicación de este Protocolo es obligatoria para todos los titulares de certificado que tengan el requisito 5.1 en el alcance de su certificación.

Este anexo contiene los **pasos obligatorios** del Protocolo de Remediación.

Más opciones y orientación sobre cómo aplicar los pasos obligatorios, los puede encontrar en la Guía S: Protocolo de Remediación de Rainforest Alliance

1. ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE REMEDIACIÓN.

La **gerencia del titular de un certificado** es responsable de garantizar que se aplique el Requisito 5.1.4 y que la remediación siga los siguientes pasos obligatorios que se describen a continuación.

Nombrar a las partes responsables

El requisito 5.1.1 de la Estándar exige que cada titular de certificado establezca un **Comité de Evaluación y Abordaje** responsable de atender la discriminación, el trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso y la violencia y el acoso en el trabajo. El Comité tiene las siguientes responsabilidades:

- Puede ser una persona o un comité más grande.
- Puede incluir a alguien de recursos humanos para representar a la gerencia/administración.
- Debe gestionar la aplicación del Protocolo, incluido el desarrollo de un plan de remediación.
- Debe ser responsable de remediar casos laborales y de derechos humanos verificados de acuerdo con el Requisito 5.1.4.
- Debe documentar todos los casos posibles identificados y la remediación identificada para cada uno de estos casos de acuerdo con el Requisito 5.1.3.
- Debe documentar las actividades de seguimiento, los que incluye el seguimiento de la remediación de los casos verificados.

Por favor tome nota de lo siguiente: El **Comité de Quejas** es responsable de la investigación y resolución de casos, incluidos casos referidos de quejas laborales y de derechos humanos verificadas al Comité/persona encargada de la Evaluar y Abordar.

Seguendo el requisito 1.1.5 del estándar, los comités pueden combinarse.

Preparación de un plan de remediación

Incluso en entornos de bajo riesgo de violaciones de los derechos humanos y laborales, Rainforest Alliance exige que los titulares de certificado tengan un plan de remediación, ya que esto les ayuda a responder rápidamente cuando se identifica un caso. Los tres pasos para desarrollar un plan de remediación son:

1. **Identificar a las partes interesadas**– la persona/comité responsable de evaluar y abordar, incluida la remediación, puede cooperar con actores externos, como ONG y el gobierno,



para apoyar la aplicación de la mitigación, el seguimiento y/o la remediación de riesgos. **Consulte la Guía S: Protocolo de Remediación de Rainforest Alliance para ver un ejemplo de cómo ubicar en el mapa a las partes interesadas externas** pertinentes.

2. **Desarrollo de un Plan de Remediación** – El Plan de remediación debe establecer las acciones que tomará el titular del certificado para estar preparado para aplicar una remediación efectiva si se identifica una posible violación. Para cada acción, el plan debe identificar dónde y cuándo se llevarán a cabo las acciones, la fecha de inicio y finalización y la persona responsable. Debe darse seguimiento a la aplicación del plan y su avance debe ser documentado. Consulte la Guía S: Protocolo de remediación de Rainforest Alliance para ver una plantilla de ejemplo para el Plan de Remediación.
3. **Capacitación de las partes interesadas en el plan de remediación – – Cuando se ha desarrollado el plan de remediación, se debe capacitar a los siguientes actores en relación con él:**
 - El equipo de manejo/administración debe recibir capacitación sobre la función de todos cuando se descubre o informa de un posible caso (Requisito 5.1.1).
 - Los miembros del grupo y los trabajadores deben recibir capacitación sobre el mecanismo de quejas y el protocolo de remediación, cuáles son sus derechos y cómo pueden acceder a la remediación (Requisito 5.1.4).

2. CUANDO OCURRE UN CASO: PROCESO DE RESPUESTA Y REMEDIACIÓN

El siguiente cuadro indica los pasos de remediación **obligatorios**, las etapas, el plazo y las partes responsables de la respuesta y la remediación.

En casos específicos, se podrán aprobar desviaciones de los plazos, con justificación.

Más opciones y orientación sobre cómo aplicar los pasos obligatorios, los puede encontrar en la Guía S: Protocolo de Remediación de Rainforest Alliance

Marco de tiempo - semanas	Etapas	Actividades	Parte responsable
48 horas	1. Caso reportado	El Comité de Evaluar y Abordar/la persona responsable recibe el caso y lo comparte con el Comité de Quejas (CQ) para su investigación.	Comité de Evaluar y Abordar (E&A) Comité de Quejas (CQ)
48 horas	2. Respuesta – salvaguarda inmediata	Tan pronto como se notifique un caso, la seguridad y protección de la persona en riesgo será prioritaria. Si existe un riesgo inmediato de daño a la salud mental o física de los trabajadores en un caso identificado/reportado, se proporciona apoyo. Si se necesita el apoyo de especialistas externos, este debe proporcionarse solo después de obtener el pleno consentimiento de la persona en cuestión y al tiempo que se protege la confidencialidad de las personas.	Comité de E&A, Comité de quejas



4 semanas	3. Respuesta – prueba de gravedad	<p>El CQ realiza una prueba de gravedad, utilizando las preguntas que siguen.</p> <p>Si la respuesta es 'Sí' a cualquiera de estas preguntas, el caso es grave. Es necesario realizar más investigaciones de acuerdo con los pasos que se indican a continuación.</p> <p>Si las respuestas son 'No', el caso no es grave. El CQ concluye la investigación y decide los pasos de remediación.</p>	Comité de quejas
Preguntas de la prueba de gravedad			
1. ¿La situación del trabajador/niño/posibles denunciantes plantea peligros para su vida?			
2. ¿Es este un incidente sistémico, lo que significa que hay múltiples casos de este problema en la finca/sitio?			
3. ¿Puede la situación tener impactos negativos de por vida en el bienestar del trabajador/niño, incluidos daños físicos y/o psicológicos?			
4. ¿Existe evidencia de que la gerencia/administración o el miembro del personal sabían que se estaba cometiendo la violación, pero continuaron/aprobaron la práctica?			
12 semanas¹	4. Remediación – Implementar correcciones y confirmar el plan de acción correctiva	<p>El titular de certificado (junto con terceros) aplica las correcciones como parte del plan de remediación y desarrolla un plan de acción correctivo con un cronograma detallado.</p> <p>Para obtener más información, consulte las Reglas de Certificación y Auditoría 2020 de Rainforest Alliance.</p>	Titular de certificado Comité de E&A / Comité de Género
52 semanas²	5. Remediación: Implementar acciones correctivas	El titular de certificado (junto con partes externas) implementa acciones correctivas para abordar las causas raíz.	Titular de certificado Comité de E&A / Comité de Género
Todo el tiempo	6. Remediación – monitoreo	El Comité de E&A supervisa la implementación de las correcciones acordadas y medidas correctivas por los TC y las partes interesadas externas	Comité de E&A Titular de Certificado Partes interesadas externas

¹Si un auditor identifica un caso durante una auditoría, la evidencia de que se realizaron correcciones, realización de un análisis de la causa raíz y planificación de acciones correctivas, se envía al EC 10 semanas después del último día de la auditoría (en lugar de las 12 semanas). Para obtener más información, consulte las Reglas de Certificación y Auditoría 2020 de Rainforest Alliance.

²Si un auditor identifica un caso durante una auditoría, la remediación completa de un caso (etapa 50) deberá completarse antes de la próxima auditoría y en un máximo de 52 semanas desde el último día de la auditoría anterior (en lugar de las 52 semanas). Las pruebas de la aplicación del plan de medidas correctoras se enviarán al EC al menos 2 semanas antes de la siguiente auditoría. Para obtener más información, consulte las Reglas de Certificación y Auditoría 2020 de Rainforest Alliance.



MAPAS DE RIESGO DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

Los requisitos obligatorios de mejora 5.1.5, 5.1.6 y 5.1.7 se aplican en caso de riesgo medio/alto de trabajo infantil y/o trabajo forzoso de acuerdo con los mapas de riesgo de trabajo infantil y trabajo forzoso de Rainforest Alliance. Estos mapas de riesgo determinan el riesgo para un país y sector en particular y se pueden encontrar aquí:

<https://www.rainforest-alliance.org/resource-item/data-sheet-for-child-labor-and-forced-labor-risk-maps/>

Más explicaciones se dan en esta página web:

<https://www.rainforest-alliance.org/in-the-field/manage-risk-with-the-rainforest-alliance-child-labor-and-forced-labor-sectoral-risk-maps/>



S09 METODOLOGÍA PARA MEDIR LA REMUNERACIÓN Y LAS BRECHAS CON UN SALARIO DIGNO

El Anexo S09 indica las definiciones de los términos que se utilizarán al completar el Anexo S08: Herramienta de matriz salarial para analizar la brecha con respecto a un salario digno, que forma parte del requisito central 5.4.1 de los requisitos para fincas del Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance. En la matriz de Guía sobre los salarios hay más información sobre cómo completar la herramienta Matriz de Salarios Dignos.

- **Salario aplicable:** El salario aplicable se calcula por mes. En la mayoría de los casos, es el salario mínimo aplicable o el salario negociado en un Acuerdo de negociación colectiva (ANC), el que sea mayor. Si no hay salario mínimo aplicable o un ANC, el salario aplicable será el salario actual pagado.
- **Salario bruto:** Salario medido antes de que se deduzcan los impuestos u otras deducciones legales de la nómina (por ejemplo, impuestos o seguros de la seguridad social, contribuciones a los sistemas nacionales de salud, planes de pensiones).
- **Bonificación:** El pago de salarios adicionales en función del desempeño y/o productividad. Esto podría ser un incentivo a destajo o basado en exceder la cuota de producción establecida.
- **Prestaciones en especie:** beneficios no monetarios que son proporcionados a los trabajadores por su empleador que reducen su costo de vida. Estos incluyen, entre otros, comidas y suministros de alimentos, vivienda, transporte, cuidado y educación de los niños, y atención médica.
- **Unidad de pago:** La unidad según la cual se calcula el salario de un trabajador. Pueden ser unidades relacionadas con el tiempo, como por hora, día, semana, quincena, mes o unidades de producción como kg, racimo, hectárea, caja, etc.
- **Trabajo a destajo:** Trabajo remunerado en proporción al volumen de trabajo realizado, es decir, en función de la unidad de producción realizada en lugar del tiempo dedicado al trabajo. Estas unidades pueden ser por kilo, caja, hectárea, etc.
- **Cuota de producción:** el número de unidades de producción que un trabajador debe completar en un determinado período de tiempo (por ejemplo, un día o una semana), para optar al pago básico y/o a una bonificación. La cuota de producción puede utilizarse para determinar tanto el pago de la bonificación como el monto mínimo que gana un trabajador antes de las bonificaciones y prestaciones. Por ejemplo, a muchos trabajadores del té se les paga una tarifa diaria más una cantidad adicional por kilogramo de té recogido.
- **Remuneración:** Valor económico total (salarios, prestaciones monetarias y en especie) que recibe el trabajador en un período determinado.
- **Categoría del trabajo:** La clasificación de un grupo de trabajadores según habilidad, tipo de tareas realizadas y pago.
- **Salario Digno:** La remuneración recibida por una semana laboral estándar por un trabajador, suficiente para permitir que el trabajador y su familia tengan un nivel de vida digno (según 15 OIT, 2011).
- **Semana estándar de trabajo:** Horas trabajadas por semana (o mes) que son estándar para el país o la industria y no se pagan a tarifas de horas extras. La semana laboral estándar de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es de 48 horas.
- **Punto de referencia de un salario digno:** La cantidad monetaria que se considera suficiente para proporcionar un salario digno. Esto se calcula en la moneda local de cada



país. Rainforest Alliance utiliza puntos de referencia de salario digno desarrollados por la Coalición Mundial de Salario Digno (GLWC por sus siglas en inglés), que se encuentran en el Anexo S10 de *Rainforest Alliance: Referencias del Salario Digno por País*



S10 PUNTOS DE REFERENCIA PARA EL SALARIO DIGNO, POR PAÍS

Los puntos de referencia del salario digno que se deben usar para calcular la brecha con respecto al salario digno se encuentran aquí: [Anexo-s10-puntos-referencia-salario-digno-por-pais/](#)

La tabla de referencia se actualiza cuando las nuevas referencias de salario digno están disponibles a través de la Coalición Mundial de Salario Digno (GLWC en inglés).

Los puntos de referencia sobre salario digno se proporcionan para los países donde hay productores certificados Rainforest Alliance. Los puntos de referencia se aplican a nivel de país y se proporcionan en monedas locales.

Los puntos de referencia del salario digno por país son:

- 1. Salario bruto en moneda local:** Estos son salarios medidos antes de deducir los impuestos o realizar otras deducciones legales de la nómina (por ejemplo, impuestos o seguros de seguridad social, contribuciones a los sistemas nacionales de salud, planes de pensiones).
- 2. Salario aplicable:** El salario aplicable por mes es el salario mínimo aplicable o el salario negociado en un Acuerdo de Negociación Colectivo (ANC), el que sea mayor. Esto está en línea con el Requisito 5.3.3, que establece que los Trabajadores reciben al menos el salario mínimo aplicable o el salario negociado en un Contrato Colectivo (CC), el que sea mayor.

Para los países donde no se proporciona un punto de referencia para el salario digno, se debe usar el salario aplicable para comparar la remuneración total de todos los tipos de trabajadores hasta que se disponga de un punto de referencia.

Nota: Los requisitos sobre el salario digno (5.4) no se aplican a las fincas pequeñas (incluidas las fincas pequeñas que contratan trabajadores).



S11 PROCESOS DE CONSENTIMIENTO LIBRE, PREVIO E INFORMADO (CLPI)

El requisito 5.8.1 del Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance estipula que el manejo de fincas medianas, grandes e individuales respeta los derechos legales y consuetudinarios de los pueblos indígenas y las comunidades locales. Las actividades que menoscaban los derechos de uso de la tierra o los recursos o los intereses colectivos de los pueblos indígenas y las comunidades locales, incluidas las áreas con Altos Valores de Conservación (AVC) 5 y 6, se llevan a cabo solo después de haber recibido el consentimiento libre, previo e informado (CLPI).

Este Anexo contiene los **pasos obligatorios** del proceso de CLPI.

La Guía y los ejemplos sobre cómo implementar el proceso de CLPI se encuentran en la Guía T: Procesos de Consentimiento Previo, Libre e Informado (CPLI)

1. APLICABILIDAD

Proyectos o actividades para los que es necesario seguir el proceso de CLPI

Se necesita el CLPI si alguna de las siguientes actividades se propone y podría tener efectos perjudiciales sobre los derechos, la tierra, los recursos, los territorios, los medios de vida o la seguridad alimentaria de los pueblos indígenas o las comunidades locales. Se necesita el CLPI si el proyecto o actividad:

1. Convierte tierras no agrícolas en producción de cultivos;
2. Convierte las tierras de cultivo de los pequeños agricultores utilizadas principalmente para la subsistencia o el consumo local en tierras de cultivo para el comercio y el consumo fuera del área local.
3. Convierte las tierras tradicionales de pastoreo en otros usos agrícolas que excluyan o disminuyan las antiguas actividades de pastoreo;
4. Aumenta la extracción de agua en un lugar y en la medida en que podría reducir significativamente la disponibilidad de agua para otros usuarios humanos cercanos o río abajo;
5. Elimina o disminuye el acceso de los pueblos o comunidades locales a los ecosistemas naturales u otras áreas actualmente utilizadas para la caza, la pesca o la extracción de plantas o sus partes para alimento, fibra, combustible, medicinas u otros productos.
6. Tiene lugar en o cerca de áreas utilizadas por los habitantes locales para actividades culturales o religiosas tradicionales o está clasificada como área de Alto Valor de Conservación (AVC) según las siguientes definiciones:

AVC5: Sitios y recursos fundamentales para satisfacer las necesidades básicas de las comunidades locales o pueblos indígenas (para medios de subsistencia, salud, nutrición, agua, etc.), identificados a través del compromiso con estas comunidades o pueblos indígenas.

AVC6: Sitios, recursos, hábitats y paisajes de importancia cultural, arqueológica o histórica mundial o nacional, y/o de importancia crítica cultural, ecológica, económica o religiosa/sagrada para las culturas tradicionales de las comunidades locales o



pueblos indígenas, identificados a través del compromiso con estas comunidades o pueblos indígenas.

En el párrafo sobre Realización de un proceso de CLPI que sigue, se describen los pasos de los procesos de CLPI. El paso 1 es obligatorio en todos los procesos de CLPI. Con base en los resultados del Paso 1:

1. Si los proyectos o actividades propuestos no menoscaban los derechos de los pueblos indígenas y las comunidades locales, se considera que el solicitante **cumple** con el requisito 5.8.1.
2. Si los proyectos o actividades propuestos reducen los derechos de uso de la tierra o los recursos o los intereses colectivos de los pueblos indígenas o las comunidades locales (incluidos los AVC 5 o 6), se considera que el solicitante **cumple solo si** los pasos 2 a 6 de la Sección 5.3 (Realización del Proceso de CLPI) se han aplicado.

Operaciones que no necesitan un proceso de CLPI

Se considera que las operaciones certificadas que poseían un certificado válido de Rainforest Alliance al 1 de junio de 2020 y **no planean iniciar ningún proyecto o actividad para los cuales se requiere un proceso de CLPI** (como se define en la sección anterior) o ampliaciones de alcance después del 1 de junio de 2020, han cumplido con el requisito 5.8.1 en virtud de haber cumplido con el criterio central 4.20 del Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance de 2017.

El requisito 5.8.1 **no se aplica** a las operaciones que buscan por primera vez la certificación a partir del 1 de junio de 2020 en adelante y que no planean iniciar ningún proyecto o actividad para los cuales se requiere un proceso de CLPI (como se define en la sección anterior).

2. REALIZACIÓN DE UN PROCESO DE CLPI

Un proceso de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) debe seguir los seis pasos que se resumen a continuación.

ILUSTRACIÓN 1 PASOS DEL PROCESO DE CONSENTIMIENTO LIBRE, PREVIO E INFORMADO



Paso 1 – Definición del alcance

- a) Identificar pueblos indígenas y comunidades locales con posibles intereses sobre la tierra o los recursos que la finca propone desarrollar, poseer, utilizar o que puedan verse afectados por la actividad, el proyecto o la expansión propuestos.
- b) Identificar cualquier derecho, reclamo o interés de estas comunidades sobre la tierra o los recursos (p. ej., derechos al agua, puntos de acceso al agua o derechos para cazar o extraer productos del bosque) en o adyacentes a los sitios o áreas de la actividad, proyecto o expansión propuesta.
- c) Identificar cualquier sitio, recurso, hábitat y paisaje de importancia cultural, arqueológica o histórica mundial o nacional, y/o de importancia crítica cultural, ecológica, económica o religiosa/sagrada para las culturas tradicionales de las comunidades locales o pueblos indígenas que pueden verse afectados por la actividad, el proyecto o la expansión propuestos. Estos sitios deben identificarse a través del involucramiento con estas comunidades locales o pueblos indígenas.



- d) Identificar si la actividad, el proyecto o la expansión propuestos pueden disminuir los derechos, reclamos o intereses identificados en el Paso 1 - b y c. Este es el caso en circunstancias que incluyen, entre otras, las siguientes:
- i. Tierra utilizada actualmente por comunidades, o miembros de una comunidad para actividades primarias de subsistencia.
 - ii. Las comunidades, o los miembros de una comunidad dejarían de tener acceso o tendrían un acceso reducido a los recursos naturales utilizados para el consumo local o la subsistencia.

Paso 2 – Planificación, investigación y evaluación

- a) Llevar a cabo un mapeo participativo del uso de la tierra y los recursos naturales.
- b) Evaluar los impactos potenciales (positivos y negativos) del proyecto.
- c) Involucrar a partes independientes para apoyar el proceso de mapeo y evaluación. Las comunidades tienen derecho a elegir una parte independiente que pueda apoyarles en el proceso de CLPI. Estos actores independientes podrían ser ONG locales. Las partes independientes también deben participar en el proceso de CLPI para actuar como un verificador imparcial del cumplimiento de los pasos y acuerdos del proceso de CLPI.
- d) Redefinir y revisar el proyecto, si es necesario, para abordar los impactos potenciales relativos a los derechos de los pueblos indígenas y las comunidades locales.

Paso 3 – Consulta

- a) a) Proporcionar a los representantes de la comunidad una descripción de las actividades, los beneficios y los impactos del proyecto, presentada de manera accesible y apropiada para los niveles de educación de los representantes de la comunidad y el contexto cultural.
- b) b) Permitir tiempo para que la comunidad consulte internamente sobre la posibilidad de aceptar el proyecto propuesto.
- c) c) Consultar a la comunidad para determinar si aceptará el proyecto (decisión DETENERSE/PROSEGUIR), y en qué condiciones.
- d) d) Redefinir y revisar el proyecto, si es necesario, para abordar las inquietudes planteadas por la comunidad durante la consulta.

Paso 4 – Negociación

- a) Si la comunidad acepta el proyecto, negociar los términos del acuerdo para proceder, incluidas disposiciones tales como acceso continuo a las tierras y recursos afectados, compensación justa por la pérdida del uso de la tierra y los recursos, proporcional a dicha pérdida, y/o una parte equitativa de los beneficios del proyecto.
- b) b) Facilitar el acceso a la asesoría jurídica a las comunidades para apoyarlas en el proceso de negociación en caso de ser necesario. El asesoramiento jurídico y el acceso a partes independientes deben estar disponibles para las comunidades durante todo el proceso de CLPI, pero especialmente en la fase de negociación.
- c) c) Desarrollar un plan para el seguimiento participativo y la resolución de conflictos, que incluya un mecanismo acordado para que la comunidad y sus miembros presenten quejas y que estas sean debidamente consideradas y resueltas.

