

4.3 TRES PROCESOS PRINCIPALES: LA POLÍTICA, LA DEBIDA DILIGENCIA Y EL ACCESO A REMEDIO

Como se plantea en las herramientas presentadas anteriormente, las empresas del sector de hidrocarburos deben contar con una serie de políticas y procesos relevantes para el respeto de los derechos humanos, así como contar con una cultura corporativa que guíe el comportamiento de la empresa. Evidentemente, la implementación del respeto de los derechos humanos en todas las actividades de la empresa y en sus relaciones comerciales no es algo simple. Requiere de compromisos, recursos y tiempo para incorporar el respeto de los derechos humanos en las áreas de la empresa (Comisión Europea, 2011:5).

A continuación, abordaremos los aspectos generales frente a los tres asuntos clave para implementar el respeto por los derechos humanos en las empresas del sector de hidrocarburos, a saber: la política, la debida diligencia y el acceso a remedio.

1. La política

2. La debida diligencia

3. El acceso a remedio

1. LA POLÍTICA

El primer compromiso que tienen las empresas frente a los derechos humanos es el de contar con una política en derechos humanos. Es decir, que éstas tienen el compromiso público de respetar los derechos humanos y de contar con un proceso para incorporar ese compromiso en la cultura de la empresa (Comisión Europea, 2011).

PRNU



¿Qué dicen los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH?

Los Principios Rectores establecen que las empresas deben expresar públicamente su compromiso con la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esto debe hacerse mediante una declaración política que:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- c) Establezca 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;
- d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Fuente: ONU, 2011:19



¿Por qué es importante?

El compromiso político establece las bases sobre las que la empresa puede impulsar continuamente el respeto por los derechos en su cultura misma. Además, permite que el respeto por los derechos humanos se asuma como un requisito mínimo en la realización de las operaciones y negocios con otros actores. Este compromiso debe dar lugar a otras acciones internas necesarias para cumplir el compromiso en la práctica (Comisión Europea, 2011).

El que la política sea aprobada al más alto nivel es relevante en tanto se envía la señal inequívoca de que el respeto de los derechos humanos es responsabilidad de todos, que debe ser integrado a los procesos de toma de decisiones y que la empresa debe tener consideraciones para cumplir con el compromiso.



Pasos a seguir:

1. Definir el contenido del compromiso político

El compromiso político debe estar dirigido al respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y ser consistente con las jurisdicciones y países en donde operan las empresas¹. Este compromiso implica explicar cómo se aplica este respeto a todo el personal de la empresa y cuáles son las expectativas de la empresa en sus relaciones comerciales.

2. Desarrollar el compromiso político

La empresa debe recurrir a expertos en empresas y derechos humanos y fuentes de información creíbles para asegurar que la política es completa, está bien informada y atiende en forma imparcial el compromiso de respeto

3. Comunicar el compromiso político

El compromiso político debe estar a disposición del público. Éste debe ser aprobado por los niveles más altos de la empresa y ser comunicado a todos los trabajadores para recalcar su importancia e incorporarlo en todos los procesos. También debe comunicarse a los socios comerciales, y a las comunidades que pueden verse afectadas por la operación.

4. Alinearse internamente con el compromiso político

Otras políticas y procesos de la empresa deben ser consistentes con el compromiso político para que este sea efectivo en la práctica. Para aplicarlo es necesario contar con el apoyo y recursos adecuados como rendición de cuentas, incentivos y capacitación.

5. Aplicar el compromiso político a las relaciones empresariales

El compromiso político debe integrarse por las empresas de hidrocarburos desde las etapas más tempranas de sus relaciones comerciales y con los entornos, incluso en las condiciones de los contratos y otros acuerdos. Esto da a entender que estas expectativas no son negociables y aumenta la capacidad de la empresa para influir en estas relaciones. De esta manera, también se asegura su integración en la cadena de valor de las empresas. (Fuente: Comisión Europea, 2011: 15 - 22, Traducción propia).

¹ Las constituciones de muchos países incluyen referencias taxativas a los derechos humanos en la mayoría de los casos ampliando los especificados en los principales tratados o instrumentos internacionales ratificados por los países de Latinoamérica o especificando el alcance jurídico de su ejercicio.



Reflexione...

En los siguientes enlaces, que lo llevarán a las páginas web de algunas empresas de la industria de hidrocarburos, usted encontrará ejemplos de políticas sobre derechos humanos que han sido publicadas para su consulta. Teniendo en cuenta los elementos con los que deben contar estas políticas según los principios rectores, reflexione...

Empresas

[British Petroleum \(BP\)](#)

[Occidental Petroleum Corporation \(OXY\)](#)

[REPSOL](#)

[ECOPETROL](#)



¿Considera usted que estos documentos cumplen con el requisito expuesto por los Principios Rectores de: *“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”*? ¿Cuáles sí y Cuáles no?

¿Considera usted que estos documentos en la manera como se expiden y se verifican permiten establecer que emanan del más alto nivel de decisión de las empresas?

¿Qué diferencias y puntos comunes puede encontrar entre estos documentos?