

BATERÍA DE INDICADORES PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS PARA EL SECTOR HIDROCARBURÍFERO

Este documento fue posible gracias al apoyo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en el marco del convenio 001 de 2018 con la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD. El contenido fue realizado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) que investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales

El contenido de este documento no refleja necesariamente las opiniones de la ANH ni del gobierno colombiano.

Diciembre de 2018

INTRODUCCIÓN

El sector de hidrocarburos desempeña un papel fundamental en el desarrollo y crecimiento sostenible del país. Sus acciones tienen impactos en el mejoramiento de la calidad de vida de la población y aportan a la realización de muchos derechos humanos, incluidos los derechos al trabajo, a la salud, a un nivel de vida adecuado y a la educación¹. Sin desconocer estos impactos positivos, las compañías del sector de hidrocarburos se han vuelto cada vez más activas en la implementación de procesos de debida diligencia que les permitan prevenir, mitigar o reparar los impactos negativos que pueden surgir como consecuencia de sus actividades empresariales.

Es claro que el impacto del sector no puede verse aislado de las transformaciones sociales, culturales y ambientales que trae consigo la puesta en marcha de un proyecto en los territorios, y por ende, las empresas deben prever posibles afectaciones en los derechos de la población y generar acciones dirigidas a la mitigación del riesgo, o proceder a la atención cuando se haya generado algún daño, haciendo partícipes a la población y fortaleciendo los procesos de generación de confianza y de relacionamiento.

Cuando las compañías no prestan suficiente atención a sus acciones, se pueden tener impactos negativos, que no solo perjudican a las personas directamente afectadas, sino que también trae costos para la organización como resultado de retrasos operacionales, sentencias judiciales en contra de la empresa, reducción de la satisfacción de los empleados, pérdida de oportunidades en la expansión o nuevas inversiones, y daños a la reputación.

Colombia no es ajena a esta realidad, y en el año 2017 en cabeza del Ministerio de Minas y Energía, se lanzó la Política en Derechos Humanos del Sector Minero Energético, la cual reconoce la necesidad de que la actividad minera y energética se oriente bajo un esquema común de directrices en materia de DDHH.

Este esquema común implica que las compañías incorporen en su operación la debida diligencia en derechos humanos, la cual se entiende como *“un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”* (OACNUDH, 2012).

La debida diligencia constituye la piedra angular de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos consagrada en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Dichos principios, adoptados en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, representan un hito para la definición de las responsabilidades de las empresas, dado que imparten orientaciones a las

¹ En el país, la industria de hidrocarburos, energía y minería, ha representado en los últimos 10 años un 9% del Producto Interno Bruto, y alrededor del 46% de la inversión extranjera directa se ha canalizado hacia estos sectores.

mismas sobre qué medidas deben adoptar para asegurar que respetan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, y para hacer frente a sus consecuencias negativas sobre ellos.

A fin de trabajar en un esquema común para el sector de hidrocarburos en debida diligencia en derechos humano, es necesario diseñar, adoptar e implementar indicadores que permitan conocer cómo se encuentran las prácticas de las empresas en la materia y hacer seguimiento a las organizaciones con base en referentes estandarizados. Tener indicadores específicos asociados a la debida diligencia en derechos humanos permitirá la comparación entre organizaciones e implementar acciones basadas en información precisa.

El presente documento entonces incluye una batería de indicadores a ser utilizada como insumo por la ANH para validar y complementar con las empresas del sector. Los indicadores que aquí se presentan se basan en los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos, y se espera que, con base en ellos, desde la ANH se continúe el ejercicio de fortalecerlos y establecer la respectiva ponderación, para que se apliquen de manera progresiva por parte de las empresas y para que eventualmente se conviertan en la manera de hacer seguimiento y evaluar a las empresas del sector. Cabe anotar que no se espera que todas las empresas apliquen todos los indicadores al mismo tiempo. Es preciso establecer cuáles indicadores son secuenciales y dependientes entre si y cuáles no, y cómo debería ser el orden racional de implementación de los mismos.

INDICADORES

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

La debida diligencia es un proceso sistémico que permite identificar, prevenir, y mitigar los posibles impactos que la actividad empresarial pueda producir en el goce y ejercicio de los derechos humanos, y se comienza antes de la operación de cualquier proyecto, continuando hasta el cierre del mismo. El propósito de la debida diligencia es **prevenir que se materialicen los potenciales impactos negativos** sobre los derechos de los diferentes grupos de interés, sin desconocer los impactos positivos que traen las empresas como protagonistas del desarrollo de las regiones donde operan.

Ahora bien, es importante mencionar que la debida diligencia no implica desarrollar procesos en las empresas completamente nuevos. La mayoría de las compañías de petróleo y gas no comienzan este proceso desde cero, y es altamente probable que tengan un rango de políticas y procesos existentes que sean relevantes para respetar los derechos humanos.² Esto es lo que se ha denominado la debida diligencia implícita: aquellas prácticas de la compañía que, si bien son parte del proceso de debida diligencia, no necesariamente han sido catalogadas como tal. Su formalización en este sentido es fundamental para robustecer las políticas corporativas en torno al respeto de los derechos humanos.

No existe una única fórmula para todas las empresas en el tema; los Principios Rectores de Naciones Unidas dan, sin embargo, orientaciones de los conceptos y parámetros a tener en cuenta en todos los contextos. Los entornos operativos difieren ampliamente y es importante que las compañías desarrollen soluciones localmente apropiadas. Pese a lo anterior, sí hay unos elementos mínimos que las empresas pueden ejecutar de manera progresiva y que se adaptan a sus circunstancias. Los cinco elementos que se mencionan a continuación constituyen el punto de partida y el marco teórico en los que se basan los indicadores presentados.

- 1 COMPROMISO INSTITUCIONAL
- 2 IDENTIFICAR IMPACTOS
- 3 GESTIONAR IMPACTOS
- 4 MONITOREAR DESEMPEÑO
- 5 REMEDIAR IMPACTOS

² Así se ha identificado en el marco del proceso desarrollado por CREER en conjunto con FUPAD, donde se llevaron a cabo sesiones de trabajo con 11 empresas del sector, con la finalidad de contar con un ejercicio de identificación y análisis de prácticas y retos en materia de la debida diligencia en derechos humanos.

Estos elementos han sido desarrollados en herramientas de organizaciones como las Naciones Unidas, la Unión Europea y la OCDE, que operacionalizan lo consignado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

A continuación, se detallan los indicadores asociados para cada uno de los elementos mencionados con anterioridad. Estos indicadores fueron construidos con base en herramientas desarrolladas por iniciativas como [RED Hidrocarburos](#).³ De igual forma se tuvo en cuenta el [Corporate Human Rights Benchmark](#) (2018) y las diferentes guías e instrumentos de empresas y derechos humanos que se referencian en la bibliografía.

³ Red ha publicado prácticas de referencia sobre aspectos relacionados con la cadena de valor; sobre la gestión y el mejoramiento continuo y sobre la ética, transparencia y derechos humanos.

1. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Es esencial que cada empresa cuente con una política corporativa sobre derechos humanos, donde se ratifique el compromiso de la organización frente al respeto de los derechos humanos. La política de acuerdo con los Principios Rectores debe:

- Ser aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.
- Basarse en un asesoramiento especializado interno y/o externo.
- Establecer lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- Hacerla pública y difundirla interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.
- Quedar reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa

La ratificación del compromiso por los máximos órganos de gobierno de una empresa constituye un elemento clave para impulsar una cultura corporativa de respeto a los derechos humanos. Si la dirección de la empresa no asume de forma explícita ese compromiso, difícilmente se podrá promover el respeto de los derechos humanos en las diferentes áreas de la organización y en la cadena de valor de la misma.

- Este tema de medición se centra en la existencia o no de un compromiso de la empresa en torno al respeto de los derechos humanos, y en el contenido y procedimiento para elaborarlo. Los indicadores tienen como objetivo evaluar hasta qué punto una empresa reconoce su responsabilidad de respetar los derechos humanos y cómo incorpora dicha responsabilidad formalmente en las declaraciones de política públicamente disponibles.

Indicadores asociados

1. La organización cuenta con una política en la que expresa su compromiso claro y explícito de respeto a los derechos humanos en el desarrollo de las diferentes actividades que hacen parte de su operación.

1.1 Contenido de la política

1.1.1 La política relaciona o referencia documentos, declaraciones o instrumentos de derechos humanos como los [Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos](#), los [Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos](#), la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), los [Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos](#), así como sobre [Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), las [ocho convenciones de la Organización Internacional del Trabajo](#), la

[Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo](#), y los [Principios de Pacto Global](#).

- 1.1.2 La política es una declaración clara, sencilla y sin ambigüedades, y contiene un lenguaje comprensible a nivel masivo.
- 1.1.3 La política incluye un compromiso explícito en incorporar la debida diligencia en derechos humanos y define dicho proceso según lo establecido en los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.
- 1.1.4 La política incluye de manera explícita que los compromisos incluidos en la misma aplican tanto para la organización como a los proveedores y contratistas en su cadena de valor.
- 1.1.5 La política incluye un compromiso explícito por parte de la organización de remediar los impactos adversos en caso tal de que se produzcan.

1.2 Proceso de elaboración

- 1.2.1 La política de la organización es construida con la participación de diferentes áreas de la organización.
- 1.2.2 La política de la organización tiene en cuenta las expectativas de los diferentes grupos de interés.

1.3 Aprobación y comunicación

- 1.3.1 La política de compromiso de respeto a los derechos humanos es aprobada a nivel directivo.
- 1.3.2 La organización comunica a los empleados, socios, autoridades del nivel nacional y del nivel local, y a sus proveedores, su política de derechos humanos.

1.4 Enfoque diferencial

- 1.4.1 La política de derechos humanos incluye un compromiso explícito de respeto a los derechos humanos de las personas que pertenecen a grupos o poblaciones específicas que requieren atención especial (por ejemplo, mujeres, niños, pueblos indígenas, minorías, personas con discapacidad).
- 1.4.2 La política relaciona o referencia documentos o instrumentos de derechos humanos asociados a grupos poblacionales que demandan mayor atención como la [Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas](#), la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), la [Convención de los Derechos del niño y de la niña](#), el [Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales](#), entre otros.

2. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

El proceso de debida diligencia implica desarrollar una evaluación del impacto real y potencial de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos. Se trata de un análisis de los factores que afectan o pueden afectar los derechos humanos como consecuencia de las acciones empresariales y representa el punto de partida para que una empresa entienda cómo traducir su compromiso de política de derechos humanos a la práctica.

La evaluación de los impactos de las prácticas empresariales sobre los derechos humanos es *"un análisis de los factores que afectan o que pueden afectar al pleno disfrute de los derechos humanos por parte de los trabajadores, los clientes, los eslabones de una cadena de valor o las comunidades que se encuentran en el área de influencia de una empresa"* ([CIDEAL](#), 2018:22).

En aras de llevar a cabo un análisis integral es imprescindible conocer cuál es el contexto específico en el que se desenvuelve la empresa. Para esto, se requiere que la organización cuente con información objetiva que le permita estimar, valorar y medir los impactos, potenciales y reales, que genera durante su ciclo de funcionamiento, para después priorizarlos ([CIDEAL](#), 2018).

De igual forma, el proceso de identificación de impactos involucra a diversas áreas de la organización pues representa una oportunidad para construir una visión conjunta de cómo ciertas acciones y decisiones pueden llevar a impactos negativos. Ahora bien, la integración de diversas direcciones de la empresa no es suficiente. La identificación de los posibles impactos también incluye los puntos de vista de los grupos de interés afectados, que como su nombre lo indica, son aquellos grupos conformados por personas cuyos derechos humanos pueden verse impactados por las operaciones, productos o servicios de la empresa.

La consulta permanente con estos actores en el proceso de identificación de riesgos ayuda a las compañías a comprender e incorporar diferentes puntos de vista sobre cómo ciertos impactos podrían afectar a estos grupos, lo que a su vez repercute en el fortalecimiento de la legitimidad y reputación de la organización, pues se demuestra que el compromiso de respeto a los derechos humanos empieza por un trabajo conjunto con las comunidades, trabajadores, y otros grupos de interés. Este punto se reconoce de manera expresa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, donde se establece que se deben desarrollar consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

- Este tema de medición se centra en el proceso que lleva a cabo la empresa para identificar los impactos en derechos humanos basada en información de calidad proveniente de diferentes fuentes. Los indicadores tienen como objetivo evaluar hasta qué punto la empresa incluye temas de derechos humanos en los análisis de

entorno que realiza y en la identificación de impactos.

Indicadores asociados

2.1 Conocimiento del entorno

2.1.1 La organización desarrolla una línea base que le permita conocer y entender las condiciones sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas del área de influencia, antes de iniciar el desarrollo de su proyecto. Esta línea base debe incluir información que va más allá de lo incorporado en los Estudios de Impacto Ambiental – EIA, y que incorpora información relevante para la identificación de posibles impactos sobre el goce de derechos de los grupos de interés.

2.2 Mapeo de actores

2.2.1 La organización elabora un mapeo de grupos de interés en el que especifica de manera detallada quiénes conforman los grupos de interés y cómo las actividades de la empresa pueden impactar los derechos humanos de cada uno de ellos. Incluye, pero no se limita a, información como:

- ❖ Actor (comunidad, organización de la sociedad civil, empresa, entidad del Estado)
- ❖ Nivel de influencia y rol que tiene cada actor en el contexto territorial o nacional, según corresponda
- ❖ Características de cada actor
- ❖ Vulnerabilidades y fortalezas de cada actor
- ❖ Influencia que tiene el actor sobre los otros actores identificados

2.2.2 La organización incluye dentro del análisis de contexto y de actores, las entidades del nivel nacional y las autoridades a nivel local con las que es preciso articularse para prevenir la materialización de impactos en derechos humanos.

2.2.3 La organización incluye en el mapeo otras empresas presentes en sus áreas de influencia, tanto del sector de hidrocarburos como de otros sectores a fin de identificar posibles impactos en derechos humanos que puedan compartir y gestionar de manera articulada, y para identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas.

2.3. Fuentes utilizadas

2.3.1 La organización consulta y analiza fuentes provenientes de entidades nacionales y locales relacionadas con la situación de los derechos humanos en los territorios de su zona de influencia.

2.3.2 La organización analiza los instrumentos de política pública y los espacios de articulación empresa- Estado que existen en el territorio a fin de identificar los puntos de encuentro entre los planes de desarrollo locales y las acciones en materia de debida diligencia en derechos humanos.

2.3.3 La organización elabora instrumentos que permitan recoger información de contexto en el territorio e incluye en dichos instrumentos preguntas asociadas a los impactos

en los derechos humanos como producto de la actividad empresarial.

- 2.3.4** La organización complementa la información de fuentes secundarias y la información del Estudio de Impacto Ambiental con información proveniente de fuentes primarias en territorio.

2.4 Enfoque diferencial

- 2.4.1** La organización identifica, con enfoque diferencial, los posibles impactos que su operación puede tener sobre poblaciones vulnerables o que requieren un tratamiento particular en función de su etnia o cultura, afinidad política, orientación sexual, edad y género, entre otros.

2.5 Situaciones complejas

- 2.5.1** La organización incluye en su análisis del entorno, situaciones de conflictividad social (conflicto armado, violencia y tierras, entre otros), análisis de conflictos activos en la comunidad, y dinámicas históricas, sociales y culturales.

2.6 Proceso de identificación de los impactos

- 2.6.1** La organización identifica de forma proactiva y constante los riesgos e impactos de sus actividades en los derechos humanos, y actualiza la identificación en momentos clave de sus actividades (ej., cambio de políticas, nuevos proyectos, entre otros).
- 2.6.2** La evaluación de los riesgos de los derechos humanos es un proceso continuo, y no un paso que se realiza solo al inicio de un proyecto o cuando lo exige la ley.
- 2.6.3** Diferentes áreas de la organización participan en la identificación de impactos en los derechos humanos.
- 2.6.4** En el análisis de los riesgos e impactos identificados se incluyen posibles impactos aparte de lo que exige la Evaluación de Impacto Ambiental.
- 2.6.5** En la identificación de riesgos de impacto a los derechos humanos, se incluyen aquellos riesgos derivados de relaciones y acciones externas como M&A, Joint Ventures, contratos con proveedores, y se tiene en cuenta toda la cadena de valor de la empresa.

3. GESTIÓN DE IMPACTOS

Una vez las empresas cuentan con un diagnóstico completo y un análisis de los impactos y riesgos de la actividad empresarial respecto a los derechos humanos, es preciso integrar dichos análisis en la operación de la compañía. Esto implica pasar a la acción e identificar quiénes en la empresa deben participar para abordar los impactos y desarrollar una hoja de ruta donde se prioricen las acciones con base en criterios técnicos y objetivos.

Al respecto, los [Principios Rectores](#) indican de manera expresa que, para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de sus funciones y procesos internos. Para que dicha integración sea eficaz es preciso que la responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles adecuados dentro de la organización, y que la adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos ([Principio Rector No. 19](#)).

Si bien cada empresa es diferente, y por ende ningún plan de acción será idéntico entre las organizaciones, el tipo de acciones que probablemente surjan como producto del ejercicio de identificación y gestión de impactos, tengan que ver con: 1) la realización de cambios en la forma de plantear ciertas actividades empresariales, para evitar un impacto, potencial o real, y sus consecuencias; 2) la capacitación al personal para que conozca por qué es importante la debida diligencia y qué acciones le corresponden en el proceso; 3) el cambio, mejora o la actualización de los procesos existentes que rigen la producción, las ventas, la adquisición de equipos; 4) la formalización o introducción de nuevas estrategias; y 5) la adopción de iniciativas y estándares nacionales y globales ([CIDEAL](#), 2018).

En algunos casos, las limitaciones de recursos y tiempo significan que se requiere priorizar qué impactos se abordarán primero. La priorización debe depender, ante todo, de la gravedad de los impactos en los derechos humanos. Al respecto es preciso mencionar que las herramientas tradicionales, como los mapas de calor, usados por las compañías, estiman la severidad de los impactos con base en los riesgos que representan para la compañía. Sin embargo, un enfoque de derechos humanos implica evaluar la criticidad y severidad de los impactos en términos del riesgo que representa para el goce de los derechos humanos ([Comisión Europea](#), 2014).

Lo anterior significa que es preciso: a) comprender la gravedad de los impactos en función de los derechos afectados; b) dimensionar el alcance de los impactos, es decir la cantidad de personas que se verían afectadas y si dentro de dichas personas existen poblaciones particularmente vulnerables como por ejemplo los niños y niñas; y c) identificar si de llegarse a materializar el impacto este sería de naturaleza irremediable o en otras palabras, si sería difícil o imposible restituir los derechos afectados.

Por ende, la evaluación de la severidad también debe tener en cuenta las perspectivas de

aquellos que pueden verse afectados. Es útil involucrarse con las partes interesadas afectadas o sus representantes para comprender completamente cómo se materializa el potencial impacto. Lo que representa para la empresa un impacto grave puede no serlo para los grupos de interés o viceversa.

De igual forma, para identificar las mejores formas de abordar los impactos potenciales, una empresa primero debe comprender la naturaleza de su participación: en algunas circunstancias la empresa está en riesgo de causar de manera directa el impacto, mientras que en otras se encuentra en riesgo de contribuir a dicho impacto. Cuando un impacto negativo pueda estar directamente vinculado a las operaciones, productos o servicios de la compañía a través de una relación comercial, incluso sin la contribución de la propia compañía, debe usar cualquier influencia que tenga para mitigar el riesgo de que ocurra el impacto ([Comisión Europea](#), 2014).

En todo caso, la gestión de los impactos implica identificar el posible impacto, el derecho asociado, el grupo de interés involucrado, las actividades de mitigación y control, y las áreas o personas responsables de la empresa.

- Los indicadores asociados a la gestión de los impactos se centran en el proceso que lleva a cabo la empresa para integrar los resultados de sus análisis y evaluaciones de impacto en su operación. Los indicadores tienen como objetivo evaluar hasta qué punto las diferentes áreas de la empresa, así como los proveedores y contratistas de su cadena de valor conocen el tema e implementan acciones tendientes a prevenir, mitigar o remediar impactos en derechos humanos.

Indicadores asociados

3. La organización integra los hallazgos de sus evaluaciones de los riesgos e impactos en derechos humanos en las funciones y procesos internos relevantes, mediante la adopción de medidas apropiadas para prevenir, mitigar o remediar sus impactos en derechos humanos.

3.1 Integración de enfoque de derechos humanos

3.1.1 En las herramientas utilizadas la compañía describe el posible impacto, identifica a los grupos de interés potencialmente afectados, y asocia los impactos con los derechos humanos afectados.

3.1.2 En la herramienta utilizada, la compañía describe las medidas de prevención, mitigación, y reparación (en caso de materializarse el impacto), propuestas o tomadas por la organización.

3.1.3 En las herramientas utilizadas por la organización cada impacto cuenta con una medida de tratamiento, y se asignan responsables para el cumplimiento de estas medidas.

3.1.4 La organización identifica los sistemas existentes en materia de gestión de riesgos e

incorpora el enfoque de derechos humanos en los mismos asociando impactos con derechos.

- 3.1.5 La organización prioriza sus impactos con base en la criticidad y severidad que estos representan para el goce de los derechos humanos. Así, incluye dentro de sus herramientas de ponderación de riesgos los derechos afectados; la cantidad de personas que se verían afectadas de materializarse los riesgos; la presencia de poblaciones particularmente vulnerables; y la naturaleza remediable o irremediable del impacto.

3.2 Articulación con actores

- 3.2.1 La organización coordina sus acciones de prevención, mitigación y remedio con entidades del nivel nacional, autoridades locales y con otras empresas, para lograr sinergias y efectividad en las medidas de tratamiento.

3.3 Cadena de valor

- 3.3.1 La organización asegura que sus contratistas conocen y entienden los impactos identificados, las medidas definidas y el comportamiento que se espera de ellos en el marco de la gestión de la debida diligencia.
- 3.3.2 La organización incluye cláusulas específicas de debida diligencia en derechos humanos en los términos de referencia a publicar, así como en los contratos a suscribir con sus proveedores.
- 3.3.4 La organización incluye dentro de sus criterios de calificación para seleccionar proveedores o contratistas, la integralidad de las medidas adoptadas por los proponentes para garantizar el respeto a los derechos humanos.
- 3.3.5 En el proceso de investigación de mercado se verifican antecedentes de violación a derechos humanos, involucramiento en situaciones de vulneración a los derechos humanos, y compromiso tangible con el respeto a los derechos humanos por parte de los proveedores y contratistas.

3.4. Comunicación interna y externa

- 3.4.1 La compañía promueve una cultura organizacional que asegura la debida diligencia en derechos humanos. Para este efecto comunica de manera permanente cómo se abordan los impactos en los derechos humanos entre sus empleados, así como entre sus proveedores y contratistas.
- 3.4.2 La organización diseña estrategias de comunicación diferenciadas para cada uno sus grupos de interés, que le permitan dar a conocer a sus distintas audiencias los impactos identificados y las medidas de manejo.
- 3.4.3 La organización comunica externamente cómo aborda sus impactos en los derechos humanos de una manera que sea accesible y comprensible para sus audiencias, especialmente para los grupos de interés potencialmente afectados, brindando suficiente información.

3.4.4 La organización incorpora las inquietudes y sugerencias en la gestión de la debida diligencia, y en la evaluación de la severidad de los riesgos se tienen en cuenta las perspectivas de aquellos que pueden verse afectados.

3.5 Formación en debida diligencia

3.5.1 La compañía desarrolla herramientas pedagógicas y metodológicas, ya sea directamente o contratando expertos, para capacitar a los grupos de interés en materia de debida diligencia en derechos humanos.

3.5.2 El compromiso con el respeto por los derechos humanos y la importancia de contar con procesos de debida diligencia en derechos humanos, son temas que hacen parte de la inducción a los nuevos empleados y contratistas de la compañía.

3.5.3 La formación y capacitación alrededor del respeto de los derechos humanos en la operación de la empresa, se hace de manera constante y no solo como una única acción al inicio de un determinado proceso.

4. MONITOREO DEL DESEMPEÑO

Identificados los riesgos y establecidas las medidas de mitigación, es preciso implementar herramientas de control y monitoreo que permitan conocer de manera oportuna si las medidas diseñadas están surtiendo el efecto esperado, o si es preciso implementar acciones de mejora.

El Principio Rector 20 señala de forma explícita que, a fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. El monitoreo debe basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y tener en cuenta las perspectivas tanto de los colaboradores de la compañía como de los diferentes grupos de interés.

Los indicadores a su vez deben elaborarse con base en los siguientes criterios:

- R** Pertinentes y fiables
- I** Independientes en sus métodos de acopio de datos de los sujetos abordados
- G** Globales y útiles a escala universal, aunque también susceptibles de contextualización
- H** Centrados en las normas de derechos humanos y anclados en el marco normativo
- T** Transparentes en sus métodos, oportunos y definidos en el tiempo
- S** Simples y específicos

Fuente: [OACNUDH. Indicadores de derechos humanos: guía para la aplicación y la medición, 2012.](#)

Aparte de los indicadores, es necesario que la empresa determine los medios de verificación, que pueden ser desde fuentes secundarias hasta encuestas de percepción con los grupos de interés tal como se muestra a continuación.



Fuente: [OACNUDH. Indicadores de derechos humanos: guía para la aplicación y la medición, 2012.](#)

Ahora bien, los indicadores y medios de verificación para la debida diligencia en derechos humanos no necesariamente deben diseñarse como un sistema aparte, sino que también pueden integrarse en los procesos y sistemas con los que cuenta la organización. A las compañías les puede resultar útil revisar los sistemas existentes en aspectos como gestión ambiental, salud y seguridad, ética y cumplimiento, entre otros, para tener un seguimiento de su desempeño en áreas relacionadas con los derechos humanos.

- Este tema de medición se centra en la calidad de los indicadores y herramientas que tiene una empresa para hacer seguimiento a su gestión de impactos en derechos humanos.

Indicadores asociados

4.1 Indicadores y procesos

- 4.1.1 La organización cuenta con indicadores específicos cualitativos y cuantitativos para hacer seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos y estos indicadores se ajustan a los criterios de Naciones Unidas.
- 4.1.2 La organización monitorea y evalúa los cambios en la línea base o análisis de contexto y sus implicaciones en posibles afectaciones a los derechos humanos.
- 4.1.3 La organización y los miembros de su cadena de valor cuentan con un procedimiento para mantener actualizado su sistema de gestión de acuerdo con cambios identificados en las dinámicas del entorno, la legislación y las experiencias y capacidades de la organización.
- 4.1.4 Los datos monitoreados y reportados se revisan periódicamente para verificar su

calidad en términos de: consistencia, precisión y que permitan una observación integral de los resultados de interés.

- 4.1.5** El monitoreo que realiza la organización es un proceso continuo, orientado a hacer ajustes para conseguir resultados. Este proceso permite a las partes interesadas obtener información sobre el progreso hacia el logro de metas y objetivos, y no sólo abarca la implementación y seguimiento de acciones y estrategias para la gestión de riesgos, consecuencias e impactos.

4.2 Herramientas de seguimiento

- 4.2.1** La organización lleva a cabo consultas, entrevistas, grupos focales, encuestas, entre otros, para identificar las percepciones de sus grupos de interés en cuanto al avance de su gestión de riesgos.
- 4.2.2** La organización cuenta con mecanismos de seguimiento y monitoreo tanto en el nivel central como en el territorio, tales como sistemas de evaluación, auditorías internas y externas, inspecciones, comités de seguimiento, entre otros.
- 4.2.3** La organización adopta mecanismos para asegurar retroalimentación y diálogo con las partes interesadas sobre sus procesos y prácticas, y las incorpora en sus acciones de mejoramiento.
- 4.2.4** La empresa comparte sus avances y retos con otras empresas, entidades del nivel central y local, y otros actores relevantes en el territorio, para identificar posibles acciones de mejora de manera articulada.

4.3 Cadena de valor

- 4.3.1** La organización incluye dentro de sus criterios de evaluación de desempeño a contratistas o proveedores, la integralidad de las medidas adoptadas por los mismos para garantizar el respeto a los derechos humanos.
- 4.3.2** Existen mecanismos de verificación del cumplimiento de los estándares acordados para proveedores, contratistas y subcontratistas, en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- 4.3.3** La organización evalúa el desempeño que tuvo el miembro de su cadena de valor frente al cumplimiento de las cláusulas contractuales y otros requerimientos establecidos, y tiene en cuenta su calificación para la renovación de contratos/acuerdos.
- 4.3.4** La organización toma medidas para mejorar el desempeño de sus proveedores o contratistas cuando su calificación no es satisfactoria, y decide terminar las relaciones contractuales cuando los proveedores o contratistas no mejoran su desempeño.
- 4.3.5** Los sistemas de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias permiten que los interesados se refieran también a las actuaciones de proveedores y contratistas.

5. REMEDIO

DE IMPACTOS

Incluso cuando las empresas identifican y gestionan sus riesgos de manera integral, es posible que se den impactos negativos a lo largo de la vida de un proyecto que pueden mitigarse o corregirse antes, durante o después de concluirse la acción empresarial. Las empresas necesitan estar preparadas a fin de responder rápida y efectivamente, y procesos de remediación fuertes pueden ayudar a prevenir el escalamiento de los impactos.

Tanto los mecanismos operacionales de remedio -más conocidos como sistemas de peticiones, quejas o reclamos (PQRS)-, como los mecanismos de restitución de derechos o reparación hacen parte del deber de remediar. Los primeros permiten a los grupos de interés afectados por el impacto de la actividad de una empresa acceder a la misma, para informar y dar a conocer acerca de riesgos encontrados o impactos producidos. Los segundos, en caso de haberse efectuado una afectación a los derechos humanos, permiten reparar el daño causado.

- Este tema de remediación se centra en evaluar el grado en que una empresa tiene procesos apropiados para que las peticiones, quejas y reclamos puedan abordarse en forma temprana y remediarse directamente cuando sea pertinente.

Indicadores asociados

5.1 Sistema de peticiones quejas y reclamos

- 5.1.1** La organización cuenta con un sistema de PQRS que es reconocido por los diferentes grupos de interés como un canal por medio del cual obtendrán respuesta y soluciones a las situaciones planteadas.
- 5.1.2** El sistema de PQRS cuenta con una variedad de puntos de acceso, como personal/oficinas en territorio, líneas telefónicas, y correos electrónicos.
- 5.1.3** El sistema es previsible en la medida en que cuenta con procedimientos claros y con plazos establecidos, y estos son conocidos por los diferentes grupos de interés.
- 5.1.4** El sistema tiene en cuenta las características de los grupos de interés y se diseña o ajusta teniendo en cuenta las mismas.
- 5.1.5** La organización da el mismo tratamiento a todas y cada una de las PQRS recibidas a través del sistema, y no hay diferenciación dependiendo de quien la interponga.
- 5.1.6** La organización lleva a cabo análisis constantes de las PQRS recibidas, e identifica brechas y oportunidades de mejora.
- 5.1.7** La organización implementa acciones de mejora de manera proactiva para evitar la repetición de las situaciones que dieron lugar a las PQRS.
- 5.1.8** Los resultados y fórmulas de remedio se ajustan a los derechos internacionalmente reconocidos y no agotan la posibilidad de iniciar recursos legales en tribunales.
- 5.1.9** La organización clasifica las PQRS recibidas e identifica cuáles de estas involucran la posible afectación o afectación a un derecho humano.

5.2 Mecanismos de reparación o restitución de derechos

5.2.1 La organización conoce de los mecanismos de remediación no judiciales existentes en el país y hace uso de ellos de ser necesario

5.2.2 La organización se articula de manera efectiva con la institucionalidad para restituir los derechos en aquellos casos donde se requiere de la intervención de las entidades nacionales o locales.

5.3 Comunicación

5.3.1 La Compañía también divulga datos sobre la operación del sistema e incluye en los reportes el número de PQRS presentadas, respondidas y resueltas sobre cuestiones de derechos humanos presentadas.

5.4 Cadena de valor

5.4.1 La organización incentiva que sus contratistas y proveedores establezcan sistemas de PQRS con los atributos internacionalmente reconocidos.

6. INDICADORES ADICIONALES

ASOCIADOS A TEMÁTICAS DE PARTICULAR RELEVANCIA PARA EL SECTOR

Seguridad

- 6.1.1.** La organización mantiene la seguridad y la protección de las operaciones dentro de un marco operativo que garantiza el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, y actúa de manera coherente con las normas internacionales aplicables, en particular con respecto al uso de la fuerza.
- 6.1.2.** La organización implementa acciones acordes con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos que se extienden a los contratistas y proveedores de la cadena de valor.
- 6.1.3.** La organización incorpora en sus evaluaciones de seguridad, las percepciones y preocupaciones de las comunidades al respecto y trabaja con miembros de la comunidad para mejorar la seguridad o prevenir o abordar las tensiones relacionadas con sus operaciones.

Agua

- 6.1.4.** La compañía no afecta negativamente el acceso al agua potable, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el Mandato de Agua del CEO del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- 6.1.5.** La organización implementa planes de acción preventiva y correctiva para los riesgos específicos identificados del derecho al agua y al saneamiento en sus propias operaciones.
- 6.1.6.** La organización establece objetivos específicos para el manejo del agua que toman en cuenta el uso del agua por parte de las comunidades locales y otros usuarios en las cercanías de sus operaciones, e informa sobre su progreso en el cumplimiento de los objetivos, incluido un análisis de las tendencias en el progreso realizado.

Trabajo decente

- 6.1.7.** La organización les paga a todos sus trabajadores un salario digno, que se revisa y negocia regularmente a través de la negociación colectiva con los sindicatos relevantes donde operan e implementa medidas para que sus contratistas y operadores cumplan la normatividad en la materia.
- 6.1.8.** La organización respeta el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato de su elección y a negociar colectivamente. Además, proporciona a los representantes de los trabajadores las instalaciones adecuadas para ayudar en el desarrollo de acuerdos de negociación colectiva efectivos.
- 6.1.9.** La organización prohíbe la intimidación, el hostigamiento, las represalias y la violencia contra los miembros de sindicatos y representantes sindicales.

Minorías étnicas

- 6.1.10.** La organización incluye en todas sus acciones un enfoque diferencial para garantizar el respeto a los derechos de las minorías étnicas. En particular, evalúa y aborda los impactos de las actividades empresariales y de sus relaciones comerciales en la cultura y el territorio de las minorías étnicas identificadas.

Tierras

- 6.1.11.** Para cualquier reasentamiento de tierras nuevo o en curso, la organización identifica a los titulares legítimos de derechos de tenencia, con especial atención a los titulares de derechos de tenencia vulnerables.
- 6.1.12.** Para cualquier reasentamiento de tierras nuevo o en curso, la organización planea o proporciona compensaciones financieras u otras alternativas de compensación, y sigue el Estándar de Desempeño No. 5 del IFC sobre Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario.
- 6.1.13.** Al adquirir, arrendar o hacer otros arreglos para el uso de la tierra, la organización reconoce los derechos legítimos de tenencia, con especial atención a los titulares de derechos de tenencia vulnerables.

6. RECOMENDACIONES

Los indicadores de este documento están elaborados en función de la gestión de las empresas del sector de hidrocarburos. Sin embargo, la ANH tiene el reto, no solo de fortalecer su gestión interna para avanzar en esta materia, sino en contar con las capacidades para acompañar a las empresas en este camino. Por lo anterior, estas recomendaciones están enfocadas hacia el fortalecimiento de la ANH para que desde sus funciones y relacionamiento con las empresas puedan asegurar que estos indicadores sean útiles para la gestión en debida diligencia de las compañías del sector.

Consideramos que el líder natural de este ejercicio al interior de la ANH es el grupo de derechos humanos, por lo que estas recomendaciones también responden al fortalecimiento que debe tener este grupo para apoyar al interior de la Agencia este proceso.

- ❖ El grupo de derechos humanos deberá realizar un proceso de análisis de los indicadores, en el sentido de establecer que vicepresidencias y áreas de la ANH deben hacer parte del fortalecimiento de la debida diligencia en derechos humanos de las empresas del sector.
- ❖ El grupo de derechos humanos, juntos con las vicepresidencias y áreas identificadas, revisar:
 - i. cuáles son las capacidades que existen al interior de la ANH o qué capacidades se deben fortalecer, para asegurar que esta batería de indicadores para las empresas, puede ser sujeta a revisión dentro de alguno de los procesos de la Agencia (por ejemplo, seguimiento y verificación de contratos)
 - ii. qué procesos se deben ajustar para asegurar que el cumplimiento de estos indicadores por parte de las empresas del sector puede ser verificado por la ANH.
- ❖ El marco del fortalecimiento de debida diligencia en derechos humanos de las empresas del sector, realizar un ejercicio de socialización y validación de la batería de indicadores, con el objetivo de asegurar que su implementación por parte de las compañías será posible.
- ❖ En un ejercicio articulado con las empresas del sector que vienen trabajando voluntariamente en el fortalecimiento de debida diligencia en derechos humanos, identificar:
 - i. cuáles de esos indicadores ya se pueden estar cumpliendo por parte de las empresas, y

REFERENCIAS

Corporate Human Rights Benchmark. (2018). [Methodology](#).

CIDEAL. (2018). [Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas](#). Madrid.

EUROPEAN COMMISSION (2014). [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#). Bruselas.

Naciones Unidas. (2012). [Guía de interpretación: la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos](#). Nueva York.

Naciones Unidas. (2012). [Indicadores de Derechos Humanos. Guía para la medición y aplicación](#). Ginebra.

Naciones Unidas. (2011). [Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”](#). New York.

Naciones Unidas. (2011). [Resolución A/HRC/RES/17/4 Consejo de Derechos Humanos ONU](#).

Presidencia de la República. (2015). [Plan Nacional de Acción en Empresas y DDHH](#).

Gestión Responsable, Consejo Colombiano de Seguridad y Asociación Colombiana de Petróleo. (2015). RED HIDROCARBUROS. Prácticas de Referencia sobre aspectos relacionados con la cadena de valor. Bogotá.

Gestión Responsable, Consejo Colombiano de Seguridad y Asociación Colombiana de Petróleo. (2015). RED HIDROCARBUROS. Prácticas de Referencia sobre aspectos relacionados con la gestión, debida diligencia y mejoramiento continuo. Bogotá.

Gestión Responsable, Consejo Colombiano de Seguridad y Asociación Colombiana de Petróleo. (2015). RED HIDROCARBUROS. Prácticas de Referencia sobre ética, transparencia y derechos humanos. Bogotá.

