

Reflexión final de la Unidad 3



En esta Unidad abordamos temas que en unos aspectos resultan ser muy familiares para la industria de hidrocarburos y en otros, son un campo nuevo, como la integración de los derechos humanos en la gestión de la empresa. En realidad, esta Unidad busca unir aquello en lo que la industria ha mostrado excelencia, aun sobre otros sectores, y la forma en cómo esto se ha traído a un campo nuevo, como lo es el respeto por los derechos humanos. Nos referimos principalmente, a la gestión de seguridad industrial y salud ocupacional.

En las últimas 3 décadas, probablemente desde la tragedia de la plataforma de Piper Alpha en el Mar del Norte (1988), la industria petrolera ha venido trayendo, año tras año, innovaciones en la manera de gestionar la seguridad industrial. Como veíamos en la Unidad 1, con la introducción de los sistemas de gestión, se dio lugar al empoderamiento de todos los empleados en la seguridad industrial.

Otra de las innovaciones del sector fue la gestión de riesgos, incluyendo los procesos de identificación, análisis, tratamiento, registro y control. Los procesos de gestión de riesgos nos permiten de manera objetiva valorar las consecuencias o la severidad de un impacto y la probabilidad de que éste ocurra. Esta valoración tiene en cuenta las capacidades de las personas, las habilidades o entrenamientos que tienen los empleados, el contexto en el que se adelanta una operación, la historia y frecuencia de incidentes, los comportamientos seguros y circunstancias externas que pueden incidir en la frecuencia de un evento o en la severidad del mismo.

De esta manera es como se articulan las capacidades de una organización con las condiciones del medio en donde opera. Una aproximación sistemática en la gestión de riesgos ha logrado resultados ejemplares, protegiendo la vida y la salud de empleados y trabajadores. Entonces cabe preguntarnos, si todo esto es posible lograrlo, para proteger trabajadores, y en muchas ocasiones el medio ambiente, ¿podría también ser aplicado para el ejercicio y disfrute de derechos de los grupos de interés?

La tabla en el documento de esta unidad “Marco analítico para evaluar los impactos potenciales de las actividades de las empresas en los grupos de interés” nos ayuda a dar un primer paso en esta dirección, y nos permite preguntarnos cómo esos potenciales impactos sobre particulares grupos de interés, se materializan en el contexto de las operaciones de las empresas. La conclusión es sencilla, una actividad puede producir impactos de distinta severidad dependiendo del contexto en que ocurren y la vulnerabilidad de las personas y de los entornos.

Esto incluye la fortaleza de las instituciones de gobierno, el nivel educativo, la cercanía y la confianza en las relaciones entre empresa y comunidades, diferencias culturales y diferencias en la manera de comprender el riesgo, la seguridad, el cuidado de la salud. Por ello, no existe una talla única, no hay una manera universal y única para valorar impactos en derechos. Las guías como las que hemos referenciado son orientaciones que cobran valor y utilidad cuando son aplicadas a realidades específicas. Pero siempre las lecciones de seguridad industrial y salud ocupacional nos van a ayudar como un ejemplo para la utilización de herramientas de gestión, y para el manejo de impactos sociales y de derechos humanos.

Uno de los mayores retos en el relacionamiento es que esté construido sobre bases de confianza y transparencia y sobre la capacidad mutua de entender las razones, motivos y

circunstancias de cada una de las partes. En las relaciones de una empresa con comunidades o con grupos de interés este reto se materializa en la capacidad que tenga una empresa en lograr aceptación y en lograr que su actividad sea vista como legítima y sus decisiones como justas.

Ni la legitimidad, ni la percepción de justicia o equidad, equivalen a satisfacer expectativas y aspiraciones materiales o a obedecer una lógica transaccional en donde una crítica o una inquietud se resuelven con un acto de filantropía o con la atención a una petición material. Relaciones que se construyen sobre la capacidad de “colocarse en los zapatos del otro” y sobre condiciones de simetría y transparencia en la información, sobre acceso comparable incluyente a las fuentes de centro de decisión y poder del Estado, van a ser siempre condiciones más sólidas y capaces de resistir los momentos de disputa que puedan presentarse.

En esas circunstancias, la filantropía o los programas de inversión social siempre van a lograr el mejor efecto, la mejor apropiación, y no van a ser vistos como una dádiva que proviene de un actor rico, sino como un acto de solidaridad. Ese cimientamiento de legitimidad y confianza se denomina como la **licencia social**, que se aborda en esta Unidad. Por lo tanto, este concepto no es un proceso más, un estándar más, una certificación más, sino que es lo que se logra cuando la relación de una empresa con su entorno goza de los atributos aquí descritos. Es la consecuencia de una manera de actuar, aún en circunstancias complejas de conflictividad e instituciones débiles.

Tampoco es la licencia social el tipo de relación con el entorno que se consigue como consecuencia de aportes materiales obtenidos bajo presión para llenar o sustituir vacíos del Estado desde la actividad empresarial. La licencia social se construye en una lógica en donde una empresa entiende que las carencias del entorno son también sus carencias; en donde las empresas no van a adelantar relaciones con la comunidad sino más bien relaciones en la comunidad, para que de esta manera, se pueda conseguir una aceptación como un miembro de ésta, con responsabilidades particulares correspondientes a las de una empresa, pero buscando un propósito común.

La licencia social conlleva por su puesto una relación de doble vía, en donde la comunidad deja de ver la empresa como un mal necesario de fuentes de oportunidad para algunos, y logra conectarse también con las contribuciones que la actividad empresarial puede generar para el progreso colectivo. Este tipo de relación representa un nivel de madurez en la coexistencia de las partes, incluyendo el Estado, la cual busca el respeto de todos y cada uno como un parámetro esencial para fundamentar una relación y el fortalecimiento de las instituciones como fuente de garantía para construir relaciones de confianza.

Teniendo en cuenta que la esencia de los PRNU es proteger y remediar a través de la prevención y asegurar acceso a remedio para reparar y prevenir en la lógica de no repetición, cabe preguntarse, en la protección y el respeto ¿Qué es exactamente lo que se quiere proteger y respetar? Inevitablemente la respuesta incluye de parte del Estado una comprensión de las condiciones económicas, sociales, institucionales en las que se encuentran los ciudadanos de una comunidad específica; y por parte de la empresa, una comprensión de la manera en que sus actividades pueden afectar el ejercicio de derechos y las condiciones de vida de sus grupos de interés.

Saber qué se puede afectar y cómo se puede afectar solamente es posible si se tiene en cuenta la perspectiva de los potenciales afectados y de los que van a ser protegidos. Por ello, los análisis de riesgo que pretendan tener efectividad en la prevención de impactos requieren de

la participación de comunidades, trabajadores y usuarios en la identificación y valoración de los impactos y en la construcción de medidas de tratamiento de los riesgos. Esto no solamente como en una lógica de transparencia y participación, sino también como una oportunidad para la colaboración de los posibles afectados en la mitigación de impactos.

Estos son, precisamente, los pasos para la puesta en práctica de los Principios Rectores. Pero también son pasos básicos para la construcción de licencia social: emprender una tarea común tal como un análisis bidireccional de riesgos participativo que involucre a las instituciones. Un ejercicio como este equivale a ponerse en los zapatos del otro de forma sistemática, en donde la empresa comprende mejor las circunstancias vistas desde la óptica de sus grupos de interés, y éstos, también pueden comprender la razón de ser de las actividades empresariales que pueden generar impactos.

Una tarea común es un paso esencial para construir confianza y es un paso esencial para construir objetivos comunes. Tal vez es la única posibilidad para que la actividad de exploración y explotación de hidrocarburos sea compatible con la sostenibilidad y el respeto de los derechos humanos.

Luis Fernando de Angulo

Director ejecutivo

CREER-Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables



Para no olvidar

- ✓ Los contextos en los que se desarrollan las operaciones de las empresas del sector de hidrocarburos son contextos vulnerables relacionados con factores como pobreza, indigencia, marginalización, inestabilidad política, debilidad institucional, conflicto armado, discriminación, corrupción, ausencia de recursos judiciales, desconocimiento de los derechos humanos, entre otros. Esto hace que sea más complejo para las empresas realizar sus actividades y responder a los impactos que surgen de su actividad.
- ✓ La forma en la que las empresas actúen para prevenir, mitigar y hacer frente a los riesgos que enfrentan en las diferentes etapas de la cadena de valor se desprenden situaciones de conflictividad o sana convivencia con los diferentes grupos de interés. No atender los impactos en derechos de una forma oportuna puede derivar en un aumento de la conflictividad y en altos costos para las empresas.
- ✓ La licencia social es una forma de aceptación social o aprobación que las empresas o proyectos ganan a través de un comportamiento coherente y digno de confianza, y mediante la interacción con sus grupos de interés.
- ✓ La responsabilidad de una empresa es en términos simples, “no hacer daño”. Las empresas deben desarrollar una comprensión profunda de los procesos políticos, del relacionamiento Estado-sociedad, de las instituciones y las tensiones existentes en las regiones donde operan.
- ✓ Llevar a la práctica los Principios Rectores de Naciones Unidas en lo que compete a las empresas puede entenderse como parte de un proceso de mejoramiento continuo que le permite a las empresas reconocer los riesgos y tomar medidas para mitigar o prevenir los impactos a los derechos humanos.